

O CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO PARA A PREVENÇÃO DA EXAUSTÃO PROFISSIONAL COMO MEIO DE GARANTIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Gabriel Phillipe Costa Alves¹
Valdivino Passos Santos²

RESUMO: Este trabalho analisa o controle da jornada de trabalho como uma estratégia fundamental para prevenir a exaustão profissional e garantir os direitos dos trabalhadores. O foco principal é identificar soluções que protejam os colaboradores, especialmente em pequenas empresas, onde a falta de controle pode levar ao desgaste físico e mental. A pesquisa se justifica pela necessidade urgente de abordar o desrespeito à jornada de trabalho, o impacto social do excesso de horas e a proteção dos direitos dos trabalhadores. O método de pesquisa que será utilizado será o dedutivo, que se da viabilidade por meio de pesquisa exploratória, bibliográfica e documental. No que diz respeito a análise de dados serão usadas as técnicas qualitativa e quantitativa buscando a melhorar análise dos resultados encontrados no decorrer da pesquisa. O objetivo geral é verificar a existência de mecanismos de controle de jornada nas empresas, enquanto os objetivos específicos incluem: apresentar os limites constitucionais e legais da jornada de trabalho, discutir a atuação do Estado e dos sindicatos e explorar as dificuldades enfrentadas na comprovação das horas extras. Os resultados indicam que, apesar das regulamentações, a prática enfrenta desafios significativos, exigindo uma fiscalização mais rigorosa. A conclusão destaca que o controle da jornada é essencial para assegurar condições dignas de trabalho e evitar a exaustão profissional.

1476

Palavras-chave: Controle da Jornada. Exaustão Profissional. Direitos Trabalhistas. Pequenas Empresas.

ABSTRACT: This paper analyzes working hours control as a fundamental strategy to prevent occupational burnout and ensure workers' rights. The main focus is to identify solutions that protect employees, especially in small businesses where the lack of control can lead to physical and mental strain. The research is justified by the urgent need to address non-compliance with working hours, the social impact of excessive hours, and the protection of workers' rights. The research method that will be used is the deductive method, made viable through exploratory, bibliographic, and documentary research. Regarding data analysis, both qualitative and quantitative techniques will be used to improve the analysis of the results found throughout the research. The overall objective is to verify the existence of working hours control mechanisms in companies, while specific objectives include presenting the constitutional and legal limits of working hours, discussing the role of the State and unions, and exploring the challenges faced in proving overtime. The findings indicate that despite regulations, practice encounters significant challenges, requiring stricter oversight. The conclusion emphasizes that working hours control is essential to ensure decent working conditions and prevent occupational burnout.

Keywords: Working Hours Control. Occupational Burnout. Workers' Rights. Small Businesses.

¹Acadêmico do curso de direito União Educacional De Ensino Superior do Médio Tocantins Faculdade de Ciências Jurídicas De Paraíso Do Tocantins – UNEST.

²Orientador do curso de direito, União Educacional De Ensino Superior do Médio Tocantins Faculdade de Ciências Jurídicas De Paraíso Do Tocantins – UNEST.

I INTRODUÇÃO

O presente trabalho versa sobre o controle da jornada de trabalho para a prevenção da exaustão profissional como meio de garantia dos direitos trabalhistas, buscando meios de proteção do direito do trabalhador. Dentro do assunto acima, o foco será buscar soluções para proteção dos direitos trabalhistas evitando exaustão profissional em empresas com menos de 20 funcionários sem cartão de ponto. O principal problema que se pretende responder no decorrer do trabalho são as possíveis soluções para evitar a exaustão profissional por falta de controle de jornada de trabalho e cartão de ponto em empresa com menos de 10 funcionários.

Essa pesquisa se justifica no meio acadêmico pelo fato de que há necessidade urgente de abordar o desrespeito à jornada de trabalho que ocorre diariamente em empresas lojistas de pequeno porte. Justifica-se, ainda, no âmbito social, em função do relevante valor social para os trabalhadores, e no meio jurídico por sua relevância jurídica perante a sociedade. O objetivo geral do presente trabalho é verificar a existência de mecanismos de controle de jornada em empresas com menos de 20 empregados para evitar conflitos decorrentes da exploração de horas de trabalho extraordinárias além do limite legal ou sem pagamento.

Os objetivos específicos são: i) Apresentar os limites constitucionais e legais da jornada de trabalho e a previsão para jornada extraordinária; e os mecanismos de controle; ii) verificar a existência de mecanismos de controle por parte do Estado ou sindicatos e associações visando intervir no ambiente de trabalho para controlar a exploração do tempo de trabalho; iii) analisar a dificuldade enfrentada pelo empregado no trato das horas extraordinárias durante o contrato e após quando precisa provar na justiça; iv) verificar na estrutura estatal a disponibilidade de instrumentos capazes de coibir ou controlar o ambiente de trabalho no que diz respeito a horas extraordinárias.

