



## A HABITUALIDADE DA HORA EXTRA E O DESGASTE FÍSICO E MENTAL DO TRABALHADOR

Leonardo Caetano Kortz<sup>1</sup>

### RESUMO

O presente trabalho visa abordar as questões atinentes a habitualidade em que o trabalhador é submetido à hora extra, tendo em vista que as empresas não têm respeitado a excepcionalidade desse instituto. Além disso, a falta de eficiência na legislação, bem como na fiscalização, sujeitam o empregado a metas e objetivos da empresa, o que, posteriormente acarretam doenças tidas como profissionais advindas do desgaste físico e mental, como é caso do *burnout*, doença psíquica e outras de ordem física. De todo modo, o equilíbrio na relação patrão x trabalhador é umas das saídas para que se tente chegar a um denominador comum, bem como o planejamento de gerenciamento por parte do empregador.

**Palavras-chave:** Hora extra. Trabalhador. Desgaste

### INTRODUÇÃO

Os empregadores, atualmente, vêm desordenadamente e com habitualidade exigindo que o trabalhador cumpra hora extra<sup>2</sup>. Isso porque, a demanda exigida pelo mercado de trabalho faz com que se trabalhe mais e se contrate menos. Como se sabe, é mais benéfico pagar horas extras do que contratar um novo empregado. E, se houver compensação pelo banco de horas, legalmente permitido, fica mais simples para o empregador.

<sup>1</sup>Discente do Curso de Pós Graduação em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário da Universidade de Santa Cruz do Sul

<sup>2</sup> Expressão que será utilizada para “hora suplementar”.



Por este motivo, cada vez mais os trabalhadores vêm sendo submetidos a uma pressão psicológica, pois o cumprimento de metas e a exigência têm sido alarmantes.

Ademais, o trabalhador, submisso, é colocado em condições e ambiente do trabalho precário e não condizente a cobrança pelos resultados, ante a demanda despejada em seus ombros. Não é demais referir a exploração e, por vezes, humilhação que os empregados sofrem.

Não se diga que é fácil abandonar ou trocar de emprego, ou ramo de atividade, eis que, para muitos a mudança significa um conjunto de ações que, por vezes, não se está disposto a cumprir.

Ainda que o trabalhador seja qualificado o bastante para encarar um novo desafio, a efetivação das escolhas, bem como o custo benefício lateja em sua mente.

Contudo, há de se considerar que:

(...) antes de interpretar a multiplicação de escolhas como um aumento de liberdade, devemos levar em conta a pressão inseparável desse aumento e a mudança de qualidade que é concomitante a essa nova espécie de escolha. (...) A mudança pode ser ilustrada pela diferença entre o artesão do velho tipo, que escolhia o instrumento adequado para uma elaboração delicada, e o trabalhador de hoje, que deve decidir rapidamente qual das muitas alavancas ou comutadores deve puxar (Horkheimer, 1968/2002, pp. 102-103).

Dessa forma, seria mais viável a criação de uma política de gestão da empresa do que se permitir a alta rotatividade do trabalhador de emprego em emprego.

Portanto, o presente trabalho tem por objetivo asseverar que a utilização da hora extra com habitualidade acarreta doenças físicas e psíquicas aos trabalhadores.



Isso porque, a pressão econômica existente no mercado de trabalho, bem como a preservação do emprego, o trabalhador, oprimido, sob ameaças e autoritarismos, não só de seu empregador, mas também do sistema de sua empresa, acaba se sujeitando a jornada excedente.

Dessa forma, o objeto deste ensaio é prevenir o trabalhador de contrair doenças decorrentes de seu trabalho, por ocasião da exigência com habitualidade da hora extra, primando, obviamente, pela dignidade do trabalhador.

## 2 A HABITUALIDADE DA HORA EXTRA

Primeiramente, de forma sucinta vale fazer um retrospecto histórico, desde a era primitiva até a atualidade, para que, se tenha um entendimento do que se quer transmitir neste tópico.

Na época primitiva, os trabalhadores tinham como labor essencial e objetivo de vida, o atendimento de suas necessidades, ou seja, trabalhavam para comer e para o sustento daquele dia, tão só.

