

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

BEATRIS MARTINS SOUZA

**AS VIOLAÇÕES DE JORNADA DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIA NO
COMÉRCIO DE JUAZEIRO DO NORTE -CE**

JUAZEIRO DO NORTE – CEARÁ
2024

BEATRIS MARTINS SOUZA

**AS VIOLAÇÕES DE JORNADA DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIA NO
COMÉRCIO DE JUAZEIRO DO NORTE -CE**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Profa. Karinne de Norões Mota.

BEATRIS MARTINS SOUZA

**AS VIOLAÇÕES DE JORNADA DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIA NO
COMÉRCIO DE JUAZEIRO DO NORTE -CE**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de BEATRIS MARTINS SOUZA.

Data da Apresentação: 25/06/2024

BANCA EXAMINADORA

Orientador: PROF(A). KARINNE DE NORÕES MOTA/ UNILEÃO

Membro: PROF. ESP. EVERTON DE ALMEIDA BRITO/ UNILEÃO

Membro:PROF. ESP. RAWLYSON MACIEL MENDES/ UNILEÃO

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2024

AS VIOLAÇÕES DE JORNADA DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIA NO COMÉRCIO DE JUAZEIRO DO NORTE -CE

Beatris Martins Souza¹
Karinne de Norões Mota²

RESUMO

O presente estudo aborda o tema “Violações de jornada de trabalho extraordinárias no comércio de Juazeiro do Norte”, visando investigar a percepção dos empregados quanto à proteção de seus direitos e ao senso de justiça, com ênfase nas horas extras e na respectiva remuneração no contexto local. Adotando uma abordagem estratégica e quantitativa, aplicou-se um questionário estruturado ao público alvo, com questões destinadas a avaliar o conhecimento dos empregados sobre a jornada de trabalho executada, a existência de pagamento por horas extras e o impacto econômico, social, familiar e na saúde que isso acarreta em suas vidas. Os resultados obtidos proporcionaram um entendimento aprimorado dos direitos trabalhistas efetivos na região, da aplicabilidade da legislação trabalhista e do efeito dessas questões na motivação e no bem-estar no ambiente de trabalho, fomentando a promoção dos direitos trabalhistas locais.

Palavras Chave: Direito Trabalhista, Hora Extra, Remuneração, Jornada de Trabalho

ABSTRACT

The present study addresses the topic “Violations of extraordinary working hours in commerce in Juazeiro do Norte”, aiming to investigate the perception of employees regarding the protection of their rights and the sense of justice, with an emphasis on overtime and the respective remuneration in the context local. Adopting a strategic and quantitative approach, a structured questionnaire was applied to the target audience, with questions designed to assess employees' knowledge about the working hours performed, the existence of payment for overtime and the economic, social, family and social impact. health that this brings to their lives. The results obtained provided an improved understanding of effective labor rights in the region, the applicability of labor legislation and the effect of these issues on motivation and well-being in the workplace, encouraging the promotion of local labor rights.

Keywords: Labor Law, Overtime, Remuneration, Working Hours.

1 INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho regido pela CLT é um dos mais comuns adotados pelas empresas brasileiras atuantes no mercado de trabalho, tendo suas especificações contratuais legais estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada em 1943 pelo presidente Getúlio Vargas.

¹Graduanda do Curso de Direito pelo Centro Universitário Doutor Leão Sampaio. E-mail: beatris.martinssouza@icloud.com

²Professor Orientador. E-mail: karinnemota@leaosampaio.edu.br

O objetivo era regulamentar o vínculo empregatício entre empregador e empregado, oferecendo proteção aos trabalhadores sob esse regime, que atendem aos requisitos de subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, conforme o Artigo 3º da CLT, além de respaldar o empregador quanto a suas obrigações e deveres conforme a legislação vigente.

A existência de requisitos específicos para o contrato de trabalho celetista confere segurança jurídica a ambas as partes envolvidas na relação de emprego. O empregado que atende aos requisitos estipulados pelo contrato de trabalho celetista possui diversos direitos trabalhistas descritos pela CLT e pela Constituição Federal, incluindo as limitações de jornada de trabalho impostas pelo Artigo 58 da CLT ou pelo Artigo 7º, inciso XIII da CF/88, que estabelecem o limite diário de 8 horas e o semanal de 44 horas (BRASIL, 2023).

Ultrapassado esse limite, surge a possibilidade de realização de horas extras, que excedem o limite constitucional, mas ainda são legais, desde que seus parâmetros de execução e remuneração estejam discriminados em lei. Em geral, isso gera o direito à remuneração adicional com natureza salarial, que, segundo a Constituição Federal de 1988, deve ser acrescida de no mínimo 50% sobre a hora normal, com reflexos em todas as verbas trabalhistas devidas (Artigo 59, CLT). O descumprimento dessas normas resulta no direito de cobrança judicial pelo empregado perante a Justiça do Trabalho (BRASIL, 1988).

Conforme dados da Justiça do Trabalho, no relatório anual de 2022, o setor comercial foi responsável por 13% do aumento de novas ações trabalhistas, sendo o não pagamento de horas extras uma das principais causas para o ajuizamento dessas ações, o que evidencia a realização frequente de horas extras no setor, contrariando a norma jurídica que exige seu devido pagamento (RELATÓRIO GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2022). Questiona-se qual é o limiar entre o desconhecimento do empregado sobre seus direitos adquiridos e o possível constrangimento hierárquico que o leva a realizar horas extras sem a devida remuneração.

Este artigo propôs-se a investigar o impacto da realização de horas extras sem o devido pagamento nos diversos aspectos da vida do trabalhador celetista do comércio de Juazeiro do Norte/CE e como essa prática afeta o senso de proteção da justiça trabalhista, o respeito aos direitos adquiridos e assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Acredita-se que as violações trabalhistas decorrentes da realização de horas extras sem o devido pagamento estão diretamente relacionadas à subordinação inerente à relação empregatícia, podendo gerar sentimentos de constrangimento e a necessidade de atender às exigências do empregador para manter o emprego, mesmo que isso signifique sacrificar aspectos da vida pessoal e social. Isso pode estar diretamente ligado ao aspecto socioeconômico

da população que geralmente ocupa posições de base no comércio, um setor caracterizado pela alta competitividade e instabilidade devido à grande rotatividade de funcionários.

O presente trabalho concentrou-se em uma investigação que levou ao entendimento e à percepção do empregado sobre o senso de justiça e a proteção integral dos direitos que possui, bem como seu conhecimento sobre as horas extras realizadas e o respectivo pagamento, destacando os possíveis efeitos positivos e negativos na vida do trabalhador do comércio de Juazeiro do Norte/CE.

Nesse contexto, a pesquisa teve como foco alcançar os seguintes objetivos específicos: apresentar uma abordagem histórica sobre a evolução das leis trabalhistas no Brasil; discutir e expor regulamentos e legislação referentes à jornada de trabalho celetista estipulada por lei; e analisar os aspectos sociais e econômicos diretamente relacionados à jornada de trabalho celetista e às consequências das horas extras.

O conteúdo discutido neste artigo é de grande relevância social, pois adota uma perspectiva voltada para o empregado, parte mais vulnerável, em relação ao seu conhecimento sobre os direitos que o amparam e ao impacto do excesso de jornada em sua vida pessoal. Além disso, possui relevância jurídica, sob o ponto de vista do efetivo cumprimento das leis trabalhistas, uma vez que os resultados da pesquisa fornecerão dados concretos sobre a importância da violação da jornada extraordinária na qualidade de vida do trabalhador e na sociedade como um todo. A realização de horas extras que não estão em conformidade com a lei pode resultar desde em sobrecarga de trabalho até em impactos na saúde física e mental do trabalhador, além de diminuir a qualidade e a produtividade do trabalho.

Ademais, a insegurança jurídica causada por tais violações pode influenciar a cultura organizacional e as relações de trabalho, pois há uma questão a ser investigada sobre a relação entre a realização de horas extras e o quanto isso afeta a produtividade e o moral do empregado, fatores cruciais para o sucesso de uma empresa e que refletem na importância do comércio local, um elemento essencial para o desenvolvimento social.

Os resultados desta pesquisa podem servir como base para a implementação de políticas públicas relacionadas ao tema e para a eficácia jurídica no sentido de fiscalizar melhor essas relações trabalhistas no mercado varejista, desenvolvendo estratégias para lidar com a situação em questão.

