

SISTEMA DE INFORMAÇÕES PARA ACOMPANHAMENTO DAS
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO BRASIL

META II – RELATÓRIOS

**Jornada de Trabalho -
Negociações Coletivas em 2003**

Convênio SE/MTE N°. 04/2003-DIEESE



Dezembro/2004

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro do Trabalho e Emprego

Carlos Lupi

Secretário Executivo - SE

André Peixoto Figueiredo Lima

Secretário de Políticas Públicas de Emprego - SPPE

Ezequiel Sousa do Nascimento

Secretário de Relações do Trabalho – SRT

Luiz Antonio de Medeiros Neto

© copyright 2007 – Ministério do Trabalho e Emprego

Secretaria Executiva – SE

Obs.: os textos não refletem necessariamente a posição do Ministério do Trabalho e Emprego.

DIEESE

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

Rua Ministro Godói, 310 – Parque da Água Branca – São Paulo – SP – CEP 05001-900

Fone: (11) 3874 5366 – Fax: (11) 3874 5394

E-mail: en@dieese.org.br

<http://www.dieese.org.br>

Direção Nacional

João Vicente Silva Cayres – Presidente - SIND Metalúrgicos ABC

Carlos Eli Scopim – Vice-presidente - STI Metalúrgicas Mecânicas Osasco

Tadeu Moraes de Sousa – Secretário - STI Metalúrgicas São Paulo Mogi Região

Direção Técnica

Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico

Ademir Figueiredo – Coordenador de Desenvolvimento e Estudos

Francisco José Couceiro de Oliveira – Coordenador de Pesquisas

Nelson de Chueri Karam – Coordenador de Relações Sindicais

Claudia Fragozo dos Santos – Coordenadora Administrativa e Financeira

CONVÊNIO SE/MTE Nº. 04/2003

INTRODUÇÃO

O presente relatório pretende traçar um panorama das negociações coletivas de trabalho realizadas no Brasil no ano de 2003, no que se refere ao tema jornada de trabalho.

Este estudo é um dos produtos previstos no âmbito do convênio SE/MTE nº 04/2003, Processo nº 46010.001819/2003-27, firmado entre o Ministério do Trabalho e Emprego e o DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos e foi elaborado com base nas informações constantes do SACC-DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas.

Esse sistema foi desenvolvido pelo DIEESE para o cadastramento de documentos que definem as condições de trabalho das diversas categorias profissionais e que resultam das negociações entre empregados e empregadores ou de decisão da Justiça do Trabalho quando não há entendimento entre as partes, incluindo acordos coletivos, convenções coletivas e sentenças normativas¹.

Desde 1993 e até 2002, foram coletados pelo sistema 94 documentos ao ano, que abrangiam, aproximadamente, trinta categorias profissionais e catorze Unidades da Federação, distribuídas dentre as regiões sul, sudeste, centro-oeste e nordeste.

Para a constituição do painel procurou-se contemplar os acordos e convenções coletivas paradigmáticos para as negociações no Brasil, em nível regional, setorial ou nacional, de forma a permitir a difusão dos mais importantes contratos resultantes desses processos. Isso foi possível graças à estrutura nacional do DIEESE, presente em todas as regiões geográficas do território brasileiro e em entidades sindicais representativas de trabalhadores dos mais diversos setores da economia.

A partir de 2003, no âmbito do projeto previsto no convênio entre MTE e DIEESE, a base de dados do SACC-DIEESE foi ampliada para 222 instrumentos ao ano, selecionados com base nos critérios anteriormente adotados; quais sejam, resultantes das negociações coletivas de

¹ Acordos coletivos são contratos celebrados entre entidades sindicais representativas de trabalhadores e uma ou mais empresas; convenções coletivas são contratos celebrados entre entidades sindicais representativas de categorias patronais e de trabalhadores e sentenças normativas são o resultado de julgamento de dissídios coletivos pelos tribunais do trabalho.

trabalho paradigmáticas no Brasil. Desde então, o painel abrange cerca de 50 categorias profissionais em 17 Unidades da Federação, incluindo a região norte, até então ausente.

A Tabela 1, a seguir, apresenta a distribuição das categorias profissionais atualmente acompanhadas pelo SACC-DIEESE.

Tabela 1
Distribuição das categorias profissionais que compõem o SACC-DIEESE por setores e ramos de atividade econômica e regiões geográficas.