Busca-se coletar dados e informações de artigos, revistas, leis e análise da jurisprudência brasileira, especificamente em decisões relacionadas aos tribunais do trabalho, relacionada a indenização por monetização de dados pessoais. Já a metodologia, sendo o método dedutivo, é pautada em técnica de coleta de dados bibliográfica, documental e exploratória, em conteúdos já disponibilizados por outros pesquisadores.

2. LIMITE NA JORNADA DE TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Será tratado aqui a evolução histórica, a proteção constitucional e legal do limite na jornada de trabalho como um direito fundamental dos trabalhadores. Esse limite surgiu como uma resposta à exploração durante a Revolução Industrial, com lutas que começaram a ganhar força a partir da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1789, levando à criação de leis que garantiram condições de trabalho mais dignas.³

A Constituição Federal de 1988 consagra esse direito, estabelecendo que a jornada não deve ultrapassar oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Embora essa proteção seja essencial para equilibrar trabalho e vida pessoal, muitos trabalhadores ainda enfrentam desafios, como horas extras não pagas. Assim, é crucial entender essa evolução para promover um ambiente laboral mais justo e respeitoso.

2.1. Construção Histórica dos limites de Jornada de Trabalho como Direito Social.

O primeiro marco de grande relevância e que trouxe grandes mudanças para como ocorria a regulamentação do trabalho foi a revolução francesa, onde ocorreu a proclamação da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789. Apesar disso, uma estruturação na jornada de trabalho veio a ocorrer somente 59 anos depois, em 1848 onde a jornada de trabalho foi limitada em 12 horas diárias.⁴ Esse foi o primeiro grande triunfo sobre a burguesia, pois “os trabalhadores haviam forçado o Estado a promulgar uma lei que impedia que eles próprios, mediante contrato voluntário, viessem a vender-se, e a sua geração, para a morte e a escravidão”.⁵

A Revolução Industrial trouxe mudanças drásticas nas condições de trabalho dos trabalhadores da época. Iniciada no final do século XVIII, fez com que os trabalhadores deixassem de produzir produtos de forma artesanal para alimentar as linhas de produção nas

³ CARRION, Raul. O Primeiro de Maio e a luta dos trabalhadores pelos seus direitos, Vermelho, 2020. Disponível em: <<https://vermelho.org.br/coluna/o-primeiro-de-maio-e-a-luta-dos-trabalhadores-pelos-seus-direitos/>>. Acessado em 23 set 2024.

⁴ CARRION, Raul. O Primeiro de Maio e a luta dos trabalhadores pelos seus direitos, Vermelho, 2020. Disponível em: <<https://vermelho.org.br/coluna/o-primeiro-de-maio-e-a-luta-dos-trabalhadores-pelos-seus-direitos/>>. Acessado em 23 set 2024.

⁵ MARX, Karl. *O Capital*, 1867, apud CARRION, Raul. O Primeiro de Maio e a luta dos trabalhadores pelos seus direitos, Vermelho, 2020. Disponível em: <<https://vermelho.org.br/coluna/o-primeiro-de-maio-e-a-luta-dos-trabalhadores-pelos-seus-direitos/>>. Acessado em 23 set 2024.

fábricas.⁶ Isso resultou em jornadas exaustivas de até 16 horas, em condições precárias, sem a devida atenção à saúde e segurança.⁷

A pressão exercida pelos trabalhadores e os movimentos sindicais foi essencial para a redução das jornadas de trabalho. No final do século XIX e início do século XX, alguns países começaram a adotar legislações para restringir a duração das jornadas e melhorar as condições de trabalho. Um exemplo significativo é a introdução da “Lei de Acidentes do Trabalho” na Inglaterra, por volta de 1897, uma grande conquista para o direito trabalhista.⁸

As mudanças nas condições de trabalho e a urbanização acelerada resultaram em um crescimento populacional nas cidades, criando novos desafios sociais e econômicos. A luta por direitos trabalhistas continuou ao longo do século XX, resultando em conquistas importantes como a jornada de oito horas e o direito a férias remuneradas.⁹ Essas transformações moldaram o mundo moderno e continuam a influenciar as relações de trabalho até hoje.

2.2. Garantia Constitucional do Limite de Jornada

O artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988, estabelece que a jornada de trabalho não deve ultrapassar oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Esse limite é fruto de uma longa luta por condições de trabalho mais justas e dignas. A ideia é proteger a saúde física e mental dos trabalhadores, evitando a sobrecarga e ajudando a manter um equilíbrio saudável entre o trabalho e a vida pessoal.¹⁰ Além disso, essa regra garante que os trabalhadores tenham tempo suficiente para descansar, aproveitar momentos de lazer e conviver com a família, elementos essenciais para uma boa qualidade de vida. A limitação da

⁶ SILVA, José Felipe Rangel da. *A Revolução Industrial e a origem do Direito do Trabalho* Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 21 jun 2018, 04:30. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51936/a-revolucao-industrial-e-a-origem-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 23 set 2024.