2 BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

A concepção de trabalho parece ser intrínseca à condição humana, pois sempre esteve presente em nosso cotidiano. Não se trata do trabalho como conhecemos hoje, mas sim da antiga noção de esforço físico, que remonta ao homem das cavernas e sua atividade de caça para sobrevivência, evoluindo e se transformando ao longo de cada período social, adaptando-se a diferentes realidades e épocas.

Conforme mencionado por Vólia Bomfim, a origem etimológica da palavra “trabalho” vem da noção de castigo, derivada do termo “*tripalium*”, que nomeava um instrumento de tortura composto por três paus. Assim, é compreensível a associação da palavra com dor, sofrimento e pesar desde sua origem, carregando um contexto pejorativo que persistiu por muito tempo (BOMFIM, 2022).

Evaristo Moraes Filho, em sua obra, apresenta a ideia de que, na antiguidade, o trabalho era visto como sinônimo de dor e penosidade, tratado como um castigo. No entanto, apesar dessa visão inicial, o trabalho possui um significativo peso sociológico, tornando-se um elemento essencial para a construção da sociedade. O homem depende do trabalho para sobreviver e progredir socialmente, passando a representar não apenas o esforço físico, mas também o intelectual, abrangendo todas as formas e manifestações econômicas da atualidade, inclusive o produto gerado, tudo sob a perspectiva econômico-social do ser humano.

Apesar dos avanços na concepção de trabalho, que o transformaram em um direito básico e assegurado, ainda persiste o peso da palavra relacionado à obrigação, pois o trabalho constitui um dever social do ser humano e é um fator necessário para a subsistência, sendo a forma mais importante de sobrevivência no mundo moderno (FILHO, 2014).

A luta por garantias nos direitos trabalhistas é marcada pela exploração, especialmente com o advento da Revolução Industrial, que trouxe consigo uma grande demanda trabalhista a ser atendida, mas sem qualquer proteção para os trabalhadores. Era comum a presença de crianças laborando sem proteção ou fiscalização, mulheres submetidas a trabalhos braçais exploratórios e prejudiciais à saúde, e atividades insalubres realizadas sem qualquer proteção.

Além disso, não havia limite para a jornada diária de trabalho, resultando em jornadas excessivamente longas e nocivas à saúde do trabalhador, pois não existiam leis que regulamentassem e limitassem a jornada de trabalho. Todas as nuances da relação de emprego eram ditadas pelo empregador, e o empregado apenas aceitava os termos ou ficava sem trabalho. Esse cenário de exploração laboral tornou-se insustentável, levando à necessidade de intervenção estatal para assegurar a proteção do trabalhador, dada a periculosidade da situação e a evidente vulnerabilidade do trabalhador (LEITE, 2023).

A história do trabalho é marcada por diferentes regimes que o modificaram e caracterizaram. No regime primitivo, o trabalho era exercido na forma de caça e pesca. No feudalismo, caracterizado pela ausência de um Estado centralizado e pela divisão territorial em pequenos feudos, predominava a ideia de trabalho como servidão, ou seja, o trabalho em troca de proteção do senhor feudal. Destaca-se também o regime escravocrata, entre outros.

Esses regimes contribuíram para a evolução até a formação do conceito de trabalho como o conhecemos hoje. Estima-se que a possibilidade de surgimento do direito do trabalho começou a se delinear após a Revolução Industrial, período em que se popularizou um tipo de trabalho mais moderno e, com ele, a predominância da relação de trabalho com ampla liberdade de negociação, resultando em uma significativa exploração da classe operária (CORREIA, 2023).

A classe trabalhadora começou a se organizar e a exigir proteção trabalhista, concebendo o trabalho como um direito e buscando proteção para exercê-lo com dignidade e em condições que garantissem sua saúde (LEITE, 2020).

Dessa luta proletária resultaram diversas garantias e direitos trabalhistas positivados, inicialmente com o intuito de proteger mulheres e menores, estabelecendo limitações de jornada de trabalho, direito de sindicalização e greve, até a criação da Organização Internacional do Trabalho, que foi responsável por incorporar o Direito do Trabalho na ordem jurídica dos países, sendo o Brasil um membro fundador e que internalizou boa parte de suas convenções (LEITE, 2020).

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) surgiu em 1943, sem participação social e democrática, contribuindo para um modelo legislativo fechado e inflexível (CORREIA, 2023). A Constituição da República de 1988, ainda vigente, estabeleceu o viés social e o reconhecimento da dignidade da pessoa humana, elevando o direito do trabalho à categoria de direitos sociais e humanos, fundamentais para a política do país.

A CF/88 incorporou em diversos dispositivos a noção de que o direito do trabalho é um direito fundamental, um grande avanço na concepção do direito trabalhista como garantia social, e não apenas econômica. É importante destacar que o trabalho mencionado na Constituição de 1988 é aquele regulamentado, digno e conforme as leis vigentes, evitando assim a comparação com situações de exploração trabalhista (LEITE, 2020).

3 CONSOLIDAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL E A REGULAMENTAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

Quando se fala em direito do trabalho no Brasil, podemos afirmar que ele existe da forma como o conhecemos hoje desde o advento do marco temporal da Revolução de 1930, que instaurou a era Vargas. Além de fatores externos, como a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), da qual o Brasil é membro ativo desde sua fundação, a política de Getúlio Vargas foi responsável por importantes leis trabalhistas no país, incluindo a criação da Justiça do Trabalho (1939) e, finalmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), datada de 1943 (LEITE, 2020).

A CLT foi um decreto que visou à unificação de todas as leis e dispositivos relativos ao direito do trabalho no Brasil, sem a intenção de modificação ou revisão. Por isso, não se trata de um código, mas sim de uma consolidação. Na época de sua promulgação, mantinha um objetivo político em que o governo autoritário vigente no país utilizou o decreto para apaziguar as relações com a classe trabalhadora, como uma forma de dominação estatal (MARTINS, 2023).

Promulgada por Getúlio Vargas em 1º de maio de 1943, a CLT inicialmente abordava apenas os empregados da indústria, com o objetivo de atrair pessoas das áreas rurais para as cidades e aumentar a mão de obra disponível. Longe de ter a intenção de garantir direitos, o instrumento visava ao silenciamento da classe trabalhadora, pois se acreditava que, com os direitos ali contidos, os trabalhadores ficariam satisfeitos e evitariam a luta de classes e o conflito com o poder executivo. Uma das metas do governo com a promulgação da CLT era neutralizar a ameaça comunista, já que a sindicalização foi contida e moldada pela CLT, de modo que os sindicatos ficaram subordinados ao Ministério do Trabalho, permitindo o controle do Estado (SENADO).

Com a promulgação da Constituição de 1946, que restabeleceu um caráter democrático ao país, adotou-se uma nova perspectiva para a CLT, na qual os trabalhadores passaram a ter direitos reais perante sua condição. Com os avanços políticos e democráticos subsequentes, os trabalhadores foram conquistando e positivando direitos sobre diversas situações até então não tratadas no ordenamento jurídico do país, complementando a CLT de modo a abranger todas as esferas trabalhistas e garantindo a proteção de todas as relações de emprego (MARTINS, 2023).

Atualmente, a CLT é a principal norma jurídica de proteção aos direitos do trabalhador no Brasil. Equiparada a uma lei federal, ela trata de direitos trabalhistas básicos e diversas hipóteses legais, buscando equiparar o poder de decisão do empregado ao do empregador, trazendo consigo não só benefícios ao trabalhador, mas também segurança jurídica. É importante também destacar a relevância da jurisprudência na assimilação e interpretação da CLT às situações criadas pelo emprego moderno e suas peculiaridades não contempladas pela

consolidação, devido à diferença temporal de sua criação. Além disso, salienta-se a importância atual da criação de um Código do Direito do Trabalho que venha a detalhar e ser mais específico sobre os direitos individuais, coletivos e difusos do Direito Trabalhista (LEITE, 2020).

A CLT estabelece em seu texto as normas relativas à jornada de trabalho. No Artigo 58, determina-se que a duração da jornada de trabalho não deve ultrapassar 8 horas diárias, independentemente da atividade exercida, constituindo essa a regra geral predominante na maioria das relações de emprego no mercado de trabalho atual.

No entanto, o artigo subsequente da CLT apresenta a possibilidade de extensão dessa jornada, conhecida como hora extra, permitindo que a jornada seja acrescida em até duas horas extras diárias, com remuneração de pelo menos 50% superior à da hora normal, conforme estipulado no parágrafo 1º do artigo 59 da CLT, antes da reforma trabalhista. Anteriormente, a realização de horas extras era mais restrita, exigindo um acordo escrito ou coletivo para sua regulamentação (CLT).