Setores	Categoria	Região Geográfica						Total
		Nacional	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	
Rural Total		0	1	3	1	2	4	11
Rural	Agricultura	-	1	3	1	2	3	10
	Pecuária	-	-	-	-	-	1	1
Comércio Total		1	1	5	2	5	6	20
Comércio	Comércio	1	1	5	2	5	6	20
Indústria Total		3	3	19	7	45	34	111
Indústria	Alimentação	-	-	1	2	2	7	12
	Artefatos de Borracha	-	-	1	-	2	-	3
	Construção e Mobiliário	-	-	6	1	5	2	14
	Extrativas	-	-	-	-	2	-	2
	Fiação e Tecelagem	-	-	4	-	3	4	11
	Gráficas	-	-	-	1	2	2	5
	Metalúrgicas	-	1	1	-	13	8	23
	Papel, Papelão e Cortiça	-	-	1	-	2	1	4
	Químicas	1	-	2	-	3	3	9
	Urbanas	2	2	2	2	7	5	20
	Vestuário	-	-	1	1	3	2	7
	Vidros	-	-	-	-	1	-	1
	Serviços Total		13	6	14	5	26	16
Serviços	Bancos e Seguros	3	-	-	-	-	-	3
	Comunicações	4	-	3	2	9	5	23
	Educação	-	1	2	1	1	2	7
	Processamento Dados	2	1	1	-	2	1	7
	Segurança e Vigilância	-	-	2	1	1	1	5
	Serviços de Saúde	-	-	2	-	1	2	5
	Transportes	4	3	2	1	7	2	19
	Turismo e Hospitalidade	-	1	2	-	5	3	11
Total		17	11	41	15	78	60	222

Fonte- SACC-DIEESE

METODOLOGIA

Em primeiro lugar, cabe informar que foram utilizadas as informações registradas no sistema até o mês de setembro de 2004, dado que o SACC-DIEESE é cotidianamente alimentado. Até essa data, haviam sido coletados e inseridos 162 dos 222 documentos previstos para compor o painel, devido, basicamente a dois motivos: dificuldade de acesso ao documento e negociações não concluídas.

Ainda que incompleto, o painel analisado é bastante significativo, representando quase o dobro da média de instrumentos inseridos no SACC-DIEESE entre os anos de 1993 e 2002, que correspondia a 87 documentos ao ano.

O painel estudado apresenta a seguinte distribuição de documentos por categorias profissionais e regiões geográficas:

Tabela 2
Distribuição das categorias profissionais cujos acordos e convenções coletivas foram inseridos no SACC-DIEESE, por setores e ramos de atividade econômica e regiões geográficas –2003

Setores	Categoria	Região Geográfica						Total
		Nacional	Norte	Nordeste	Centro Oeste	Sudeste	Sul	
Rural Total		0	1	3	1	0	0	5
Rural	Agricultura	-	1	3	1	-	-	5
Comércio Total		0	1	5	2	3	6	17
Comércio	Comércio	-	1	5	2	3	6	17
Indústria Total		1	2	17	5	33	21	79
Indústria	Alimentação	-	-	1	2	2	3	8
	Artefatos de Borracha	-	-	1	-	2	-	3
	Construção e Mobiliário	-	-	5	1	4	2	12
	Extrativas	-	-	-	-	1	-	1
	Fiação e Tecelagem	-	-	3	-	2	3	8
	Gráficas	-	-	-	1	2	2	5
	Metalúrgicas	-	-	1	-	8	6	15
	Papel, Papelão e Cortiça	-	-	1	-	2	1	4
	Químicas	1	-	2	-	2	-	5
	Urbanas	-	2	2	-	6	3	13
Vestuário	-	-	1	1	1	1	4	
Vidros	-	-	-	-	1	-	1	
Serviços Total		8	5	11	4	18	15	61
Serviços	Bancos e Seguros	3	-	-	-	-	-	3
	Comunicações	-	-	1	2	7	5	15
	Educação	-	1	2	1	-	2	6
	Processamento Dados	2	1	1	-	2	1	7
	Segurança e Vigilância	-	-	2	1	1	1	5
	Serviços de Saúde	-	-	2	-	1	2	5
	Transportes	3	2	2	-	3	1	11
	Turismo e Hospitalidade	-	1	1	-	4	3	9
Total		9	9	36	12	54	42	162