Não havia, por óbvio, um sistema ou estrutura tecnológica para a estocagem ou armazenamento de comida, tendo como trabalho condição fundamental de toda a vida humana. Tanto é verdade que o trabalho, no tempo do paraíso (Adão e Eva) era tido como sagrado e prazeroso e só depois do pecado é que se tornou um fardo para o homem.

Vale destacar a frase de Engels (1870/2000, p. 215) que diz sobre a importância do trabalho para o homem: “e o é num grau tão elevado que, num certo sentido, pode-se dizer: o trabalho, por si mesmo, criou o homem”.

Contudo, com o passar do tempo e com a chegada dos avanços tecnológicos, passa-se a realização de estocagem de alimentos para a sobrevivência e, conseqüentemente o homem acaba trabalhando mais. Àquelas horas que eram



limitadas, pois o único anseio era “matar a fome”, acaba tomando mais tempo do trabalhador/ homem, uma vez que outras necessidades começam a aparecer. E mais, insurge-se a exploração da mão de obra de trabalho, o favorecimento à propriedade privada e menos horas de lazer, ou menos horas com a família, ou ainda, menos convívio social (PASTORE, 1998).

Com efeito, o avanço tecnológico referido acima fez com que os trabalhadores, agora não mais trabalhadores para si, exercessem para outrem jornadas de 14 e 16 horas por dia. E o pouco tempo que lhes restava era para o descanso e preparação para mais um dia exaustivo (OLIVEIRA, 1994:62).

Observa-se que, de lá para cá, guardadas as devidas proporções, cultiva-se uma herança calcada no trabalho, no ter, no poder, seguindo-se os rumos e nortes em que a economia e o comércio ditam como regras e verdades, sufocando os trabalhadores, para que estes sempre estejam “correndo atrás” do prejuízo.

Esta submissão é totalmente dos trabalhadores, que nada mais são do que reféns de uma sociedade capitalista e de uma relação empregatícia ou laboral desproporcional, que nem mesmo a lei, a qual deveria regular, não consegue pela arbitrariedade e pelo medo aferido ao trabalhador (ADORNO, 1986).

No Brasil, desde a era Vargas, a jornada diária é, em regra, de 8 (oito) horas. Evidente, que por conta da cultura latino americana, trabalhar é como se fosse uma religião, eis que se apregoava o trabalho excessivo como sendo benéfico e saudável. Quanto mais trabalho, melhor (YAZBEK, 2008).

Mesmo que se saibam as proteções legais existentes, a exemplo a Constituição Federal de 1988, que em seu artigo 7º, inciso XIII, dispõe que “é direito dos trabalhadores, urbanos e rurais, a duração do trabalho normal não superior a 08 horas diárias e 44 horas semanais”, o direito do trabalhador, via de regra, sempre foi desrespeitado.



Bem verdade que há outras jornadas específicas e aceitáveis, não se podendo furtar o descumprimento deste dispositivo e a ineficiência da fiscalização, da qual nasce os maiores problemas do Brasil, dentre os quais o do presente estudo.

Evidentemente que se pode ultrapassar as horas estabelecidas pela Carta Maior supracitada, desde que por meio de acordo ou negociação coletiva. Aliás, a própria legislação específica do trabalhador, qual seja, a Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT, prevê, excepcionalmente, horas extras, não podendo ultrapassar a marca de 02 (duas) horas (Art. 59, da CLT).

Por hora extra, conforme a conceituação de Maurício Godinho Delgado a “Jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual”.

Ademais, em princípio, não há dúvidas de que para toda hora extra trabalhada haverá uma contraprestação, seja financeira ou de descanso. Inclusive, há previsão nos parágrafos 2º e 3º, do artigo 59, da CLT, instituído pela Medida Provisória 2.164-41 de 2001 e Lei 9.601/98, comumente chamado de *banco de horas*.

A compensação financeira se dá por meio do pagamento de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) a mais que a remuneração normal. A compensação por meio de banco de horas, é bom que se diga, deve-se atentar para alguns regramentos quanto à esta utilização, haja vista que tal instituto surgiu com uma forma de flexibilizar a legislação trabalhista, diminuindo os custos operacionais da empresas nas épocas de grande movimento, permitindo, assim que, nas épocas de baixo



movimento, sejam compensadas as horas trabalhadas a mais, com o número de folgas compatíveis às horas em haver<sup>3</sup>.