Com a implementação da reforma trabalhista, a execução de horas extraordinárias tornou-se mais flexível. A alteração no artigo 59 da CLT explicita que o acordo individual pode ser realizado, dispensando a formalidade escrita, além dos acordos coletivos já existentes. O objetivo é conferir maior autonomia às relações trabalhistas, desconsiderando o fator de subordinação nesse contexto. A reforma trabalhista visou facilitar e flexibilizar os direitos com o argumento de incrementar a oferta de empregos (RESENDE, 2020).

3.1 REFORMA TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NAS HORAS EXTRAS

A proposta de reforma trabalhista, formulada e implementada durante o governo Temer, tinha como objetivo a flexibilização e modernização das relações trabalhistas, sugerindo que as alterações aumentariam a demanda por empregos no mercado de trabalho atual. No entanto, a mudança promoveu a supremacia do negociado sobre o legislado, valorizando os instrumentos coletivos de trabalho e introduzindo flexibilizações nas negociações individuais entre empregado e empregador, conforme consta no artigo 611-A da CLT (CORREIA, 2023).

Isso colocou em xeque muitos dos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, enfraquecendo a segurança jurídica do trabalhador. Surge a questão: até que ponto o empregado, regido sob a perspectiva da subordinação — característica inerente à definição de empregado segundo o artigo 3º da CLT —, possui autonomia para negociar com seu empregador, considerando a histórica necessidade de trabalho para a sobrevivência? Essa é uma pergunta que, aparentemente, não foi considerada na reforma.

Contrariando o discurso do então Presidente da República, a reforma foi substancialmente modificativa, alterando 97 dispositivos da consolidação e afastando a ideia de equidade, arduamente alcançada ao longo dos anos pela legislação trabalhista, favorecendo uma visão de maior proteção ao capital empresarial — mudanças fortemente alinhadas ao viés liberal do governo Temer (LEITE, 2020).

A reforma também ampliou as possibilidades relacionadas às horas extraordinárias, reformando quase integralmente o artigo 59 da CLT e facilitando a negociação, que não depende necessariamente da intervenção sindical, podendo ser realizado um acordo individual, seja ele escrito, verbal ou tácito (MARTINEZ, 2017).

No que diz respeito ao banco de horas, observa-se uma certa precarização dessa modalidade, criada para que as horas extras não sejam remuneradas de forma onerosa, com o adicional constitucional, mas sim permitindo que sejam realizadas a qualquer tempo e compensadas em outro momento, desde que no mesmo mês, caracterizando uma compensação de jornada em forma de folgas (MARTINEZ, 2024).

Nessa modalidade, é possível a compensação de jornada pelo período máximo de um ano, conforme estabelecido pelo Art 59, parágrafo 2º da CLT, exigindo-se convenção ou acordo coletivo para a legalidade do banco de horas anual. Contudo, com a reforma trabalhista, surgiu a possibilidade de compensação semestral por meio de acordo individual escrito, conforme descrito no Art 59, parágrafo 5º da CLT. É importante destacar que pode haver até 10 horas de trabalho diárias excedentes e que, como mencionado, é admissível acordo individual tácito ou escrito para a prática, desde que respeitado o limite de tempo para compensação mensal, de acordo com o parágrafo 6º do Art 59 da CLT, evidenciando o objetivo da reforma trabalhista de flexibilizar a relação entre empregador e empregado (MARTINEZ, 2024).

Como destaca a doutrinadora Carla Tereza Martins Romar em sua obra, a reforma trabalhista ao concretizar a possibilidade de negociação direta entre empregado e empregador, retirou da visão jurídica a hipossuficiência do empregado de forma subjetiva, fragilizando inclusive princípios norteadores do Direito do Trabalho que traziam em sua essência um caráter social do Direito do Trabalho, como o caso do Princípio Protetor e da regra *in dubio pro operario*, características que possuíam intuito de garantir a aplicação de situação e lei mais benéfica para o empregado, visto que era o pólo mais fraco da relação jurídica (ROMAR, 2018).

A ideia de proteção do empregado de forma integral na relação de emprego não é mais condizente com o aplicado na legislação trabalhista pós reforma de 2017, pois agora, respeitando os limites impostos pelo Art 611-B da CLT que traz situações onde não são permitidas negociações para supressão dos direitos ali elencados, a situação mais benéfica para

a justiça trabalhista seria aquela em que o empregado acordou com o empregador, respeitando a livre negociação das partes e não mais reforçando essa ideia de hipossuficiência presumida do empregado.

Na visão do legislador essa negociação traz a realidade vivida pelo empregado onde este sabe o que é mais benéfico para si ao invés da justiça, esquecendo aqui características implícitas na relação de emprego como a subordinação, e até a necessidade e desigualdade social que pesa sobre o empregado, impossibilitando uma paridade de forças com a empresa (ROMAR, 2018).

4 IMPLICAÇÕES SOCIAIS E ECONÔMICAS DA JORNADA DE TRABALHO NA VIDA DO EMPREGADO CELETISTA

A demarcação dos limites da jornada de trabalho é um dos marcos históricos mais significativos sob a ótica do Direito do Trabalho, uma conquista viabilizada pela luta e pressão da classe proletária para que o Estado regulamentasse a carga horária laboral de forma humanamente viável. Antes de qualquer intervenção estatal em prol dos trabalhadores, eram comuns jornadas de até 17 horas contínuas, o que acarretava riscos à saúde do trabalhador, como fadiga física e mental, devido ao esforço descomunal exigido. Com cada hora adicional de trabalho, aumentava a probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e o surgimento de doenças ocupacionais, colocando em risco a vida do trabalhador (RESENDE, 2020).

Contrariamente a essa realidade, o legislador brasileiro diverge da doutrina majoritária e entende que a questão da duração da jornada de trabalho não se enquadra como norma de saúde, conforme o parágrafo único do Artigo 611-B da CLT (RESENDE, 2020).

Além dos riscos à saúde, as jornadas de trabalho prolongadas têm implicações sociais, podendo resultar no distanciamento do trabalhador de seus círculos sociais, familiares e de lazer, o que, segundo o doutrinador Ricardo Resende, pode ser causa de segregação social. Ademais, tais jornadas podem levar à redução do desempenho do trabalhador devido ao cansaço físico e mental, diminuindo sua produtividade, o que contraria os interesses do empregador (RESENDE, 2020).

Max Weber, em sua obra “A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo”, discute as repercussões de uma jornada de trabalho extensa na produtividade organizacional. Ele faz uma analogia que sugere que uma jornada mais longa resultaria em maior produção e, conseqüentemente, em mais lucro no contexto capitalista, com o aumento da remuneração por hora extra servindo de motivação (WEBER, 2004).

No entanto, não se considera que o ser humano, instintivamente, não aspira apenas a ganhar mais dinheiro, mas sim a viver de maneira confortável e a obter recursos que permitam esse conforto. Portanto, ao trabalhar mais horas, o indivíduo tende a produzir a mesma quantidade que produziria em uma jornada menor, pois, entre ganhar mais e trabalhar menos, o último é frequentemente mais satisfatório (WEBER, 2004).

5 VIOLAÇÕES DE JORNADA EXTRAORDINÁRIA NO CENÁRIO LOCAL

Para chegar ao objetivo deste artigo foi realizada uma pesquisa com amostra por acessibilidade de trabalhadores celetistas na cidade de Juazeiro do Norte-CE, onde foram ouvidos 194 participantes, evidenciando, nos resultados obtidos, que existem recorrentes violações de direitos referentes à realização e pagamento das horas extras no contexto local (PESQUISA, 2024).

Na análise de resultados, foi demonstrado que, conforme apontamentos feitos por Ricardo Resende em sua obra, a prática de uma jornada de trabalho estendida por realização de horas extras, prática rotineira no comércio de Juazeiro do Norte-CE, afasta este empregado da sua residência e dos momentos de lazer, resultando em diminuição de sua produtividade e ânimo operacional (PESQUISA, 2024).

Ademais, ficou demonstraram que apesar de a Reforma Trabalhista ter introduzido um caráter mais liberal ao direito do trabalho, conforme mencionado por Carlos Henrique Bezerra Leite, flexibilizando normas e tratando os dois polos da relação de emprego como iguais, na prática, o trabalhador celetista de Juazeiro do Norte ainda sofre violações de direitos básicos, como a falta integral de recebimento em pecúnia ou compensação das horas extras realizadas, bem como a coação para aceitar realizar essas horas extras e permanecer nesse cenário de violações de garantias trabalhistas (PESQUISA, 2024).