Fonte- SACC-DIEESE

Para o estudo em questão, foram primeiramente localizadas as cláusulas referentes ao tema jornada de trabalho constantes dos documentos relativos ao ano de 2003. Todas as cláusulas registradas no SACC-DIEESE são cadastradas, de acordo com critérios de classificação pré-estabelecidos, nos seguintes grupos e temas:

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

- Reajuste e Correção Salarial
- Pagamento de Salários
- Salários Mínimos
- Equiparação Salarial
- Adicionais e Gratificações
- Salários Indiretos e Auxílios

CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Jornada de Trabalho
- Segurança e Medicina do Trabalho

RELAÇÕES DE TRABALHO

- Processo e Exercício de Trabalho
- Contrato de Trabalho
- Situação Funcional
- Estabilidade
- Normas de Pessoal
- Normas para Contratação de Grupos Específicos
- Normas Específicas de Profissão

RELAÇÕES SINDICAIS

- Relação sindicato, empresa e trabalhadores
- Greve
- Representação de Base
- Acesso às Informações
- Dirigentes Sindicais
- Mecanismos de Solução de Conflitos
- Normatização da Negociação
- Descumprimento de lei ou normas acordadas

GESTÃO E PARTICIPAÇÃO

- Participação na direção da empresa
- Órgãos de participação dos empregados
- Participação na política de empresa

Assim, foram emitidos relatórios sobre as cláusulas que compõem o grupo “Jornada de Trabalho”, onde estão classificados os seguintes títulos:

- **Horário de Trabalho**, que reúne as normas referentes ao controle da jornada de trabalho.
- **Duração e Distribuição da Jornada de Trabalho** (cujo conteúdo será descrito em tópico específico)
- **Prorrogação /Redução com Compensação de Jornada** (cujo conteúdo será descrito em tópico específico)
- **Redução de Jornada de Trabalho** (cujo conteúdo será descrito em tópico específico)
- **Intervalos para Repouso/Alimentação** (cujo conteúdo será descrito em tópico específico)
- **Jornada de Turno**, que congrega normas relativas a jornadas em turnos de revezamento
- **Licença Maternidade**, que agrupa os dispositivos referentes à licença-maternidade.
- **Jornada Mulheres, Menores e Estudantes**, que reúne as normas especiais para esses grupos
- **Férias**, que agrupa os itens relativos a critérios para concessão de férias
- **Dia da Categoria**, que congrega as normas para comemoração ou folga no Dia da Categoria
- **Faltas**, que reúne os critérios estabelecidos para desconto ou abono no caso de faltas

Além dessas, foram também incluídas na análise as cláusulas referentes a horas extraordinárias, classificadas no grupo “Adicionais e Gratificações”, componente do tema “Salário e Remuneração”. Essa inclusão justifica-se pela relevância da regulamentação das horas extras na questão da jornada de trabalho.

Após a apreciação dos relatórios emitidos, optou-se por trabalhar em diferentes níveis de profundidade para a análise de cada um dos itens observados. Isso porque, embora todas as cláusulas negociadas sejam de grande importância para os trabalhadores no seu dia a dia, algumas se referem diretamente à determinação da estrutura da jornada normal de trabalho, como as relativas a sua duração e distribuição, enquanto outras se atêm a situações extraordinárias, como as referentes a faltas e férias.

Deste modo, em um primeiro momento será analisada a frequência e distribuição de todas as cláusulas atinentes ao tema jornada de trabalho. Posteriormente, serão detalhados os conteúdos observados nas que estabelecem normas substantivas sobre o tema; a saber: duração e distribuição da jornada de trabalho; prorrogação e/ou redução com compensação de jornada; redução de jornada de trabalho; e intervalos para repouso e alimentação; além das relativas a horas extras.

A seguir, serão apresentados os resultados observados.

NEGOCIAÇÕES RELATIVAS À JORNADA DE TRABALHO

Conforme demonstra a Tabela 3, foram registradas no SACC-DIEESE, no ano de 2003, um total de 9645 cláusulas. Destas, 1643 referem-se à jornada de trabalho, o que representa cerca de 17% do total de cláusulas negociadas.