Esta compensação deve ser realizada no período de um ano, sob pena de indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas.

Ainda, Maurício Delgado Godinho (2008) explica que hora extra (prorrogação da jornada), considerando o tempo, pode ser classificada em cinco tipos: a) prorrogação até 10 horas por regime compensatório (banco de horas); b) prorrogação até 10 horas para reposição de paralisações; c) prorrogação até 10 horas por acordo entre as partes; d) prorrogação até 12 horas por necessidade imperiosa de serviço inadiável e, e) prorrogação sem limite por necessidade imperiosa de força maior.

Todavia, o intento do presente ensaio não é averiguar a compensação, mas sim o modo desenfreado com que é tratada a aplicabilidade da hora extra e o decorrente desgaste físico e mental do trabalhador.

Quanto a isso, vale citar parte da decisão de um recurso de Relatoria do Desembargador Marcus Moura Ferreira, que segue:

É fato que as horas extras têm sido praticadas pelas empresas de forma indiscriminada, de modo que há muito não se conservam o seu caráter de excepcionalidade, o que, além de prejudicar a inserção de novos empregados no mercado, põe em risco a incolumidade dos trabalhadores permanentemente sobrecarregados com a duração anormal da jornada. Com advento da Carta Magna de 1988 e a redução da jornada de trabalho de 48 horas para 44 horas semanais, buscando-se a criação de novos postos de trabalho, verificou-se, ao contrário, um forte crescimento na execução de horas extras. Todavia, a expectativa era de que este fosse apenas um expediente transitório de organização empresarial, até a contratação de novos trabalhadores ou automatização da produção. Contudo, tal artifício potencializou-se com uma nova forma de dominação e precarização do trabalho. Dados do DIEESE demonstram que houve aumento de quase 20% de empregados assalariados que trabalham além da jornada legal semanal, de 1988 a 2005. Em alguns setores, como no comércio, este índice atingiu 56%.

---

<sup>3</sup> Retirado da disciplina de Direito do Trabalho individual, do Prof. Esp. Arlindo Pedro Lopes Haas, do curso de Pós Graduação.



Além disso, vale ressaltar que a habitualidade de horas extras faz com que o passivo trabalhista cresça, enquanto as oportunidades de novos empregos diminuem tal qual como referido acima.

Entende-se, portanto, que a jornada de trabalho limitada se caracteriza como um pressuposto digno de trabalho, ao passo que, o trabalhador pode se dedicar, por óbvio, a si mesmo, mas também a atividades religiosas, culturais, políticas, à sua família, entre outras, além de evitar doenças em decorrência do desgaste.

Fato é que as horas extras, por sua utilização irregular prejudicam e acarretam aos trabalhadores doenças profissionais ou acidentes de trabalho, a falta de produtividade, além de, é claro, falta de convívio social (DELGADO, 2008:833).

Destarte, a habitualidade está tão latente em nosso ordenamento que precisou ser regradada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), o qual editou a Orientação Jurisprudencial 220/2001 que, por sua vez, foi convertida na Súmula 85-IV/2005.

Assim, ficou ratificada que a habitualidade na prestação de horas extras descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Neste caso, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

Dessa forma, sugere-se que o empregador estabeleça metas e indicadores para uma gestão de pessoas, eficiente, a fim de que seus trabalhadores possam laborar dentro de seu potencial, com qualidade no ambiente de trabalho, motivados e se sentindo encorajados a levarem em consideração o prejuízo ocasionado à sua saúde.

Ressalta-se, por fim que o trabalhador não tem o costume quando o assunto é prevenção da saúde. Sabe-se que há dificuldade em o empregado, principalmente entre os homens, participar de grupos de ajuda, consultas psicológicas, mesmo que



essas atividades sejam promovidas pela própria organização (empresa), ou até mesmo pelo sindicato da categoria (SILVA, 2010).