No que tange a este sentimento de coação, a pesquisa sugere que o trabalhador celetista de Juazeiro do Norte-CE permanece neste contexto como reflexo da relação de subordinação inerente à relação de emprego, além da vulnerabilidade subjetiva deste trabalhador em concorrência com seu empregador, distanciando a possibilidade de paridade de armas em situação de acordo individual, hoje positivado. (PESQUISA, 2024)

6 METODOLOGIA

A presente pesquisa é um estudo acadêmico de natureza estratégica e quantitativa, com foco principal em objetivos descritivos. Propõe-se a documentar as percepções e visões dos trabalhadores, obtidas por meio de um questionário estruturado e objetivo, explorando as diversas perspectivas sobre o tema. Assemelha-se a um levantamento de opinião, pois, com a coleta de dados previamente mencionada, busca-se criar um entendimento detalhado em um cenário específico sobre a opinião dos trabalhadores.

A pesquisa foi conduzida na cidade de Juazeiro do Norte, no estado do Ceará. Juazeiro do Norte é reconhecida por sua relevância econômica, cultural e demográfica no contexto cearense, tornando-se um polo significativo do comércio varejista do estado. Atualmente, a cidade conta com 14.926 pessoas empregadas formalmente no setor comercial (CAGED, 2023).

A população da cidade é diversificada, composta por residentes de distintas origens socioeconômicas, culturais e étnicas. De acordo com o IBGE, a população de Juazeiro do Norte é estimada em 286.126 habitantes, segundo o último censo realizado em 2022. É importante destacar que a cidade tem experimentado um crescimento econômico notável nos últimos anos, alcançando um PIB de R\$17.354,57 em 2022.

Esse cenário favoreceu a realização deste estudo. O comércio de Juazeiro do Norte engloba uma ampla variedade de setores, desde pequenos negócios locais até grandes redes de varejo. A cidade é um centro de compras importante, fornecendo emprego para um grande número de trabalhadores regidos pela CLT, tanto locais quanto de áreas vizinhas. Essa realidade justifica a escolha de Juazeiro do Norte como objeto de estudo, ressaltando a importância de compreender a realidade desses trabalhadores, especialmente suas visões sobre o ambiente de trabalho.

Os participantes deste estudo são trabalhadores celetistas do setor comercial de Juazeiro do Norte-CE, selecionados por meio de uma amostra por acessibilidade. A amostra buscou incluir participantes representativos de diversos setores comerciais, assegurando resultados relevantes e aplicáveis ao contexto local. O público-alvo da pesquisa consistiu em indivíduos atualmente empregados no comércio da cidade ou que tiveram experiências recentes no setor, abrangendo trabalhadores de diferentes idades, cargos, níveis de experiência e segmentos comerciais. Assim, foi possível obter uma visão abrangente do comércio local.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário estruturado com perguntas de múltipla escolha. O procedimento de análise para a coleta de dados da pesquisa foi o seguinte:

- Coleta de dados - Compartilhar o questionário com os participantes para a obtenção de dados, através de mídias sociais.

- Limpeza de dados - revisar as respostas e corrigir eventuais erros e anomalias presentes.
- Análise de dados - analisar os resultados obtidos, categorizar e compreender os padrões de resposta. Comparar os padrões de resposta de cada categoria para interligá-los e a partir daí entender os resultados e respostas.
- Visualização de dados - criação de gráficos para melhor visualização dos possíveis resultados.
- Interpretação dos resultados - interpretar os dados obtidos com a pesquisa para responder aos objetivos do presente trabalho, analisando a visão e opinião do trabalhador a respeito do tema imposto.
- Relatório dos resultados - elaboração de relatório com base nas respostas obtidas, apresentar conclusões e recomendações com base no resultado.

7 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O questionário foi aplicado do dia 04/04/2024 ao dia 06/05/2024. Ele foi disponibilizado ao público tanto por meio de redes sociais, como WhatsApp e Instagram, quanto de forma presencial, através de *QR Code* em setores do comércio local. Foram obtidas, ao todo, 222 respostas.

Após a limpeza dos dados, com o descarte de respostas que não atendiam ao objetivo da pesquisa — como as de pessoas que não trabalhavam no comércio de Juazeiro do Norte ou aquelas que não realizavam horas extras em seu trabalho —, 194 respostas restantes foram utilizadas para a elaboração e análise dos dados que serão apresentados a seguir.

7.1 DADOS DEMOGRÁFICOS DOS PARTICIPANTES

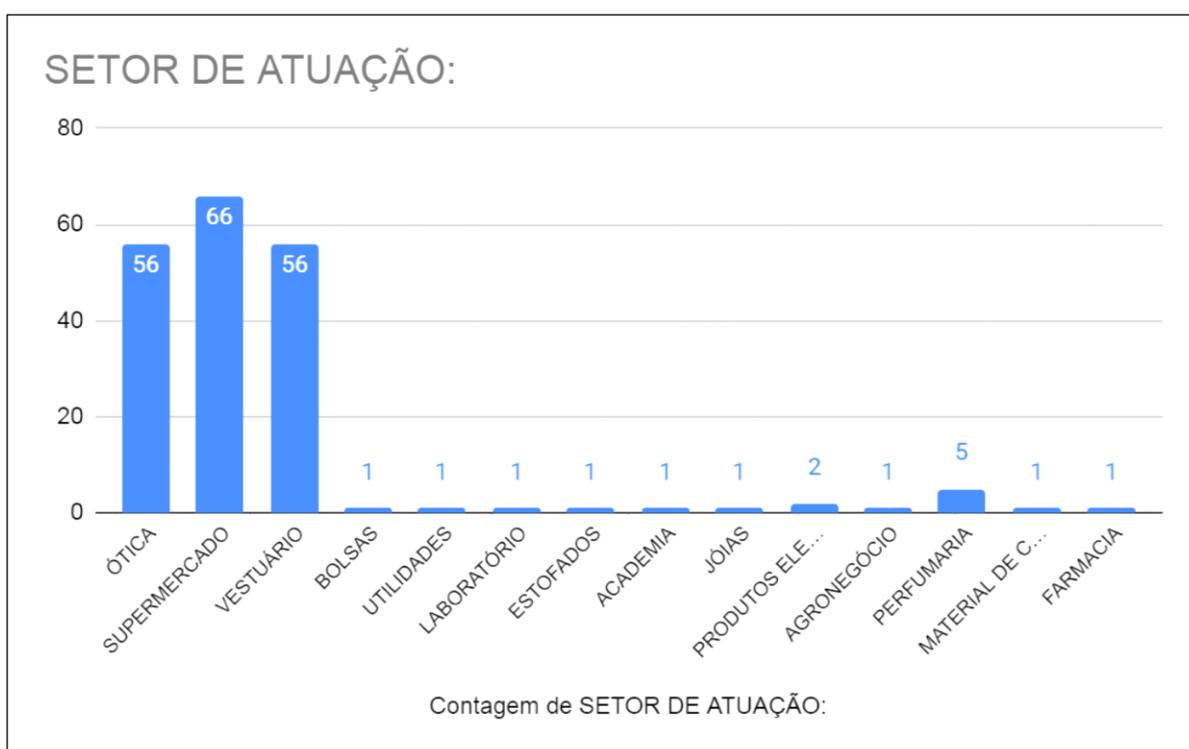
Dentre os participantes da pesquisa, 59,8% são do gênero feminino, 39,7% do gênero masculino e 0,5% não especificaram seu gênero. Além disso, 44,8% dos respondentes tinham entre 18 e 24 anos, seguidos por 40,2% entre 25 e 34 anos, 11,9% entre 35 e 44 anos e 1,5% com menos de 18 anos.

Estes últimos, inicialmente considerados para exclusão da pesquisa, relataram que cumpriam jornada extraordinária. Portanto, foram incluídos por serem relevantes para a sustentação da hipótese deste artigo, uma vez que, assim como os demais, tiveram seus direitos violados.