Tabela 3
Distribuição das cláusulas registradas no SACC-DIEESE por temas - 2003

TEMAS	Cláusulas	
	nº	%
Salário e Remuneração (1)	2829	29,3
Condições de Trabalho	2640	27,4
Segurança e Medicina do Trabalho	997	10,3
Jornada de Trabalho	1643	17,0
Relações de Trabalho	2054	21,3
Relações Sindicais	2065	21,4
Gestão e Participação	57	0,6
TOTAL	9645	100,0

Fonte: SACC-DIEESE

(1) Foram excluídas as cláusulas sobre horas extras, incorporadas ao grupo “Jornada de Trabalho”, tema “Condições de Trabalho”.

A Tabela 4, a seguir, apresenta a distribuição de cláusulas classificadas no grupo “Jornada de Trabalho”, além das referentes a horas extras.

Tabela 4
Distribuição das cláusulas classificadas no grupo “Jornada de Trabalho” constantes do SACC-DIEESE – 2003

TÍTULOS	nº	%
Faltas	359	21,9
Horas Extras	306	18,6
Duração e Distribuição da Jornada de Trabalho	198	12,1
Férias	142	8,6
Prorrogação/Redução com Compensação de Jornada	135	8,2
Horário de Trabalho	125	7,6
Intervalos/Repouso/Alimentação	113	6,9
Jornada de Turno/Escala de Revezamento	100	6,1
Jornada Mulher/Menor/Estudante	73	4,4
Licença Maternidade	50	3,0
Dia da Categoria	41	2,5
Redução de Jornada de Trabalho	1	0,1
Totais	1643	100,0

Fonte: SACC-DIEESE

As informações revelam que a maior parte das cláusulas relacionadas à questão da jornada de trabalho versam sobre faltas. Estas, geralmente, regulamentam abonos ou sanções às faltas injustificadas dos trabalhadores, tratando, portanto, de situações de exceção no cotidiano do trabalho e do trabalhador, não impactando a organização do tempo de trabalho.

Também foram registradas com grande frequência normas referentes a horas extras, que representam cerca de 18% das relativas à jornada de trabalho e serão analisadas em tópico específico.

Com percentuais inferiores, porém significativos, foram localizadas garantias relativas à “duração e distribuição da jornada de trabalho” (12,1%); “férias” (8,6%) e “prorrogação e/ou redução de jornada de trabalho, com compensação” (8,2%). Dessas, não serão analisadas em tópico específico as relativas a “férias”, pelos motivos anteriormente apresentados.

Ainda são relevantes as frequências observadas nas cláusulas referentes a “horário de trabalho” (7,6%) e regulamentação de “intervalos para repouso e alimentação” (6,9%).

Convém destacar que nos 162 documentos analisados houve apenas um registro de redução de jornada de trabalho, importante reivindicação do movimento sindical brasileiro.

A seguir, serão examinadas, em tópicos específicos, as cláusulas selecionadas por sua importância na determinação da jornada de trabalho.

1. Duração e Distribuição da Jornada de Trabalho

Aqui, foram analisadas as cláusulas que definem critérios para determinar a duração e a distribuição da jornada normal de trabalho. Também estão incluídas as que prevêm a o cômputo - ou não - na jornada de atividades relacionadas ao trabalho, como reuniões, participação em cursos ou seminários e transporte.

Das 162 unidades de negociação analisadas, 76 incluíram em seus acordos e convenções coletivas disposições sobre esse título, totalizando 198 cláusulas.

Isso significa que menos de 50% dos instrumentos observados em 2003 trataram da duração e distribuição da jornada de trabalho e, quando o fizeram, incluíram, em média, mais de duas cláusulas por documento.

Essas cláusulas foram incluídas nos acordos e convenções coletivas de categorias profissionais da indústria, comércio e serviços. Entretanto, proporcionalmente, estão mais

presentes na indústria - dado que foram negociadas em 51 dos 79 documentos observados - e no comércio, constando de 13 em 17 instrumentos analisados. No setor de serviços, apenas oito dos 61 acordos e convenções coletivas observados mencionaram esse tipo de garantia.

Mais da metade dos documentos que tratam da distribuição da jornada prevê a possibilidade de eliminação do trabalho aos sábados, com compensação durante a semana. Aqui, cabe uma observação: todos esses instrumentos abrangem trabalhadores da indústria. Não há acordo de comércio ou serviços que assegure eliminação ou redução do trabalho aos sábados.

São poucos os acordos e convenções coletivas que proíbem o trabalho aos domingos e feriados e, quando o fazem, referem-se a carnaval e/ou véspera de natal e de ano novo. Apenas quatro documentos proíbem o trabalho aos feriados e dois aos domingos.