Daí se tem a ideia de explorar o desgaste físico em que o trabalhador é subjugado, bem as doenças, sejam elas físicas ou psíquicas. A preocupação é o prejuízo irreversível se não diagnosticada a tempo.

### 3 O DESGASTE FÍSICO E METAL DO TRABALHADOR

Neste capítulo, pretende-se trazer à baila a importância de se ponderar a jornada excessiva, bem como os males ocasionados por ela. Ademais, isso vem de encontro a dignidade do trabalhador, pois este é submetido em muitas vezes em situações degradantes. Além do mais, por conta da carga excessiva de labor, algumas doenças decorrentes do trabalho, ou doenças profissionais acabam surgindo, prejudicando, em primeiro lugar, o trabalhador, a sua família e a própria empresa.

Para reforçar o que é pretendido neste tópico, a prática habitual de horas extras não permite que o trabalhador goze de seus direitos, vez que, a jornada excessiva, quer seja de 10 (dez) ou mais horas coloca por terra o trabalho digno, à saúde, o desenvolvimento pessoal, à atuação familiar, social, religiosa ou política.

É evidente o desgaste que sofre o trabalhador, e o mais preocupante é que pode levá-lo *burn out*<sup>4</sup>, doença esta que também foi chamado de “Síndrome do Esgotamento Profissional” e que recebe o Código Z73-0 na classificação oficial. Consideramos pejorativa a designação “estar acabado”, por isso utilizaremos aqui as denominações “síndrome do esgotamento profissional” e – por já haver se tornado corrente na área “psi” – o termo *burn out*. (SILVA, 2011).

---

<sup>4</sup> Expressão inglesa chama que quer dizer “queimado até o final”, sendo traduzida para o português como “estar acabado”, conforme referido na CID-10.





Este sintoma foi descrito pelo psiquiatra Freudenberger (1974), como sendo um incêndio devastador, um incêndio interno (subjetivo) que reduz a cinzas a energia, as expectativas e a autoimagem de alguém que antes estava profundamente envolvido em seu trabalho (SILVA: 2011, p. 523).

Além do mais, outras doenças, do plano físico, como a síndrome Burnet, fibromialgia, ou, ainda, doenças profissionais, como coluna, audição etc..

Porém, tendo em vista o lugar de destaque ocupado pelo trabalho e a importância que as pessoas dão, uma vez que é garantia de subsistência e, até mesmo, de *status* social. Sendo certo que não trabalhar ou tão somente estar co suspeitas de perder o emprego, por si só, gera sofrimento psíquico. Igualmente, os valores intrínsecos atribuídos a cada um, promovem sentimentos de menosprezo, ansiedade, desespero e depressão (SELIGMANN-SILVA, 1997).

Mais preocupante ainda é quando o trabalhador não vê outra saída que não o suicídio. E isso não é tão incomum, eis que, não podemos auferir o quão abalado, ou doente, está o trabalhador. Vale dizer que são etapas e somatórios de situações.

Para melhor discorrer, cabe citar a Professora, Médica Psiquiatra Edith Seligman Silva:

*O desgaste da esperança* pode tornar-se extremamente preocupante na medida em que está profundamente associado ao risco de suicídio. Não apenas as depressões, mas também os demais transtornos psíquicos aqui relacionados à violência têm levado ao suicídio em casos analisados em profundidade.<sup>27</sup> Desde a década de 1990, entidades sindicais e a mídia da Alemanha e da Itália denunciam a violência organizacional que culmina em suicídios e, até mesmo, em assassinatos.

Veja-se, a reação em cadeia que a abusividade da relação de emprego pode gerar, devendo ser observado os andares da situação econômica, não só do país, mas do cenário global.

O atual quadro econômico mundial, em que as condições de insegurança no emprego, subemprego e a segmentação do mercado de trabalho são crescentes, reflete-se em processos internos de reestruturação da produção, enxugamento de



quadro de funcionários, incorporação tecnológica, repercutindo sobre a saúde mental dos trabalhadores<sup>5</sup>.

A utilização das habilidades dos trabalhadores são requisitos importantes para que haja prazer, alegria bem-estar e saúde do trabalho, deixando de provocar doenças. Em contrapartida, o inverso, ou seja, um trabalho em que não haja harmonia, objetivo, plano de carreira, que não seja reconhecido, acaba por acarretar ao trabalhador um sofrimento psíquico (BERTOLOTE, 1997).