⁷ GOMES, Franciso Jose. *A origem dos sindicatos no mundo e no Brasil e a influência da OIT*, Jusbrasil, 2018. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-origem-dos-sindicatos-no-mundo-e-no-brasil-e-a-influencia-da-oit/593422255>>. Acessado em 23 set 2024.

⁸ AMORIM, Patrícia. *A Origem e Evolução Histórica do Trabalho*, Jusbrasil, 2020. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-origem-e-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho/863649205>>. Acessado em 23 set 2024.

⁹ TUROLLA, Rodolfo. *Direitos trabalhistas: um resumo da história*, Politize, 2017. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/>>. Acessado em: 23 set 2024.

¹⁰ MARTINS, Antônio. *O Artigo 7º da Constituição Federal de 1988: Os Direitos dos Trabalhadores e a Promoção da Justiça Social*, Jusbrasil, 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988-os-direitos-dos-trabalhadores-e-a-promocao-da-justica-social/1974819376>>. Acessado em 12 Out 2024.

jornada também busca evitar o desgaste excessivo e promover um ambiente de trabalho mais produtivo e seguro.¹¹

No entanto, apesar dessa regulamentação clara, a aplicação da regra muitas vezes enfrenta desafios. Em muitos setores, especialmente aqueles que exigem alta produtividade ou têm picos sazonais de trabalho, é comum que os trabalhadores façam horas extras exageradas, muitas vezes sem a devida compensação financeira ou em tempo de descanso. Essa prática pode levar ao esgotamento físico e mental, prejudicando a saúde dos trabalhadores e afetando negativamente sua vida pessoal. Por isso, é crucial uma fiscalização mais rigorosa para assegurar o cumprimento das normas trabalhistas e garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados. A atuação dos órgãos fiscalizadores e a conscientização dos empregadores sobre a importância de seguir essas regras são fundamentais para dar efetividade aos direitos trabalhistas.

Em resumo, limitar a jornada de trabalho é essencial para promover a equidade social e proteger os trabalhadores. Esse direito, conquistado com muita luta e sacrifício, precisa ser constantemente defendido e aprimorado para garantir condições de trabalho dignas e equilibradas. Manter e fortalecer essa regulamentação é vital para assegurar que todos os trabalhadores possam desfrutar de uma vida saudável, produtiva e com qualidade. A luta por jornadas de trabalho justas é, portanto, uma questão de justiça social e de respeito à dignidade humana.

1480

2.3. Limites Legais da Jornada Extraordinária

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define claramente como deve ser tratada a jornada de trabalho extraordinária, ou seja, as horas extras. O artigo 59 da CLT estabelece que a jornada de trabalho diária pode se estender em até duas horas adicionais, desde que haja um acordo individual ou coletivo entre empregador e empregado. Essa extensão da jornada deve ser acordada de forma transparente e justa, garantindo que ambas as partes estejam cientes e de acordo com as condições estabelecidas.¹² Além disso, o pagamento dessas horas deve ser, no

¹¹ SEDOLA, Leticia. Garantias Constitucionais dos Trabalhadores, Jusbrasil, 2016. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/garantias-constitucionais-dos-trabalhadores/351642931>>. Acessado em: 23 Out 2024.

¹² REGINATO, Cleverson. JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA, Cleverson Reginato Advogado. Disponível em: <<https://www.advber.com.br/publicacoes/jornada-extraordinaria-de-trabalho-e-a-reforma-trabalhista>>. Acessado em 16/09/2024.

mínimo, 50% maior que o valor da hora normal de trabalho, conforme o artigo 7º, inciso XVI, da Constituição Federal de 1988. Esse acréscimo tem a função de compensar o esforço adicional do trabalhador, assegurando uma remuneração justa pelo tempo extra dedicado ao trabalho. É uma forma de reconhecer e valorizar o empenho dos trabalhadores que se dedicam além do horário regular.

A legislação também permite a compensação dessas horas extras através de um banco de horas. Nesse sistema, as horas acumuladas podem ser trocadas por folgas em dias posteriores. Isso proporciona uma flexibilidade maior na relação entre empregador e empregado, facilitando a harmonia entre as partes.¹³ O banco de horas é uma ferramenta importante para equilibrar as demandas do trabalho com as necessidades pessoais dos trabalhadores, permitindo que eles tenham tempo para descansar e se recuperar. Essa flexibilidade é essencial para manter a motivação e a produtividade dos trabalhadores, além de contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.¹⁴

Essas normas são fundamentais para manter um ambiente de trabalho justo e adequado, garantindo que os trabalhadores sejam devidamente compensados pelo esforço adicional e que possam desfrutar de um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal. A aplicação correta dessas regras é crucial para assegurar que os trabalhadores não sejam explorados e que suas contribuições sejam reconhecidas e valorizadas. A luta por condições de trabalho justas e dignas é contínua, e a legislação trabalhista desempenha um papel vital na proteção dos direitos dos trabalhadores e na promoção de um ambiente de trabalho mais humano e respeitoso.