É interessante ressaltar que os instrumentos que abrangem os trabalhadores no comércio quando mencionam o trabalho aos domingos e feriados o fazem de forma a assegurar sua viabilização.

Em alguns documentos, a validade das decisões relativas à jornada de trabalho, como compensações de sábados e dias pontes, alterações especiais e trabalhos em domingos e feriados dependem da participação do sindicato e/ou aprovação dos trabalhadores.

Foram também analisadas as definições de atividades a serem - ou não - computadas na jornada de trabalho, tratadas por cerca de 30 documentos. Dentre os itens regulamentados, destacam-se reuniões, cursos; treinamento e transporte.

No caso de reuniões, todas as cláusulas registradas afirmam que devem ser realizadas no horário de trabalho e, se o ultrapassarem, serão remuneradas como extra. Cabe aqui ressaltar que dois instrumentos prevêem que reuniões da Cipa ocorram dentro da jornada de trabalho.

Com relação a cursos e treinamentos, parte dos documentos estabelece que devem ser computados na jornada de trabalho. Entretanto, também é expressivo o número de documentos que dispõem o contrário.

O mesmo ocorre com o tempo de transporte. No caso de algumas categorias profissionais, como rurais e eletricitários, cuja atividade é, por vezes, desempenhada em local de difícil acesso, o tempo gasto com transporte é considerado como parte da jornada. Para outras categorias, em especial da indústria, cujas empresas fornecem transporte, explicita-se que o tempo despendido no trajeto não deve ser considerado como de efetivo serviço.

Também no que se refere à viagem a trabalho, prevista em dois instrumentos, há orientações opostas para o cômputo do tempo: em um, assegura-se que o tempo de viagem que exceder o horário normal de trabalho será remunerado como extra e outro estipula que não será considerado como tempo de trabalho.

Por fim, é importante destacar que alguns documentos registram que haverá tolerância para atrasos de até 15 minutos e outros que as interrupções do trabalho ocorridas por responsabilidade da empresa não poderão ser descontadas do salário dos trabalhadores.

2. Prorrogação e Redução de Jornada com Compensação

Neste tópico foram analisadas as cláusulas que estabelecem critérios para prorrogação e/ou redução da jornada de trabalho, com compensação posterior. Foram observados, em especial, os dispositivos que regulamentam a adoção de Banco de Horas, importante mecanismo de flexibilização da jornada.

Para efeito de análise, as normas para compensação de jornada foram divididas em dois grupos. O primeiro reúne as cláusulas que prevêm que as horas trabalhadas acima da jornada normal sejam compensadas na mesma semana em que ocorreu a prorrogação. O segundo, onde estão incluídas as negociações sobre Banco de Horas, agrupa as cláusulas que estabelecem prazo superior a uma semana para a compensação de horas excedentes à jornada.

No material avaliado, verificou-se a existência de 135 cláusulas sobre regras de compensação de jornada, distribuídas por 91 unidades de negociação. Isso significa que cerca de 55% do total das negociações examinadas acordaram, em média, mais de uma cláusula deste tipo.

Deste total, quase 25% apenas autorizam as empresas a negociar regras para a compensação de horas com os trabalhadores ou seus sindicatos, sem especificar as condições em que esta deve ocorrer. À exceção de um documento, todos mencionam explicitamente a possibilidade de implantação de banco de horas.

Outros 15% das categorias profissionais pertencem ao primeiro grupo e estabelecem que as horas excedentes devem ser zeradas na mesma semana em que ocorreu a prorrogação da jornada. Estas cláusulas foram localizadas em contratos de trabalhadores da indústria e de serviços, estando ausentes dos instrumentos relativos a comerciários e rurais.

Uma pequena parte delas assegura aos trabalhadores que a jornada diária não pode ser superior a 10 horas ou estendida além do limite de duas horas extras. Os demais apenas fazem referência ao cumprimento da jornada semanal contratada.

Também em um número reduzido de documentos, verificou-se que a extensão da jornada - e posterior compensação - está condicionada a prévio acordo com os trabalhadores e/ou com o sindicato.

Por fim, algumas categorias fazem menção à autorização de médico do trabalho para a prorrogação da jornada, sendo que uma delas prescinde dessa autorização.

No segundo grupo, que reúne cláusulas cujos períodos para compensação de horas trabalhadas são superiores a uma semana e onde estão incluídos contratos de Banco de Horas, localizam-se 60% das categorias profissionais que negociam compensação.