Por isso que, o abuso das horas extras, pelo mau planejamento das empresas, o labor do trabalhador perderá, pouco a pouco, produtividade e lucratividade. E mais, o aumento de indenizações e de passivos trabalhistas, por conta da desenfreada e habitual hora extra.

Constata-se, que a hora extra tem sido encarada com normal e premissa para a sobrevivência do empreendimento, o que, a curto prazo, até pode ser. Contudo, a jornada excessiva tem violado direitos básicos do trabalhador, o qual tem se desmotivado no cumprimento de metas e objetivos, frustrando-se e, contraindo doenças, muitas delas irreversíveis.

Diante dessa exaustão, observa-se que as empresas, os empregadores devem ter o cuidado e a cautela de, com habitualidade, requerer de seus empregados o trabalho extraordinário.

Por mais que se saiba que alguns trabalhadores, interessados financeiramente, sequer se preocupam com a saúde mental ou física. O que lhes importa (e isso não é culpa deles, mas sim do sistema) é o que vão ganhar no final do mês.

Para alguns, como refere SILVA: 2011:

---

<sup>5</sup> Retirado do artigo: ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas. Tradução Dorgival Caetano. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997. Acesso em 19 de dezembro de 2013.



o trabalho, o que conta não é mais, tão somente, os resultados em termos de dinheiro. Essa análise pode ser estendida, a nosso ver, quando entram em questão a saúde e a integridade física e mental do trabalhador, que, impregnado pela ação do aparelho ideológico da empresa, é levado a aceitar que as condições de insalubridade, os riscos de vida (periculosidade) e a própria penosidade do trabalho sejam pagos em dinheiro, em vez de exigir transformação das condições de trabalho. A monetarização do risco, desse modo, se articula aos mecanismos psicológicos e psicossociais de negação do próprio risco, favorecendo mais ainda o êxito da dominação. Essa monetarização assume, assim, o caráter de feiticização, aspecto cuja análise é aprofundada por outros autores, como Enriquez (1991), e que é examinado no contexto brasileiro por Leite Lopes (1988). Em suma: nessa feiticização, o dinheiro passa a ser o alvo do desejo, substituindo e obscurecendo o valor da saúde e da própria vida.

Isso posto, fica claro que, não somente o empregador é o responsável pela má utilização da hora extra, mas também o próprio empregado que se sujeita à ela. Porém, merece relevo a questão da hipossuficiência do trabalhador que, como referido, prefere aquietar-se a promover debates e insatisfações com o seu empregador.

Assim, a sociedade, protagonista nesta problemática avança pelo consumismo e pela busca de oferta, produtos e serviços. Como alhures mencionado, o desequilíbrio econômico prejudica a estabilidade do trabalhador, o qual sofre, por vezes, sem diagnóstico, até que tenha um colapso, surto, ou venha a óbito.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como se pode observar, “O direito do trabalho é considerado um instrumento de justiça social, pois contribui para a implementação de níveis razoáveis de distribuição de renda e de bem-estar social em favor de suas respectivas populações” (DELGADO: 2007, p. 62).

Todos estão acometidos de viverem nesta sociedade injusta, capitalista e sórdida, no que tange especialmente aos direitos dos trabalhadores. Por força do fomento à economia, a mesma mão que dá, é a mesma mão que tira. Melhor



explicando, o mesmo poder econômico que gera empregos e faz como as empresas tenham lucro, é o mesmo poder que aprisiona o trabalhador às horas extras cotidianas, habituais.

Enquanto isso, o trabalhador, sem perceber vai deteriorando a sua saúde, haja vista que a percepção que tem é aquilo que terá como recompensa por seu trabalho.

Com efeito, as doenças em decorrência do desgaste que o trabalho proporciona, sobretudo, àquele em que a jornada é habitualmente excessiva, são preocupantes, uma vez que o trabalhador é fator determinante à economia. Se mais e mais os trabalhadores forem desencadeando tais doenças, a rotatividade no emprego, a falta de qualidade na contratação e o prejuízo ao consumidor final é o caminho que se impõe.