7.2 DADOS BASE SOBRE FUNÇÃO E CARGA HORÁRIA

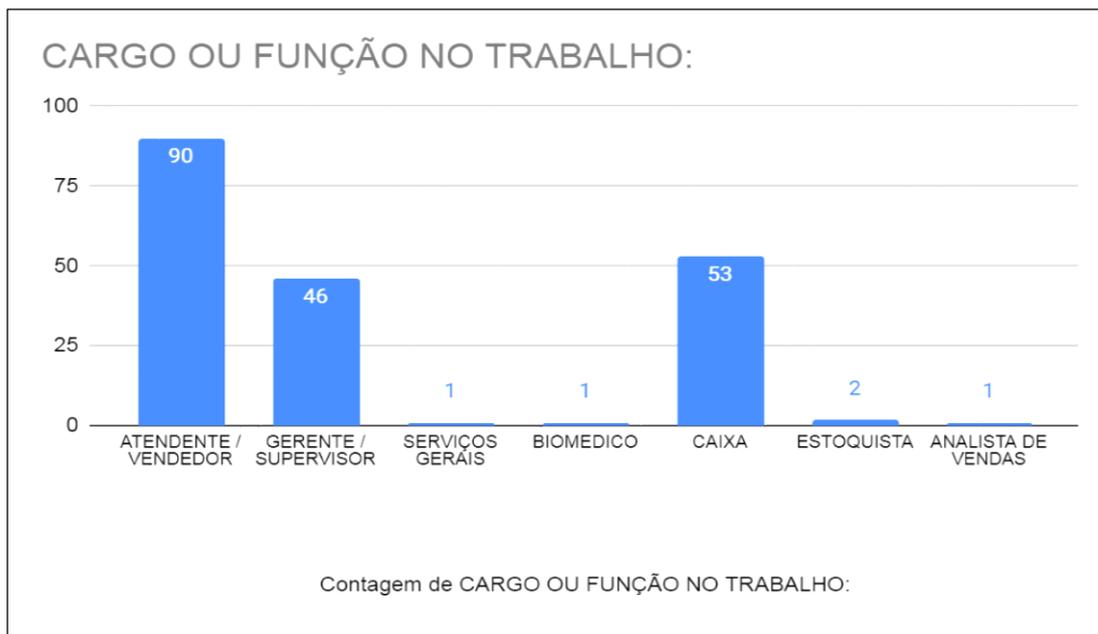
A presente pesquisa explorou diversos setores de atuação do comércio para obter uma amostra diversificada. Conforme demonstrado no Gráfico 01, que indagava sobre o setor de atuação do empregado, dentre os 194 participantes, a maioria, correspondendo a 34%, atuava no setor de supermercados. Os setores de ótica e vestuário vieram em seguida, ambos representando 28,9% das respostas.

Gráfico 01 - Setor de atuação do empregado



Fonte: Dados da pesquisa, (2024).

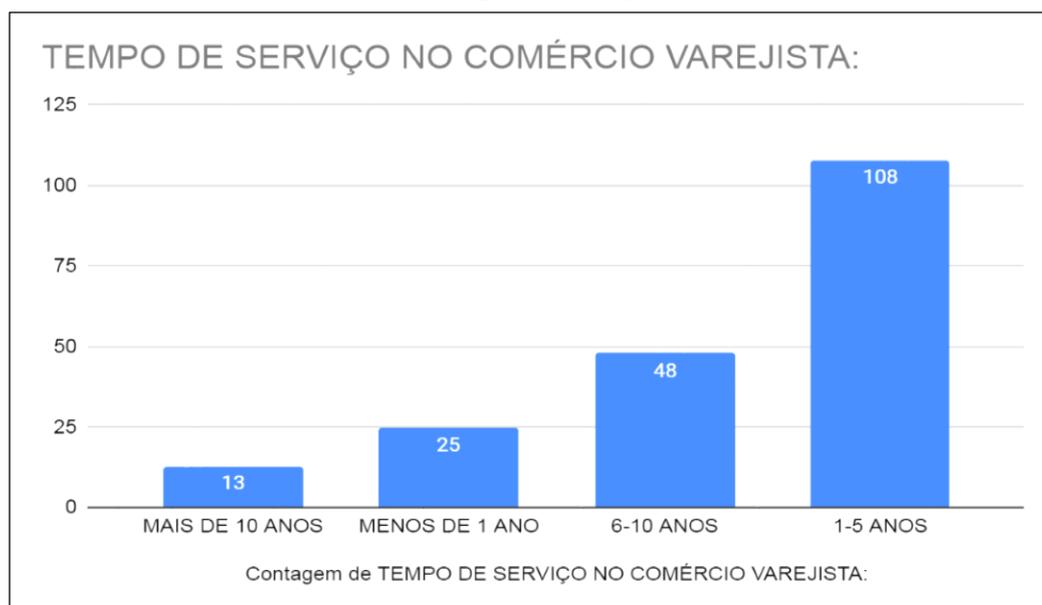
Gráfico 02 - Cargo ou função no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, (2024).

Entre os 194 participantes utilizados para os resultados da pesquisa, 44,5% exerciam o cargo de atendente ou vendedor no local de trabalho, 27,3% estavam na função de caixa, 23,7% ocupavam cargos de gerente ou supervisor, 1% eram estoquistas de produtos e 0,5% eram biomédicos responsáveis pela análise de exames laboratoriais, conforme demonstrado no Gráfico 02, exposto anteriormente:

Gráfico 03 - Tempo de serviço no comércio

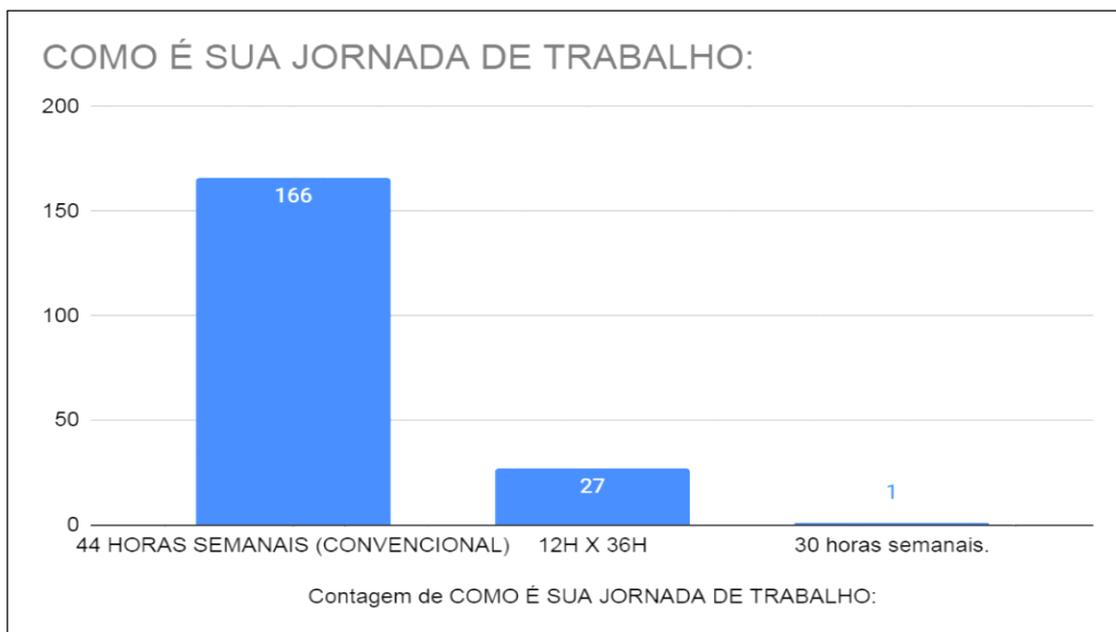


Fonte: Dados da pesquisa, (2024).

Aos participantes foi questionado sobre o tempo de serviço no comércio, conforme descrito no Gráfico 03. A grande maioria dos participantes possuía experiência significativa no

setor, com 55,7% dos 194 participantes atuando no mercado de trabalho entre 1 a 5 anos, 24,7% entre 6 e 10 anos, 6,7% há mais de 10 anos e apenas 12,9% com menos de 1 ano de atuação:

Gráfico 04 - Duração da jornada de Trabalho



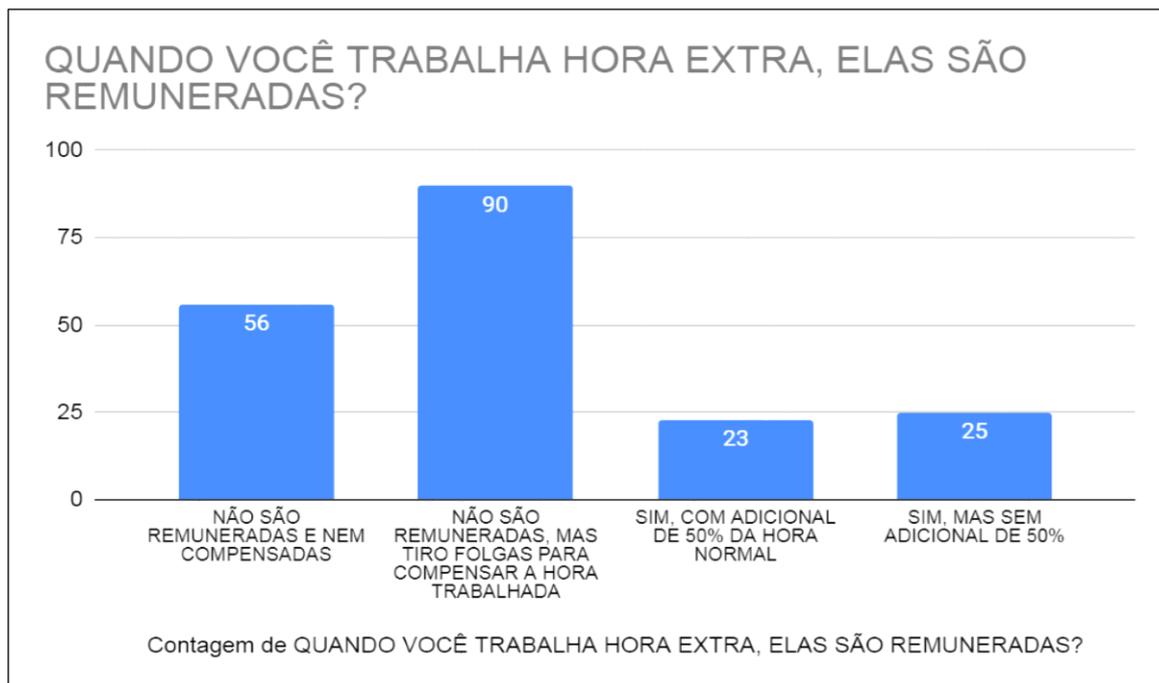
Fonte: Dados da pesquisa, (2024).

O gráfico 04 apresenta a questão referente à carga horária de trabalho dos participantes. Dos 194 participantes, 166 indicaram que têm uma jornada de trabalho de 44 horas semanais, a mais prevalente no comércio de Juazeiro do Norte. Em seguida, vem a jornada de trabalho de 12 horas por 36 horas, com 27 participantes adotando esse regime.

7.3 RESULTADOS OBTIDOS A RESPEITO DE HORAS EXTRAS E SUAS FORMAS REMUNERATÓRIAS

A pergunta inicial do formulário questionava os participantes sobre a existência de pagamento por horas extras em seus empregos e, em caso afirmativo, de que maneira esse pagamento era realizado, seja em termos monetários ou através de banco de horas. Essas informações são representadas no gráfico 05, que se encontra abaixo:

Gráfico 05 - Remuneração das horas extras



Fonte: Dados da pesquisa, (2024).

Conforme demonstrado no gráfico 05, a pergunta foi respondida por 194 participantes, dos quais 56 afirmaram que suas horas extras não são remuneradas de forma alguma, violando os direitos trabalhistas assegurados pela CLT.

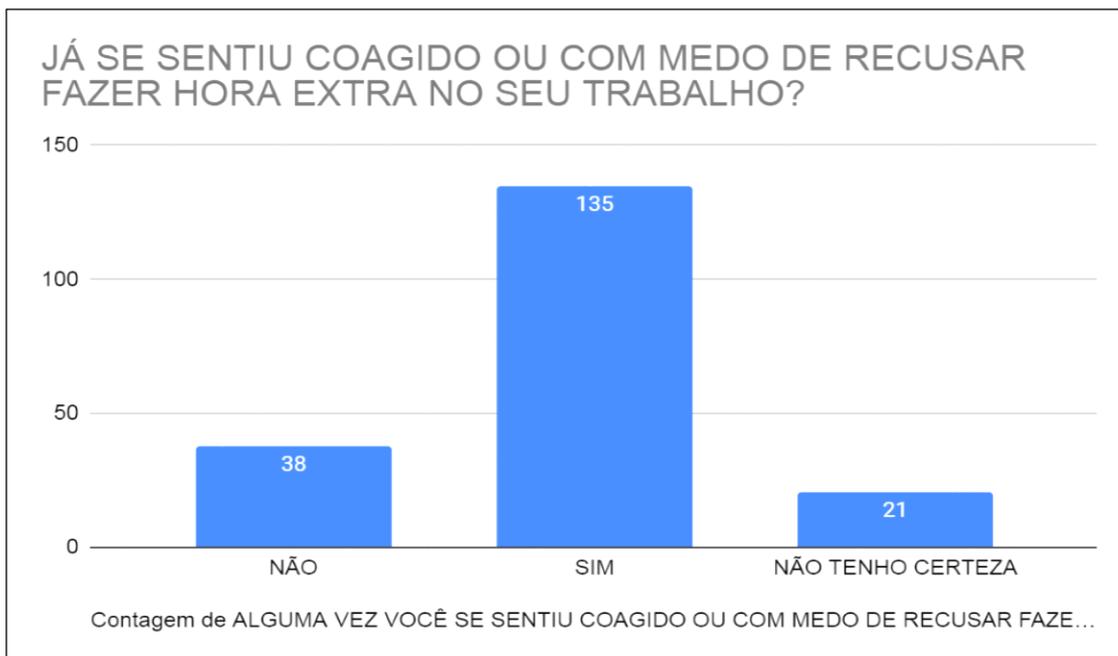
Tal situação torna inaplicável o conceito de equidade e demonstra a subordinação subjetiva do empregado como princípio fundamental do Direito do Trabalho, contrariando também as ideias apresentadas pela doutrinadora Carla Tereza Martins Riomar (2018).

Das 194 respostas apresentadas pelo gráfico 05, 90 participantes indicaram que compensam essas horas com folgas. Isso corrobora a perspectiva de Luciano Martinez, segundo a qual o banco de horas surgiu como uma maneira de precarizar o recebimento de horas extras e seus respectivos adicionais.

O banco de horas tornou-se a forma preferencial de compensação, impossibilitando a melhoria da remuneração do empregado. Além disso, apenas 23 dos participantes relataram receber a hora extra com o adicional mínimo de 50% sobre a hora normal, conforme estipulado pelo Artigo 7º, inciso XVI, da CF/88.

Adicionalmente, das 194 respostas, 25 delas indicaram que recebem pagamento pelas horas extras, mas não com o adicional de 50% sobre a hora normal, como determina o mínimo estabelecido pela Constituição Federal.

Gráfico 06 - Sentimento de coação para realização de horas extras



Fonte: Dados da pesquisa, (2024).

O questionário prossegue, indagando se existe intimidação para a realização de horas extras, conforme revelado no Gráfico 06, que foi respondido por 194 participantes. Destes, 135 concordaram que se sentem coagidos a realizar horas extras, 38 participantes não se sentem intimidados ou coagidos, e 21 participantes não têm certeza.

Percebemos aqui uma evidência da hipossuficiência do empregado, pois o sentimento de coação decorre de sua subordinação, induzindo à realização de horas extras não por desejo próprio, mas por medo de perder o emprego.

Para obter uma análise mais aprofundada da opinião do trabalhador, também foi disponibilizado um espaço para que este pudesse relatar algum caso vivenciado ou uma opinião adicional ao questionário. Algumas respostas obtidas estão em consonância com o relatado no gráfico, onde o participante deixou o seguinte depoimento, demonstrando esse sentimento de coação:

“Já trabalhei em outra empresa a qual tinha sempre que trabalhar um pouco mais, seja um dia até mais tarde, seja sem tirar o meu horário normal de almoço. O que eu ganhava com isso? Uma marmitta, e somente. Nunca cheguei atrasada, mas era sempre muito cobrada. E no dia a dia ficou isso mesmo: várias horas a mais e nenhum dia de folga por isso ou valor recebido devidamente. Resumindo: a grande maioria das pessoas deixam somente passar, pois precisam do emprego e tem medo de gerar um clima estranho por pedir o que já é seu por direito.”