Quanto à distribuição por categorias, percebe-se que, proporcionalmente, estas cláusulas estão mais presentes no setor do comércio, onde quase 70% das negociações a registram. Também é grande sua frequência no setor de serviços, no qual 40% dos documentos as incluem. Na indústria, cerca de 20% dos instrumentos prevêem essa forma de compensação de horas. Na agricultura foi registrada apenas uma negociação que a acorda, associando-a ao período de safra.

Com relação ao conteúdo, é importante destacar as condições estipuladas para a adoção de banco de horas. Em cerca de 1/3 dos documentos que a negociam, é assegurada, expressamente, consulta aos trabalhadores e/ou sindicatos para a implantação desse sistema. Em duas delas, há garantia de constituição de comissão de empregados para o acompanhamento e fiscalização do Banco de Horas. Algumas outras prevêem que a adoção ao sistema pode se dar através de adesão individual do empregado.

Dentre os documentos analisados, alguns fazem ressalva à extensão de jornada dos empregados estudantes, que podem ser excluídos do regime de compensação caso a prorrogação represente prejuízo para a frequência à escola. Destes, dois ainda asseguram às mulheres com filhos menores sua exclusão desse regime.

Sobre os prazos limite para a compensação de horas, quase 25% das negociações ora analisadas o definem em 12 meses; 19%, em um mês; 15%, em 6 meses; 13%, em 3 meses;

9%, em dois meses; 9%, em 4 meses e 4%, em 5 meses. Nas demais situações, os limites são estabelecidos em dias, que variam de 15 a 100.

Além desses, embora em número bastante reduzido, foram registrados prazos de compensação diferenciados para situações específicas, como 60 dias para o trabalho realizado em sábados, domingos ou feriados e 120 dias para o tempo utilizado em treinamento.

Igualmente importante é a determinação do limite máximo de horas a serem acumuladas para posterior compensação, prevista em quase 40% das negociações.

Em algumas delas, esse limite foi definido em horas acumuladas durante um determinado período de tempo; na maioria dos casos, de um mês. Nestes casos, o crédito máximo mensal foi estipulado entre 20 e 60 horas.

Em outras negociações, o limite de crédito foi atrelado apenas a um determinado número de horas, sem especificação do período. Aqui, o máximo de horas acumuladas oscila entre 16 e 180.

No geral, estipula-se que se ultrapassado o limite definido, as empresas são obrigadas a remunerar as horas excedentes com o adicional de horas extras. Há, ainda, casos em que é proibida a superação dos limites estabelecidos.

Quanto ao limite de extensão da jornada, quase metade dos contratos define que a jornada diária não pode ser maior que dez horas ou superior a duas horas extraordinárias.

Foram ainda verificados alguns documentos que asseguram que o trabalho realizado em fins de semana ou feriados não pode ser objeto de compensação em banco de horas, devendo ser remunerado com adicional de hora extra.

Outro aspecto importante diz respeito ao valor das horas excedentes para cômputo no Banco de Horas. Em grande parte dos documentos analisados, as horas creditadas no sistema têm igual proporção às horas trabalhadas; sendo o valor de uma hora excedente equivalente ao valor de uma hora normal. No entanto, em alguns instrumentos, verifica-se a relação de 1 hora e meia de crédito para cada hora trabalhada a mais; e em um caso, a relação de 2 horas de crédito para cada hora excedente.

Para as categorias que definem a incorporação, ao regime de compensação, das horas trabalhadas em sábados, domingos e feriados, algumas definem que a proporção deve ser de 2

horas de crédito para cada 1 hora trabalhada, e outras, de 1 hora e meia de crédito para cada hora trabalhada.

Parte dos documentos assegura, ao trabalhador, a comunicação antecipada da prorrogação da jornada de trabalho. Na maioria dos casos, esse prazo é estabelecido em 48 horas, mas também foram previstos prazos de três a cinco dias.

Sobre o controle de horas, assegurou-se em um número significativo de contratos a garantia de acesso dos empregados ao saldo acumulado de horas. Em sua maioria, estes obrigam as empresas a fazerem-no mensalmente; contudo, duas negociações de comerciários conquistaram acesso semanal e outras duas garantiram acesso por meio eletrônico, sempre que desejado.