3. CONTROLE SOBRE A JORNADA PRATICADA

Será tratado aqui o controle da jornada de trabalho, focando na importância da atuação tanto das empresas quanto do Estado. O controle realizado por empresas e empregados é fundamental para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados. Em pequenas empresas, onde não há exigência de sistemas formais, práticas simples como o uso de aplicativos de registro de ponto podem fazer toda a diferença. Além disso, é essencial que os trabalhadores

¹³ ABRAHÃO, Thalita. Entendendo a Hora Extraordinária no Ambiente de Trabalho, Jusbrasil, 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/entendendo-a-hora-extraordinaria-no-ambiente-de-trabalho/1860471055>>. Acessado em: 12 Out 2024.

¹⁴ TRABALHISTAS, Consultor. O que é Jornada de Trabalho Extraordinária, Glossário Trabalhista, 20 Ago 2024. Disponível em: <<https://itrabalhistas.com.br/glossario-trabalhista/o-que-e-jornada-de-trabalho-extraordinaria/>>. Acessado em: 12 Out 2024.

conheçam seus direitos e se sintam empoderados para monitorar suas jornadas, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e transparente.

Por outro lado, o Estado tem um papel crucial na fiscalização e na proteção desses direitos. Órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) são responsáveis por garantir que as empresas cumpram a legislação, realizando inspeções e utilizando sistemas eletrônicos de controle. As leis trabalhistas estabelecem diretrizes claras para proteger os trabalhadores, evitando abusos e jornadas excessivas. Além disso, a mediação de conflitos e a educação sobre direitos e deveres ajudam a construir uma cultura de respeito e dignidade no ambiente de trabalho, promovendo um clima mais humano e colaborativo.

3.1. Controle pelas Próprias Empresas e Empregados

A implementação de mecanismos de controle da jornada de trabalho pelas próprias empresas e empregados é uma estratégia essencial para garantir o cumprimento das normas trabalhistas e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Em empresas de pequeno porte, onde a legislação não exige o uso obrigatório de sistemas formais de controle, a adoção de práticas internas pode ser uma solução eficaz para evitar a exploração laboral e assegurar a remuneração justa pelas horas trabalhadas.

1482

Uma das abordagens mais práticas é a utilização de sistemas de controle eletrônico, como aplicativos de registro de ponto, que são acessíveis e de fácil utilização.¹⁵ Esses sistemas permitem que os empregados registrem suas horas de entrada e saída de forma precisa e transparente, facilitando a comprovação de horas extras e garantindo que os empregadores cumpram com suas obrigações legais. Além disso, a digitalização desses registros pode simplificar a gestão de dados e a elaboração de relatórios, proporcionando uma visão clara das jornadas de trabalho praticadas.¹⁶

A conscientização e o engajamento dos empregados também desempenham um papel crucial no controle da jornada de trabalho. É fundamental que os trabalhadores estejam cientes de seus direitos e das ferramentas disponíveis para monitorar suas horas de trabalho. Programas de capacitação e campanhas de sensibilização podem ajudar a promover uma cultura de respeito

¹⁵ GRISOSTI, Jeniffer. O que diz a lei sobre o controle da jornada de trabalho? Entenda os tipos e a importância. Flash, 26 Set 2024. Disponível em: <https://flashapp.com.br/blog/controle-de-ponto/controle-de-jornada-de-trabalho>. Acessado em: 18 Out 2024.

¹⁶ WILLOW. Controle da jornada de trabalho: como funciona na prática?, Rwtch, 24 Jun 2024. Disponível em: <https://rwtch.com.br/blog/controle-de-jornada-de-trabalho/>. Acessado em: 18 Out 2024.

às normas trabalhistas, incentivando os empregados a registrar corretamente suas jornadas e a reportar qualquer irregularidade.¹⁷

Desse modo, criação de políticas internas claras e a comunicação transparente entre empregadores e empregados são elementos chave para o sucesso do controle da jornada de trabalho. As empresas devem estabelecer diretrizes que definam as expectativas em relação ao registro de horas e ao pagamento de horas extras, além de criar canais de comunicação para que os empregados possam expressar suas preocupações e buscar orientação.¹⁸ A colaboração entre todas as partes envolvidas se faz essencial para construir um ambiente de trabalho justo e equilibrado, onde os direitos dos trabalhadores são respeitados e a produtividade é maximizada.