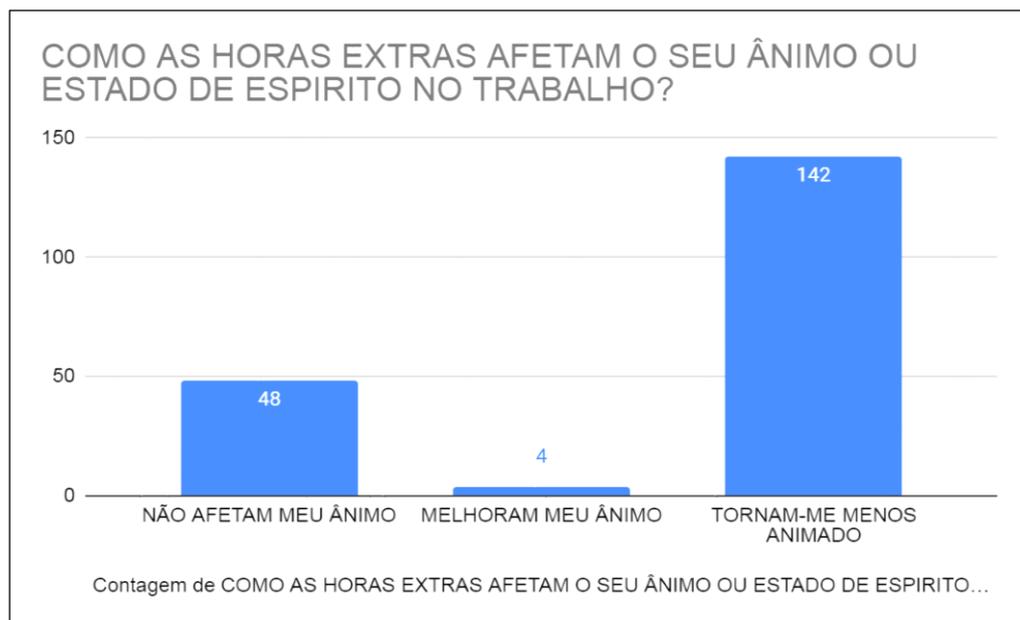
“Dentro da empresa onde trabalhei, mesmo excedendo o horário previsto de trabalho, a gente era obrigado a assinar um livro de ponto como se tivesse cumprido apenas as horas corretas.”

“Muitas vezes são criados bancos de horas onde o trabalhador não é remunerado e nunca recebe o valor passado.”

7.4 PERCEPÇÃO DO EMPREGADO SOBRE HORAS EXTRAS E O REFLEXO NA VIDA PESSOAL

As últimas pautas do questionário tiveram o objetivo de investigação da opinião do empregado sobre o reflexo de horas extras na sua vida pessoal, ânimo e boa relação corporativa.

Gráfico 07 - Realização de horas extras e ânimo no local de trabalho

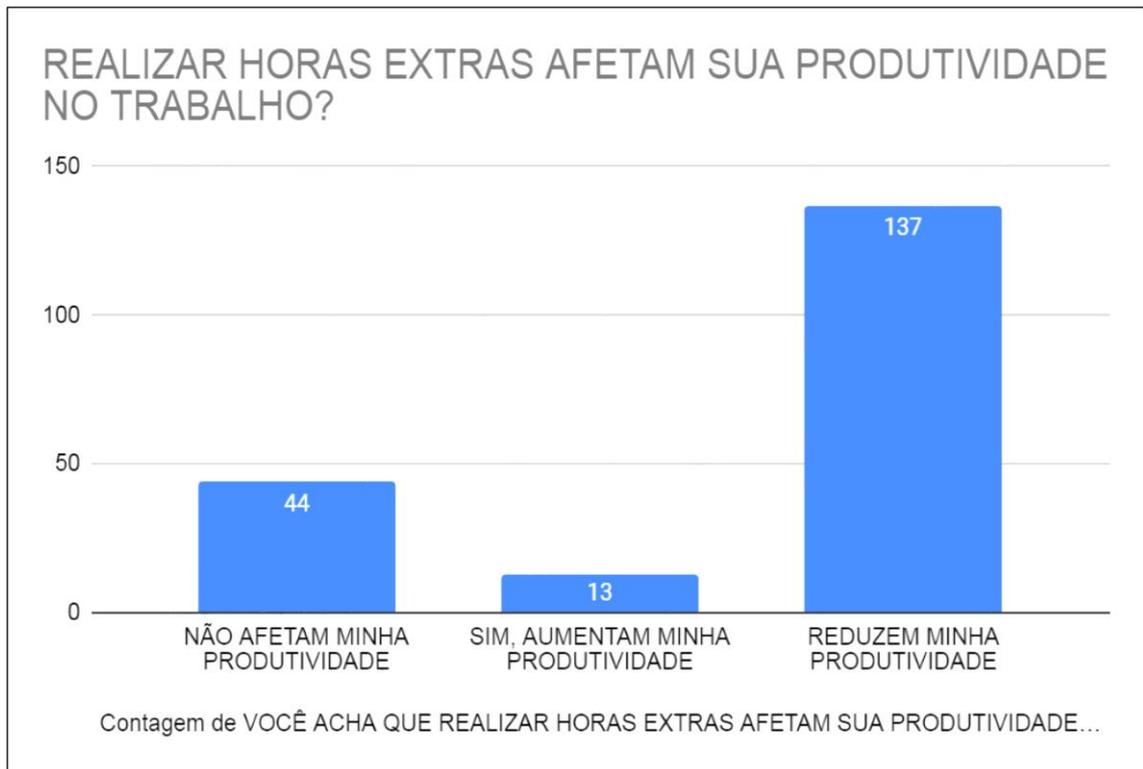


Fonte: Dados da pesquisa, (2024).

Os resultados apresentados no gráfico 07 indicam que a maioria dos empregados tem seu ânimo afetado pelo fato de realizarem horas extras. Dos 194 participantes que responderam à pergunta, 142 confirmaram que a realização de horas extras diminuiu seu ânimo no trabalho.

Além disso, 48 participantes não têm seu ânimo afetado pelas horas extras, e apenas 4 participantes relatam que fazer horas extras melhora seu ânimo.

Gráfico 08 - Realização de horas extras e produtividade



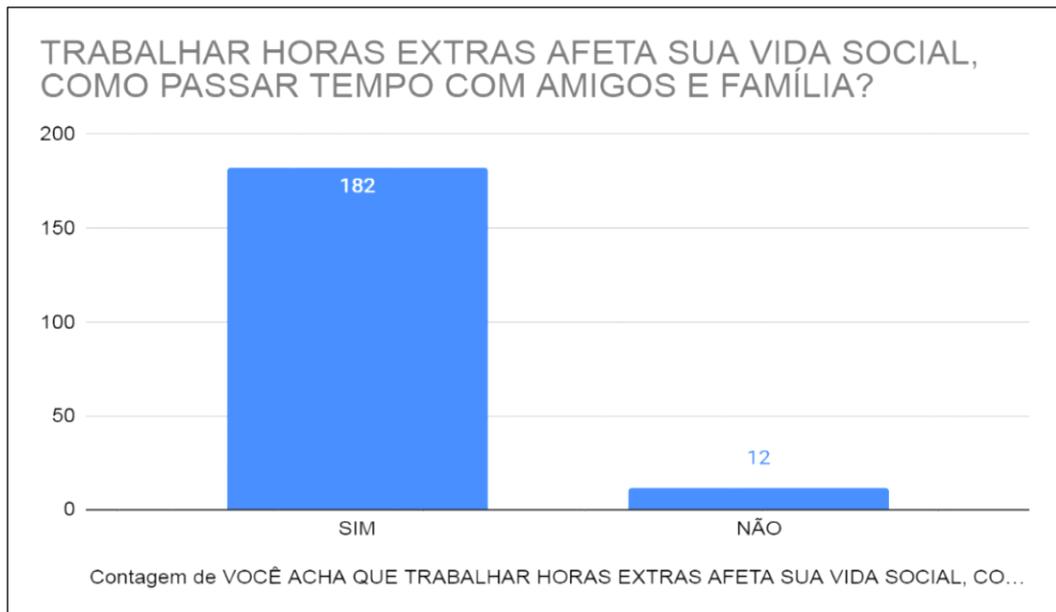
Fonte: Dados da pesquisa, (2024).

Questionou-se aos participantes se a realização de horas extras afeta sua produtividade no trabalho. Conforme demonstrado no gráfico 08, a pergunta foi respondida por 194 participantes.

Desses, 44 não sentem que a realização de horas extras afete sua produtividade de maneira positiva ou negativa. Treze participantes relatam que realizar horas extras os torna mais produtivos no trabalho, enquanto 137 participantes sentem que realizar horas extras reduz sua produtividade.

Este resultado encontra respaldo no estudo de Max Weber, que sustenta que uma jornada de trabalho prolongada, mesmo sendo remunerada, não produz bons resultados como estímulo para aumentar a produtividade da empresa.