Alguns acordos de compensação de jornada dispõem sobre o pagamento das horas a serem compensadas pelos trabalhadores demitidos durante a sua vigência. De modo geral, prevê-se o pagamento do saldo positivo com adicional de hora extra. Alguns acordos definem que, se o desligamento ocorrer por iniciativa da empresa, as horas em débito não serão descontadas dos empregados.

3. Horas Extras

Dos 162 acordos e convenções coletivas analisados, 152 registram cláusulas relativas a este título, o que significa que mais de 90% das unidades de negociação observadas incluíram esta questão dentre os assuntos a serem tratados. Considerando-se que foram localizadas 306 cláusulas referentes a horas extras no SACC-DIEESE em 2003, constata-se que há mais de uma cláusula por instrumento. O alto grau de disseminação das horas extraordinárias pode também ser observado por sua presença em todos os setores analisados: agricultura, comércio, serviços e indústria.

No que se refere ao conteúdo, observa-se que a totalidade das categorias profissionais que negociaram cláusulas sobre horas extras restringiu-se a regulamentar seu percentual de remuneração.

Cerca de 80% dos instrumentos referem-se ao pagamento das horas extras em dias normais de trabalho. Desses, a maior parte – mais de 70% - estipula o mesmo percentual definido por lei; qual seja, 50% sobre as horas habituais. Nos demais, há previsão de pagamento de adicionais entre 55% e 100% para as horas extras prestadas em dias normais.

Foi também observada, em cerca de metade dos instrumentos que incluem cláusulas sobre horas extras, a regulamentação do pagamento de adicional sobre o trabalho aos domingos e feriados. Neste caso, a maioria dos dispositivos prevê que essas horas sejam remuneradas com 100% de acréscimo. Com menor ocorrência, foram observados percentuais entre 110% e 170%. Há, em alguns documentos, percentuais diferenciados para as primeiras 8 horas trabalhadas em domingos e feriados e para as subsequentes.

Ainda foram registradas algumas cláusulas que asseguram pagamento com adicional às horas de trabalho realizadas aos sábados; estipulados entre 50% e 100%.

Também foram localizadas, em um pequeno número de documentos, garantias de fornecimento de lanche e/ou refeição quando da execução de horas extras. Destes, a maior parte prevê a concessão apenas de lanche e a condiciona a um determinado número de horas prestadas. Em alguns casos, está assegurado o fornecimento de lanche até um determinado número de horas prestadas e de refeição a partir desse limite.

Além disso, em alguns instrumentos foi garantido o pagamento de remuneração mínima quando da convocação para horas extras, independentemente do número de horas efetivamente trabalhadas. Foram registrados pagamentos mínimos equivalentes a 2 horas; 2:30 horas; 3 horas e 4 horas.

Por fim, é importante observar que, em raríssimas situações, foi mencionada a disposição em limitar a prática de horas extras, restringindo-as a caso de necessidade imperiosa ou apelando a esforços para evitar sua realização. Entretanto, não foi observado nenhum caso de limitação efetiva ou proibição.

Ainda, houve registro de incorporação da média de horas extras prestadas no cálculo de férias e décimo terceiro salário.

4. Intervalos para Repouso e Alimentação

Nestas cláusulas, são definidos critérios para a fixação de intervalos para repouso e alimentação e seu cômputo – ou não – na jornada de trabalho. São também regulamentados os intervalos entre jornadas.

Dos 162 instrumentos observados, metade trata da regulamentação de intervalos. Também neste caso, as categorias profissionais que negociam a questão incluem, em média, mais de uma cláusula a ela referente em seu acordo ou convenção coletiva.

Proporcionalmente, essas são mais presentes nas categorias da indústria e dos serviços: cerca de 50% dos instrumentos negociados por estes setores referem-se ao assunto. Na agricultura, apenas uma das cinco negociações analisadas faz referência a intervalos e, no comércio, cerca de 30% dos documentos incluem alguma cláusula a esse respeito.

Quanto aos conteúdos das cláusulas, a grande maioria refere-se aos intervalos para descanso e alimentação, sendo que mais da metade determina que estes devem ser reduzidos. Grande parte dos dispositivos que prevêm essa redução explícita que a duração do horário de alimentação e repouso passa a ser de 30 minutos. Em alguns poucos casos estipula-se duração de 40 ou 45 minutos.

Um significativo número de instrumentos condiciona essa mudança à aprovação em assembléia de trabalhadores e/ou acordo com o sindicato. Em alguns casos, foi observada a exigência de refeitório dentro da empresa que pretendesse reduzir o intervalo para descanso e alimentação.