Portanto, faz-se necessário que, o Ministério Público do trabalho, bem como fiscalização do Ministério do Trabalho e do Emprego, promovam políticas públicas, juntamente com os órgãos governamentais, para que seja regulado o *quantum* de jornada excessiva.

## REFERÊNCIAS

ADORNO, T. W. (1986). Acerca de la relación entre sociología y psicología. In H. Jensen (Org.), *Teoría crítica Del sujeto* (H. Jensen, trad.) (pp. 36-83). Buenos Aires: Siglo XXI. (Trabalho original publicado em 1955).

ANTUNES, Ricardo (2000). Adeus ao trabalho. 7. ed. Campinas – SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas.

ARENDT, Hannah (1989). Origens do totalitarismo. São Paulo: Companhia das Letras, pp. 300-336.

BERTOLETE, J. M. (Org.). Glossário de termos de psiquiatria e saúde mental da CID -10 e seus derivados. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.



DEJOURS, C. A loucura do trabalho. São Paulo: Oboré, 1987.

DELGADO, Gabriela Neves; NOGUEIRA, Lílian Katiusca; RIOS, Sâmara Eller (2007). "Trabalho Escravo: instrumentos jurídico-institucionais para a erradicação no Brasil contemporâneo". In: Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário. Porto Alegre: Magister, vol. 21, pp. 53-73.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10ª edição, São Paulo: Ltr, 2011.

DIREITOS HUMANOS E O TRABALHO EM HORAS EXTRAS Simone Lopes Machado Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social da UNIMONTES.

ENGELS, F. (2000). *A dialética da natureza* (J. B. S. Haldane, prólogo) (6ª ed.). Rio de Janeiro: Paz e Terra. (Trabalho original publicado em 1870)

HORKHEIMER, M. (2002). *Eclipse da razão* (S. U. Leite, trad.). São Paulo: Centauro. (Trabalho original publicado em 1968).

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa(2009). Curso de direito do trabalho, pp. 187-204.

LEAL, C. M. S. (2008). *Reavaliar o Conceito de Qualidade de Vida*. Dissertação de mestrado. Universidade dos Açores.

MACHADO, Simone Lopes (1998). "Os direitos humanos e a realidade atual". In: Revista do Curso de Direito da Universidade Estadual de Montes Claros . Montes Claros: Unimontes, vol. 18, pp. 314-324.

OLIVEIRA, José César (1994). "Formação Histórica do Direito do Trabalho". In: Barros, Alice Monteiro de (coord.). Curso de Direito do Trabalho . 2 ed. São Paulo: LTr, p. 29-93.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas. Tradução Dorgival Caetano. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

PAIS-RIBEIRO, J. L. (2001). Qualidade de vida e doença oncológica. In M. R. Dias., & E, Durá. (coord.). *Territórios da Psicologia Oncológica*. (p. 75-98). Lisboa: Climepsi Editores.

PASTORE, José (1998). **Tecnologia e Emprego**, Brasília: Coleção José Ermírio de Moraes, Confederação Nacional da Indústria.



SANTOS, Felipe Antônio Lopes (2009). “Trabalho Decente e a Concretização do Direito do Trabalho: aspectos relevantes”. In: Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário, v. 29, pp. 39-74.

SILVA, Edith Seligmann. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SELIGMANN-SILVA, E. A interface desemprego prolongado e saúde psicossocial. In: SILVA FILHO, F. (Org.). A danoção do trabalho. Rio de Janeiro: Te Corá, 1997, p. 19-63.

VIANA, Márcio Túlio Viana (1994). “Adicional de Horas Extras”. In: Alice Monteiro de Barros (coord.). Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, LTr, pp. 102-119.

YAZBEK, Maria Carmelita. Estado, Políticas Sociais e Implementação do SUAS. In: SUAS: configurando os eixos de mudança. Brasília, MDS, IEE, 2008  
[http://dtr2001.saude.gov.br/editora/produtos/livros/pdf/02\\_0388\\_M1.pdf](http://dtr2001.saude.gov.br/editora/produtos/livros/pdf/02_0388_M1.pdf) acesso em: 19 de dezembro de 2013.