Gráfico 09 - Vida social e horas extras

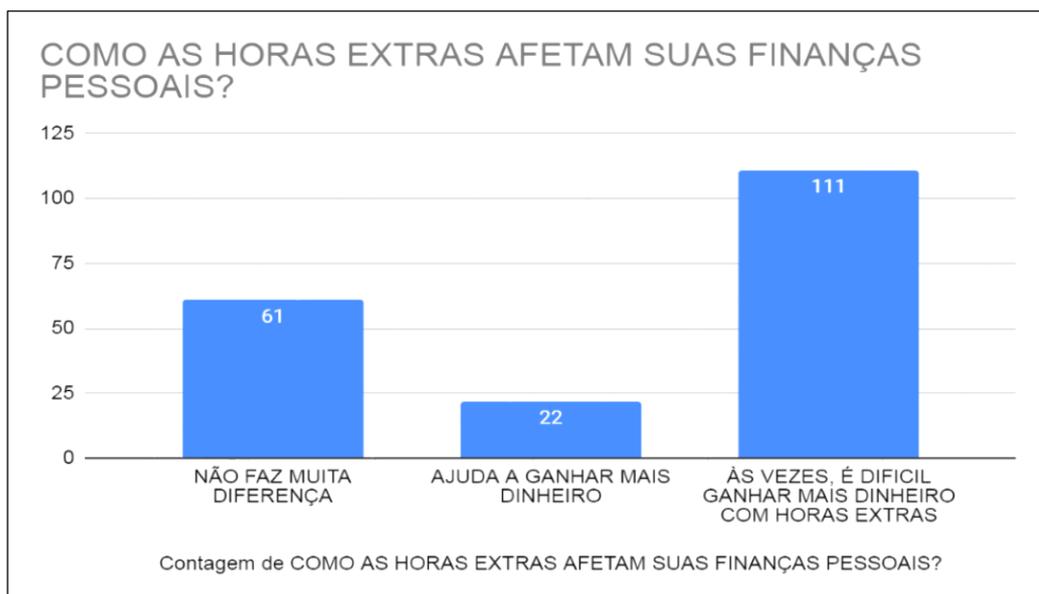


Fonte: Dados da pesquisa, (2024).

Na pergunta subsequente do questionário, questionou-se aos participantes se trabalhar horas extras afeta sua vida social e o tempo de lazer com a família e amigos. Entre as 194 respostas, 12 participantes responderam que realizar horas extras não afeta sua vida social, e 182 participantes, que representam 93,8% da amostra, relatam que trabalhar horas extras afeta suas vidas sociais, como passar tempo com a família e amigos.

Este resultado sugere que a jornada de trabalho prolongada pode ser uma possível causa de segregação social, conforme apontado por Ricardo Resende, pois tende a distanciar o trabalhador de seus círculos de convivência fora do ambiente de trabalho.

Gráfico 10 - Horas extras e finanças pessoais



Fonte: Dados da pesquisa, (2024).

A pergunta final do questionário questionava os participantes sobre o valor pecuniário das horas extras e o impacto nas finanças pessoais do empregado. Conforme o gráfico 10, a pergunta foi respondida por 194 participantes.

Desses, 61 afirmaram que o valor adicional não representa uma grande diferença em suas finanças, e 22 participantes indicaram que a realização de horas extras contribui para um aumento significativo de seus rendimentos.

No entanto, a maioria dos participantes não acredita que as horas extras sejam um meio eficaz de melhorar suas finanças pessoais; 111 participantes, correspondendo a 57,2% da amostra, relataram que é difícil obter um ganho financeiro significativo com horas extras. Esse resultado também reflete a ideia de Max Weber sobre a incapacidade de uma jornada de trabalho prolongada em gerar motivação.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, com base no estudo apresentado, que a realidade local quanto à realização de horas extras é vulnerável, uma vez que a maioria relata violações trabalhistas no comércio local. A análise de dados revelou que, conforme a hipótese deste artigo, as violações trabalhistas relacionadas à jornada de trabalho e às horas extras refletem a hipossuficiência e a subordinação do empregado.

A maioria dos participantes era composta por empregados de nível básico, como vendedores, atendentes e caixas, que se submetem a essas violações pela falta de paridade com o empregador e pela necessidade do emprego, evidenciando um sentimento de coação, inclusive entre aqueles remunerados monetariamente ou por compensação. Essas são as realidades enfrentadas pelos empregados no comércio de Juazeiro do Norte-CE, que, apesar de reconhecerem estar em uma situação de violação, aceitam-na para garantir o emprego.

Durante a aplicação do questionário, observou-se resistência dos participantes, temerosos de identificação e possíveis prejuízos. Assim, criou-se um QR code para facilitar o acesso ao questionário e, em cada ponto comercial visitado, reiterou-se que as respostas eram anônimas e não identificavam nem o funcionário nem a empresa, com demonstrações visuais do processo de acesso às respostas.

Um obstáculo para a pesquisa foi a disponibilização do questionário por redes sociais, o que se mostrou ineficaz, pois permitiu erros nas respostas, inclusive de pessoas fora do grupo de empregados do comércio local. Contudo, foi possível corrigir esses erros na análise de dados.

Os objetivos da pesquisa, listados na introdução do artigo, foram atingidos. Foi possível captar a percepção do empregado sobre a violação do pagamento de horas extras, demonstrando que a realização dessas horas não motiva e reduz a produtividade no ambiente corporativo. Além disso, os empregados acreditam que isso prejudica suas experiências sociais e familiares, não sendo uma fonte eficaz de melhoria de renda.

Existe uma necessidade urgente de maior atuação dos órgãos fiscalizadores na região para assegurar os direitos trabalhistas, incluindo uma atuação sindical mais efetiva para fortalecer o empregado e retirá-lo dessa posição de vulnerabilidade. Acredita-se que, com uma campanha de informação mais ampla para o empregado e repressão às empresas que incorporam essa cultura em seu meio corporativo, é possível reverter essa violação habitual e fazer das horas extraordinárias uma prática saudável e produtiva, limitada àqueles que têm disponibilidade, de forma legal e remunerada.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 14 abr. 2024.

CADASTRO NACIONAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS (CAGED).

Disponível em:

<<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNWl5NWl0ODEtYmZiYy00Mjg3LTkzNWUtY2UyYjIwMDE1YWI2IiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9&pageName=ReportSectionb52b07ec3b5f3ac6c749>>. Acesso em: 06 maio 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

SENADO FEDERAL. Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/clt-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa>>. Acesso em: 06 maio 2024.

IBGE. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ce/juazeiro-do-norte/panorama>>. Acesso em: 06 maio 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. Disponível em: Minha Biblioteca.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>>. Acesso em: 21 out. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. SRV Editora LTDA, 2024. E-book. ISBN 9788553621125. Disponível em:
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621125/>>. Acesso em: 04 maio 2024.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Grupo GEN, 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Coordenador: Pedro Lenza.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TRT). Disponível em:
<<https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>>. Acesso em: 01 abr. 2024.

WEBER, Max. Tradução: José Marcos Mariani de Macedo. **Revisão técnica, edição de texto, apresentação, glossário, correspondência vocabular e índice remissivo**: António Flávio Pierucci. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

PARECER DE REVISÃO ORTOGRÁFICA/GRAMATICAL E NORMATIVA ABNT

Eu, Aline Rodrigues Ferreira, graduada em Biblioteconomia pela Universidade Federal do Cariri, atesto que realizei a revisão ortográfica e gramatical do trabalho intitulado **“AS VIOLAÇÕES DE JORNADA DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIA NO COMÉRCIO DE JUAZEIRO DO NORTE -CE”**, de autoria de Beatris Martins Souza, sob orientação do(a) Profa. Karinne de Norões Mota. Declaro que este TCC está em conformidade com as normas da ABNT e apto para ser submetido à avaliação da banca examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO.



Documento assinado digitalmente
ALINE RODRIGUES FERREIRA
Data: 14/06/2024 21:33:10-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Juazeiro do Norte, 14/06/2024

ALINE RODRIGUES FERREIRA

PARECER DE TRADUÇÃO DO RESUMO PARA LINGUA INGLESA

Eu, José Alex Ferreira Rodrigues, com formação no curso de Inglês avançado, pelo Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS), atesto que realizei a tradução do resumo do trabalho intitulado “AS VIOLAÇÕES DE JORNADA DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIA NO COMÉRCIO DE JUAZEIRO DO NORTE-CE”, de autoria de BEATRIS MARTINS SOUZA, sob orientação do(a) Prof. (a) Esp. Karinne de Norões Mota. Declaro que o ABSTRACT inserido neste TCC está apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, 14/06/2024

Documento assinado digitalmente
 JOSE ALEX FERREIRA RODRIGUES
Data: 14/06/2024 02:24:17-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

JOSÉ ALEX FERREIRA RODRIGUES