3.2. Meios de Controle pelo Estado

O controle da jornada de trabalho é uma responsabilidade crucial do Estado para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que as empresas cumpram as normas trabalhistas estabelecidas.

Um dos principais meios de controle é a fiscalização trabalhista, realizada por órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Os fiscais do trabalho têm a função de inspecionar as empresas, verificando se estão cumprindo as leis relativas à jornada de trabalho, como o registro correto das horas trabalhadas e o pagamento de horas extras.¹⁹ A implementação de sistemas eletrônicos de controle de ponto, como o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP), é uma exigência que facilita essa fiscalização, garantindo maior precisão e transparência nos registros.²⁰

Além disso, a legislação trabalhista, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece normas claras sobre a duração da jornada de trabalho, intervalos para descanso e

¹⁷ ECHEZURIA Maria. Controle da Jornada de trabalho: Veja o que diz a lei e como fazer, ReVeX digital, 2022. Disponível em: <https://www.revex.digital/controle-de-jornada-de-trabalho-veja-o-que-diz-a-lei-e-como-fazer/>. Acessado em 27/09/2024.

¹⁸ CNX, Adm, Controle de jornada: o que diz a lei, como fazer e elaborar planilha, Conexa, 12 Jan 2022. Disponível em: <https://www.conexasaude.com.br/blog/controle-jornada/>. Acessado em: 18 Out 2024.

¹⁹ CAETANO, Fabiano. Controle da Jornada de Trabalho: Como deve ser feito o controle de registro e quais hipóteses o empregador não precisa registrar?, Jusbrasil, 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/controle-da-jornada-de-trabalho-como-deve-ser-feito-o-controle-de-registro-e-quais-hipoteses-o-empregador-nao-precisa-registrar/302255587>. Acessado em: 18 Out 2024.

²⁰ FILHO, Paulo Roberto Fogarolli. Jornada de trabalho deve ser controlada para beneficiar empresa e empregados. 09 Abr 2015. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/218576/jornada-de-trabalho-deve-ser-controlada-para-beneficiar-empresa-e-empregados>. Acessado em: 18 Out 2024.

alimentação, e condições para a realização de horas extras.²¹ Essas leis são fundamentais para proteger os trabalhadores de jornadas excessivas e garantir que recebam a remuneração adequada pelo tempo trabalhado.

Outro mecanismo importante é a mediação e arbitragem em conflitos trabalhistas, onde o Estado atua como intermediário para resolver disputas entre empregadores e empregados relacionadas à jornada de trabalho através do judiciário.

Por fim, a educação e conscientização são ferramentas essenciais que o Estado utiliza para informar tanto empregadores quanto empregados sobre seus direitos e deveres. Campanhas de sensibilização e programas de capacitação podem ser meios efetivos para promover uma cultura de respeito às normas trabalhistas.

4. POSIÇÃO COMUM NA JURISPRUDÊNCIA SOBRE ÔNUS DA PROVA SOBRE HORAS EXTRAS

Neste capítulo, abordaremos a posição consolidada na jurisprudência brasileira acerca do ônus da prova relacionado às horas extras trabalhadas. A questão das horas extras é um tema recorrente nas relações laborais e gera diversas disputas judiciais. Compreender como os tribunais interpretam e aplicam as normas pertinentes é fundamental para esclarecer as responsabilidades das partes envolvidas.

1484

Este capítulo tem como objetivo não apenas esclarecer a posição da jurisprudência, mas também contribuir para uma compreensão mais ampla dos desafios e responsabilidades que envolvem a prova das horas extras nas relações de trabalho.

A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, no caso ROT: 00007974120205090020, traz importante esclarecimento sobre o ônus da prova relacionado às horas extras. Segundo o relator, Desembargador Benedito Xavier da Silva, é do trabalhador a responsabilidade de comprovar a realização de trabalho extraordinário sem a devida quitação, conforme estipulado no artigo 818, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA. É do trabalhador o ônus da prova do trabalho extraordinário sem a devida quitação, nos termos do art. 818, I, da CLT, e não se desincumbindo de tal ônus o pedido não merece provimento. Recurso ordinário do autor a que se nega provimento.

²¹ GOV. Fiscalização de jornada de trabalho segue tendência de crescimento institucional no Brasil, Gov.br, 29 Nov 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/novembro/fiscalizacao-de-jornada-de-trabalho-tem-crescimento-institucional-no-brasil>>. Acessado em: 18 Out 2024.

(TRT-9 - ROT: 00007974120205090020, Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA, 7ª Turma, Data de Publicação: 26/01/2022)

Essa decisão ressalta a importância do trabalhador em apresentar evidências que comprovem suas alegações sobre horas extras não pagas. O ônus da prova é um princípio fundamental no direito processual, e neste contexto específico, coloca uma responsabilidade significativa sobre o trabalhador.

A decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, no processo 10005348420215020720, aborda de forma clara o ônus da prova em relação às horas extras. Sob a relatoria da Desembargadora Mercia Tomazinho, o tribunal reafirma que, ao alegar a existência de labor sobrejornada, cabe à autora a responsabilidade de comprovar os fatos que fundamentam seu direito, conforme previsto no artigo 818 da CLT e no artigo 333, inciso I, do Código de Processo Civil.

Neste caso específico, a reclamante não conseguiu, por meio da prova testemunhal apresentada, corroborar suas alegações acerca da jornada de trabalho efetivamente cumprida. Diante da falta de evidências que sustentassem seu pedido, o tribunal decidiu pela improcedência das reivindicações de horas extras.

HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA. Alegando a existência de labor sobrejornada, é da autora o ônus da prova dos fatos constitutivos de seu direito (art. 818 da CLT combinado com o artigo 333, I, do CPC). Se a reclamante não logrou, por intermédio da prova testemunhal produzida, ratificar o quanto alegado na exordial no que tange a jornada de trabalho cumprida, não deve ser acolhido o pedido de horas extras.

1485

(TRT-2 10005348420215020720 SP, Relator: MERCIA TOMAZINHO, 3ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 05/07/2022)

A exigência de que a reclamante demonstre efetivamente suas alegações sobre horas extras não pagas pode ser vista como um reflexo das dificuldades enfrentadas por trabalhadores em situações semelhantes. A falta de provas testemunhais adequadas resultou na improcedência do pedido.

A decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no recurso de revista RR: 00007370420205200007, relatada pelo Desembargador Breno Medeiros, oferece importantes esclarecimentos sobre o ônus da prova relacionado às horas extras de empregados domésticos, à luz da Lei Complementar nº 150/2015. De acordo com essa legislação, o registro da jornada de trabalho é obrigatório, e a ausência de controles de ponto pelo empregador implica presunção relativa da jornada alegada pela autora.

Neste caso, o TST confirmou que a não apresentação dos registros de horário pela reclamada levou à manutenção da condenação ao pagamento de horas extras, já que a

empregadora não conseguiu provar a inexistência do direito postulado pela trabalhadora. A decisão enfatiza que, conforme a Súmula nº 338, I, do TST, essa presunção pode ser elidida apenas por prova em sentido contrário, mas, no presente caso, a reclamada não se desincumbiu de seu ônus probatório.

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EMPREGADO DOMÉSTICO. HORAS EXTRAS. AUSÊNCIA DOS CONTROLES DE PONTO. ÔNUS DA PROVA. LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. De acordo com o art. 12 da Lei Complementar nº 150/2015, vigente desde o termo inicial do contrato de trabalho da autora, "é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo." Desse modo, a não apresentação dos controles de jornada em juízo pelo empregador doméstico enseja a presunção relativa da jornada alegada na inicial, a qual pode ser elidida por prova em sentido contrário, nos termos da Súmula nº 338, I, desta Corte, aplicável analogicamente e à hipótese. No caso dos autos, o e. TRT, com base na distribuição do ônus da prova, manteve a condenação da reclamada ao pagamento de horas extras, uma vez que a reclamada não apresentou os controles de horário da reclamante, empregada doméstica, tampouco demonstrou, por outros meios de prova, a inexistência do direito postulado. Conforme se verifica, não tendo a reclamada se desincumbido do ônus processual que lhe cabia, o Regional ao concluir que à autora faz jus ao recebimento de horas extraordinárias, decidiu em consonância com a nova realidade normativa decorrente da Lei nº 150/2015 e com a Súmula nº 338, I, desta Corte. Precedentes. Assim sendo, em pese a transcendência jurídica reconhecida, não há como prosseguir no exame da revista. Recurso de revista não conhecido.

(TST - RR: 00007370420205200007, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 12/04/2023, 5ª Turma, Data de Publicação: 14/04/2023)

A ausência desses registros não apenas prejudica a defesa do empregador em eventuais disputas judiciais, mas também reforça a posição do trabalhador ao alegar horas extras não pagas. A presunção relativa estabelecida pela lei significa que, na falta de provas concretas que contestem as alegações do empregado, o tribunal tende a favorecer a versão apresentada pelo trabalhador.

A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região no processo ROT: 10004117920235020053, sob a relatoria do Desembargador Davi Furtado Meirelles, esclarece o ônus da prova referente às horas extras. De acordo com o artigo 818, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cabe ao reclamante demonstrar que possui o direito às diferenças de horas extras.

Horas extras. Ônus da prova. Conforme disposição do art. 818, inciso I, da CLT, é do reclamante o ônus de comprovar que possuía direito a diferenças de horas extras. Recurso Ordinário do reclamante não provido.