Também foram verificadas cláusulas que estipulam o tempo mínimo e máximo de duração desse intervalo, registradas apenas nas categorias de comércio, agricultura e turismo e hospitalidade. No caso dos trabalhadores no comércio e na agricultura, assegura-se que o intervalo para alimentação e descanso deve ter um mínimo de uma e um máximo de duas horas. Já no caso de trabalhadores em edifícios, hotéis, bares e restaurantes esse intervalo é extremamente flexível. A depender da categoria profissional, está limitado a um mínimo de 30 minutos e um máximo de 6 horas.

Em raras situações, observadas em convenções coletivas negociadas por trabalhadores no comércio e em hotéis, permite-se que estes permaneçam no local de trabalho durante o horário de descanso. Em uma categoria de trabalhadores em saúde, exige-se que as empresas mantenham local adequado para o descanso dos funcionários.

Foram ainda localizadas duas categorias profissionais que asseguram que o horário de alimentação deve ocorrer dentro de um determinado período do dia: entre 11:00 e 13:00 horas (construção civil) e entre 11:00 e 14:30 horas (vigilantes).

Além das cláusulas referentes à alimentação e repouso, foram verificadas algumas que prevêem intervalos menores para lanche ou descanso dentro da jornada de trabalho. Em boa parte, esses são regulamentados para jornadas diárias de até 6 horas e negociados quase que exclusivamente por trabalhadores de comércio e serviços.

Em cerca de $\frac{1}{4}$ dos instrumentos que prevêem intervalos, há menção sobre seu cômputo ou não na jornada de trabalho. Destes, a maior parte refere-se ao intervalo para lanche, determinando que este deve compor a jornada.

Também foram localizadas, em um número reduzido de documentos, garantias de intervalo entre jornadas de trabalho, de 11 horas em todos os casos observados.

Ainda foram registradas algumas cláusulas que prevêem descansos especiais para algumas situações específicas de trabalho, como entre viagens (motoristas); entre aulas (professores); a cada 50 minutos de trabalho (processamento de dados); e 10 minutos sentado para cada 3 horas de trabalho em pé (vigilantes).

Algumas outras observações são importantes, como o registro de um número considerável de acordos e convenções coletivas que dispensam os trabalhadores da marcação de ponto nos intervalos. Também é interessante ressaltar, embora restrita a poucas categorias profissionais, a garantia de que intervalos não concedidos sejam pagos como hora extra.

Por fim, houve uma única cláusula que determinou que pausas particulares, como as utilizadas para atender a necessidades fisiológicas, devem ser asseguradas.

5. Redução de Jornada de Trabalho

Dentre as 162 unidades de negociação examinadas, foi observado apenas um caso de redução de jornada de trabalho de 44 horas para 40 horas semanais, assegurando a manutenção do salário anteriormente percebido.

Esse direito foi assegurado por uma categoria do setor de telecomunicações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No que se refere à jornada de trabalho, é interessante ressaltar que as cláusulas mais disseminadas nas negociações coletivas de trabalho acompanhadas pelo SACC-DIEESE procuram estabelecer a intensificação, ampliação e flexibilização do tempo de trabalho ou versam sobre temas não substantivos para sua determinação e organização.

Assim, os dispositivos mais frequentemente negociados nesse tema são os relativos às faltas ao trabalho, que, no geral, estão associadas a situações excepcionais no cotidiano do trabalhador. Cerca de 20% das cláusulas sobre jornada de trabalho referem-se a esse assunto.

Também são habituais as negociações sobre a realização de horas extraordinárias, recurso comumente utilizado para a ampliação da jornada. Aproximadamente 90% dos documentos analisados contêm cláusulas a respeito dessa questão. Destes, a grande maioria determina a remuneração das horas excedentes à jornada nos termos definidos em lei, ou seja, com adicional de 50%. São ausentes regras para redução ou proibição de prestação de serviço extraordinário.

Ainda é significativa a ocorrência de normas que regulamentam a redução do intervalo para alimentação e descanso e que implicam intensificação do trabalho.

Por fim, é importante registrar a expressiva presença de cláusulas referente à prorrogação da jornada de trabalho, com posterior compensação, negociadas por mais da metade das categorias profissionais analisadas. Na maioria, estas prevêm a criação de banco de horas, eficaz mecanismo de flexibilização da jornada.