

estudos e pesquisas

Ano II - Nº 16 - Dezembro de 2005

A Jornada de Trabalho nas Negociações Coletivas 1996 a 2004



A JORNADA DE TRABALHO NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS 1996 a 2004

INTRODUÇÃO

A regulamentação da jornada de trabalho é alvo da ação sindical desde o início do processo de industrialização. As primeiras greves registradas na história do Brasil, datadas do final do século XIX, tinham a redução da jornada entre as principais reivindicações. Diversas foram as lutas dos trabalhadores pela limitação do tempo de trabalho até que a Constituição de 1934 a fixasse em 8 horas diárias e 48 horas semanais, estendendo ao conjunto dos trabalhadores um direito restrito a categorias profissionais que o haviam assegurado através da pressão direta sobre os empregadores.

Foram necessários mais 54 anos e grande mobilização sindical para que este limite fosse reduzido, passando a 44 horas semanais com a Constituição de 1988. Como em 1934, em função da mobilização dos trabalhadores, em alguns ramos de atividade econômica já vigoravam jornadas de trabalho iguais ou inferiores a que veio a ser determinada por lei.

No decorrer dos anos 90, foram adotadas diversas medidas que visavam à flexibilização de direitos trabalhistas. Entre elas, foi introduzida, em 1998, a possibilidade da adequação da jornada de trabalho ao fluxo da produção, com a adoção do mecanismo do “banco de horas”, ou seja, de sua prorrogação com posterior compensação.

Hoje, no Brasil, a jornada de trabalho é regulamentada pela Constituição Federal de 1988 e pela Consolidação das Leis do Trabalho. Entre as principais disposições, encontram-se a duração da jornada, estipulada em 8 horas diárias e 44 horas semanais, com a possibilidade de prorrogação por mais duas horas por dia, mediante remuneração com adicional de 50% ou compensação em período máximo de um ano.

Em março de 2004, seis Centrais Sindicais - CAT - Central Autônoma dos Trabalhadores; CGT - Confederação Geral dos Trabalhadores; CGTB - Central Geral dos Trabalhadores do Brasil; CUT - Central Única dos Trabalhadores; Força Sindical e SDS - Social Democracia Sindical, com apoio do DIEESE - Departamento Intersindical

de Estatística e Estudos Socioeconômicos - articularam campanha unificada para ampliação do nível de emprego, com redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais e eliminação de horas extras e do banco de horas.

Com este estudo, o DIEESE busca traçar um panorama das negociações coletivas de trabalho referentes a este tema realizadas nos últimos anos. As informações analisadas - cláusulas relativas à jornada de trabalho, negociadas entre empresários e trabalhadores - foram extraídas do Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC-DIEESE), desenvolvido pelo DIEESE para o armazenamento de informações relativas aos contratos coletivos de trabalho resultantes das negociações praticadas pelas principais categorias profissionais no território nacional (*Anexo I*).

Dada a amplitude da temática da negociação da jornada de trabalho, que abrange desde a definição do tempo de trabalho até a regulamentação de faltas, optou-se por seleccionar apenas as cláusulas que estabelecem normas substantivas sobre o tema, ou seja, as que se referem diretamente à determinação da estrutura da jornada normal de trabalho, como as relativas à duração e à distribuição, e as que estabelecem mecanismos para alterá-la, como as relativas a horas extras e banco de horas. Embora sejam de grande importância para os trabalhadores no seu dia-a-dia, foram excluídas do estudo as que se referem a situações extraordinárias, como faltas e férias.

As cláusulas analisadas são aquelas constantes dos contratos coletivos de trabalho firmados entre 1996 e de 2004, período que compreende as negociações anteriores e posteriores à implantação do banco de horas, principal mecanismo de flexibilização da jornada de trabalho, que ocasionou alterações significativas nas normas até então vigentes. Pretende-se descrever o resultado dessas negociações e observar as mudanças que porventura elas possam ter sofrido neste intervalo de tempo.

Nos capítulos seguintes, serão apresentados os resultados da pesquisa. Para cada cláusula examinada serão expostos, resumidamente, os dispositivos legais que a regulamentam e descritos seu conteúdo, frequência, distribuição e trajetória no período.

DURAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Foram analisadas as cláusulas que definem critérios para determinar a duração da jornada normal de trabalho e sua distribuição diária, semanal e/ou mensal.

A duração da jornada de trabalho é regida pela Constituição Federal, através do inciso XIII do artigo 7º do capítulo II, que trata dos “Direitos Sociais” e estabelece, entre outros, “direitos dos trabalhadores rurais e urbanos” (...) “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (...)”.

A análise das convenções e dos acordos coletivos de trabalho registrados no SACC-DIEESE com vigência entre 1996 e 2004 revela que a maior parte das cláusulas classificadas sob este título trata da duração do trabalho, limitando-se, na grande maioria, a transcrever as disposições constitucionais. Também é significativa a negociação de cláusulas que têm como objeto a eliminação do trabalho aos sábados e sua distribuição entre os outros dias da semana, bem como a adoção de regras para compensação de folgas em dias pontes entre feriado e final de semana.