(TRT-2 - ROT: 10004117920235020053, Relator: DAVI FURTADO MEIRELLES, 14ª Turma)

A decisão reitera um princípio fundamental no direito trabalhista: a responsabilidade do trabalhador em provar suas alegações sobre horas extras. O artigo 818 da CLT estabelece que o

ônus da prova recai sobre o reclamante, o que significa que, para ter sucesso em sua demanda, ele deve apresentar evidências concretas que sustentem seu pedido por diferenças salariais relacionadas a horas extraordinárias.

A decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, no processo 10007501520205020612, aborda de maneira incisiva a questão do controle de frequência e as consequências da sua não apresentação. Sob a relatoria do Desembargador Paulo Kim Barbosa, o tribunal enfatiza que, conforme o § 2º do art. 74 da CLT, as empresas com mais de 20 empregados são obrigadas a manter um controle rigoroso da jornada de trabalho.

Neste caso específico, a ausência injustificada dos registros de ponto levou à presunção relativa da jornada indicada na inicial, em conformidade com o art. 400 do Código de Processo Civil e a Súmula nº 338 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

CONTROLE DE FREQUÊNCIA. NÃO APRESENTAÇÃO. O § 2º do art. 74 da CLT obriga as empresas que têm mais de 20 (vinte) empregados a manter controle de jornada. A não apresentação injustificada dos controles gera presunção relativa acerca da jornada indicada na inicial, conforme art. 400 do CPC e Súmula nº 338 do C. TST.

(TRT-2 - ROT: 10007501520205020612, Relator: PAULO KIM BARBOSA, 12ª Turma)

A exigência de registro da jornada de trabalho é uma medida que visa proteger tanto os direitos dos trabalhadores quanto assegurar que as empresas estejam em conformidade com a legislação trabalhista.

5. CONCLUSÃO

Para enfrentar os objetivos e responder ao problema proposto, este estudo abordou de forma sistemática os desafios e soluções relacionados ao controle da jornada de trabalho e à regulamentação de horas extras. Primeiramente, analisamos o contexto histórico e a evolução das legislações trabalhistas, o que nos permitiu identificar como os esforços por um ambiente de trabalho mais justo foram moldados ao longo dos anos. Essa análise proporcionou a base para entendermos os aspectos legais e sociais que sustentam a importância do controle da jornada.

O controle da jornada de trabalho é um elemento crucial na prevenção da exaustão profissional e na garantia dos direitos trabalhistas. Este estudo evidenciou que, apesar das legislações existentes, muitos trabalhadores, especialmente em pequenas empresas, ainda enfrentam desafios significativos relacionados à exploração de horas extras e à falta de controle sobre suas jornadas.

A análise histórica demonstrou que a luta por condições de trabalho justas é um processo contínuo, que exige vigilância constante por parte de todos os envolvidos. Os mecanismos de

controle, tanto por parte das empresas quanto do Estado, são fundamentais para assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados. A implementação de sistemas simples e acessíveis de registro de ponto, aliados à conscientização dos empregados sobre seus direitos, pode contribuir significativamente para um ambiente laboral mais justo e equilibrado.

Além disso, a atuação efetiva dos órgãos fiscalizadores é essencial para garantir a aplicação das normas trabalhistas e a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores. Por fim, este trabalho sugere que futuras pesquisas explorem mais a fundo as práticas de controle em diferentes setores e o impacto das novas tecnologias na gestão da jornada de trabalho. A promoção de um diálogo contínuo entre empregadores, empregados e órgãos reguladores será vital para o fortalecimento das garantias trabalhistas e a construção de um mercado de trabalho mais humano e respeitoso.

No decorrer da pesquisa, foram aplicados métodos de pesquisa para examinar como a ausência de controle e regulamentação afeta a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Com base em estudos de caso e na análise de dados obtidos, conseguimos evidenciar os impactos diretos e indiretos da gestão inadequada de horas extras sobre a vida dos trabalhadores, confirmando a necessidade de práticas de controle efetivas.

REFERÊNCIAS

CARRION, Raul. O Primeiro de Maio e a luta dos trabalhadores pelos seus direitos, Vermelho, 2020. Disponível em: <<https://vermelho.org.br/coluna/o-primeiro-de-maio-e-a-luta-dos-trabalhadores-pelos-seus-direitos/>>. Acessado em 23 set 2024.

CARRION, Raul. O Primeiro de Maio e a luta dos trabalhadores pelos seus direitos, Vermelho, 2020. Disponível em: <<https://vermelho.org.br/coluna/o-primeiro-de-maio-e-a-luta-dos-trabalhadores-pelos-seus-direitos/>>. Acessado em 23 set 2024.

MARX, Karl. O Capital, 1867, apud CARRION, Raul. O Primeiro de Maio e a luta dos trabalhadores pelos seus direitos, Vermelho, 2020. Disponível em: <<https://vermelho.org.br/coluna/o-primeiro-de-maio-e-a-luta-dos-trabalhadores-pelos-seus-direitos/>>. Acessado em 23 set 2024.

SILVA, José Felipe Rangel da. A Revolução Industrial e a origem do Direito do Trabalho Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 21 jun 2018, 04:30. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51936/a-revolucao-industrial-e-a-origem-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 23 set 2024.

GOMES, Franciso Jose. A origem dos sindicatos no mundo e no Brasil e a influência da OIT, Jusbrasil, 2018. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-origem-dos-sindicatos-no-mundo-e-no-brasil-e-a-influencia-da-oit/593422255>>. Acessado em 23 set 2024.

AMORIM, Patrícia. A Origem e Evolução Histórica do Trabalho, Jusbrasil, 2020. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-origem-e-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho/863649205>>. Acessado em 23 set 2024.

TUROLLA, Rodolfo. Direitos trabalhistas: um resumo da história, Politize, 2017. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/>>. Acessado em: 23 set 2024.

MARTINS, Antônio. O Artigo 7º da Constituição Federal de 1988: Os Direitos dos Trabalhadores e a Promoção da Justiça Social, Jusbrasil, 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988-os-direitos-dos-trabalhadores-e-a-promocao-da-justica-social/1974819376>>. Acessado em 12 Out 2024.

SEDOLA, Leticia. Garantias Constitucionais dos Trabalhadores, Jusbrasil, 2016. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/garantias-constitucionais-dos-trabalhadores/351642931>>. Acessado em: 23 Out 2024.

REGINATO, Cleveson. JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA, Cleveson Reginato Advogado. Disponível em: <<https://www.advber.com.br/publicacoes/jornada-extraordinaria-de-trabalho-e-a-reforma-trabalhista>>. Acessado em 16/09/2024.

ABRAHÃO, Thalita. Entendendo a Hora Extraordinária no Ambiente de Trabalho, Jusbrasil, 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/entendendo-a-hora-extraordinaria-no-ambiente-de-trabalho/1860471055>>. Acessado em: 12 Out 2024.

TRABALHISTAS, Consultor. O que é Jornada de Trabalho Extraordinária, Glossário Trabalhista, 20 Ago 2024. Disponível em: <<https://itrabalhistas.com.br/glossario-trabalhista/o-que-e-jornada-de-trabalho-extraordinaria/>>. Acessado em: 12 Out 2024.

GRISOSTI, Jeniffer. O que diz a lei sobre o controle da jornada de trabalho? Entenda os tipos e a importância. Flash, 26 Set 2024. Disponível em: <<https://flashapp.com.br/blog/controle-de-ponto/controle-de-jornada-de->

Trabalho>. Acessado em: 18 Out 2024.

WILLOW. Controle da jornada de trabalho: como funciona na prática?, Rwttech, 24 Jun 2024. Disponível em: <<https://rwtech.com.br/blog/controle-de-jornada-de-trabalho/>>. Acessado em: 18 Out 2024.

ECHEZURIA Maria. Controle da Jornada de trabalho: Veja o que diz a lei e como fazer, ReVeX digital, 2022. Disponível em: <<https://www.revex.digital/controle-de-jornada-de-trabalho-veja-o-que-diz-a-lei-e-como-fazer/>>. Acessado em 27/09/2024.

CNX, Adm, Controle de jornada: o que diz a lei, como fazer e elaborar planilha, Conexa, 12 Jan 2022. Disponível em: <<https://www.conexasaude.com.br/blog/controle-jornada/>>. Acessado em: 18 Out 2024.

CAETANO, Fabiano. Controle da Jornada de Trabalho: Como deve ser feito o controle de registro e quais hipóteses o empregador não precisa registrar?, Jusbrasil, 2015. Disponível em:

<<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/controlado-da-jornada-de-trabalho-como-deve-ser-feito-o-controlado-de-registro-e-quais-hipoteses-o-empregador-nao-precisa-registrar/302255587>>.

Acessado em: 18 Out 2024.

FILHO, Paulo Roberto Fogarolli. Jornada de trabalho deve ser controlada para beneficiar empresa e empregados. 09 Abr 2015. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/218576/jornada-de-trabalho-deve-ser-controlada-para-beneficiar-empresa-e-empregados>>. Acessado em: 18 Out 2024.

GOV. Fiscalização de jornada de trabalho segue tendência de crescimento institucional no Brasil, Gov.br, 29 Nov 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-econteudo/2023/novembro/fiscalizacao-de-jornada-de-trabalho-tem-crescimento-institucional-no-brasil>>. Acessado em: 18 Out 2024.