Das 90 negociações coletivas anuais analisadas, destacam-se 13 que incluíram em seus instrumentos normativos cláusulas que reduzem a jornada de trabalho legal. Destas, 10 são do setor industrial, abrangendo trabalhadores das indústrias de borracha, extrativas, metalúrgicas, de papel e química. As demais são do setor de serviços e referem-se a empregados em processamento de dados, em transporte coletivo de passageiros e transportes aéreos. Nas sete negociações do setor de comércio não foram verificados dispositivos que alterassem a duração do trabalho determinada por lei.

A observação dos tipos de instrumentos nos quais constam cláusulas que asseguram a redução da jornada revela que, proporcionalmente, estas são mais frequentes em acordos coletivos de trabalho - que resultam de negociações entre empresas e sindicatos e abrangem trabalhadores de uma ou mais empresas - do que em convenções coletivas de trabalho - instrumentos normativos firmados entre entidades representativas de trabalhadores e entidades representativas das empresas e abrangem os trabalhadores de uma determinada categoria profissional ou parcela da categoria.

Cerca de 44% dos acordos coletivos de trabalho que compõem o SACC-DIEESE estabelecem jornadas inferiores ao limite legal (7 em 16). Dentre as convenções coletivas de trabalho, essa proporção é de aproximadamente 8% (6 em 74), o que indica a dificuldade de negociação da redução da jornada de trabalho de forma centralizada.

Na maioria, os documentos asseguram jornadas reduzidas para parcela dos trabalhadores abrangidos, no geral, para os empregados lotados em funções administrativas. Destes, exceto um caso que estabelece jornada de trabalho de 41h10 a partir de 2001, todos os instrumentos negociados no período estipulam jornada de 40 horas semanais.

Também foram registradas cláusulas que estabelecem jornadas específicas para determinadas atividades, como 36 horas para enfermeiros e operadores de fotocomposição gráfica e 30 horas semanais, para digitadores. Entre os professores, esta negociação é freqüente e centra-se na definição da duração da hora-aula, geralmente de 60 minutos para a educação infantil, 50 minutos para o período diurno e 40 minutos para o noturno.

Apenas duas categorias profissionais negociam jornadas inferiores ao patamar legal para todos os trabalhadores. Uma delas a estipulou em 42 horas semanais durante todo o período analisado e a outra a reduziu gradativamente de 42h30, em 1996, para 41 horas, em 2002, e para 40 horas, em 2004.

Foi também registrado um caso em que as convenções coletivas de 1996 e 1997 previam a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais nas empresas em que fosse adotado o regime de banco de horas. Essa cláusula foi excluída das convenções coletivas subseqüentes.

Ainda é importante comentar a especificidade das negociações sobre jornada de trabalho entre os comerciários. Nesse setor, é comum a regulamentação do trabalho em feriados específicos, como Natal, Páscoa e outras datas de apelo comercial. Porém, a partir de 2000, verifica-se, em três das sete negociações coletivas acompanhadas no setor, a inclusão de cláusulas sobre a adoção do trabalho aos domingos e de critérios para sua execução. Destas, duas estabelecem regras para a implantação do trabalho neste dia - uma a partir de 2000 e outra de 2003 - e uma registra o compromisso entre as partes de discutir a adoção do trabalho aos domingos.

Por fim, foram observados alguns documentos que estabelecem o trabalho em regime parcial, introduzido pela Medida Provisória 1709-1, de agosto de 1998 e reeditado até 2001, quando foi introduzido na Consolidação das Leis do Trabalho, como artigo 58-A. Este artigo define o trabalho em tempo parcial como aquele que não excede 25 horas semanais e determina que a remuneração para esta jornada seja proporcional às

horas trabalhadas, em valor equivalente ao mesmo que é pago aos empregados que cumprem funções idênticas em tempo integral.

Das 90 unidades de negociação analisadas, seis incluem nos contratos cláusulas que estabelecem o trabalho em tempo parcial, abrangendo comerciários, vigilantes, empregados em serviços de saúde, trabalhadores em construção civil e calçadistas. Todas foram introduzidas nos contratos firmados a partir de 1998 e estipulam normas bastante diversificadas.

Uma das unidades de negociação dos comerciários registradas no SACC-DIEESE passa a negociar, na convenção coletiva de 1998, as condições necessárias para a adoção da jornada parcial: valor monetário para a hora trabalhada, quantidade de horas - mínima e máxima - da jornada semanal e percentual máximo de trabalhadores que podem ser contratados sob este regime. Também estipula uma ajuda de custo para transporte.

Já no caso dos vigilantes, há duas unidades de negociação distintas que tratam da jornada parcial. Em uma delas, a partir de 2003, determina-se que não haverá contratação a tempo parcial, a não ser por decisão conjunta dos sindicatos patronal e laboral. Em outras se prevê, a partir de 2000, a possibilidade de contratação a tempo parcial para trabalhos em sábados, domingos e feriados.

Para a unidade de negociação referente aos empregados em saúde, esse tipo de cláusula é negociado a partir de 2001 e estipula um piso proporcional ao número de horas trabalhadas, respeitado o salário mínimo vigente. No ano seguinte, acrescenta-se a obrigação de homologação desses contratos pelo sindicato de trabalhadores.

Na negociação dos trabalhadores em construção civil, há a inclusão nos contratos firmados a partir de 2000, de cláusula que reafirma os dispositivos legais sobre o trabalho em tempo parcial.

Por fim, a unidade de negociação relativa aos calçadistas determina, em todos os documentos assinados desde 1999, que os empregados que optarem por troca de regime em carga horária normal para tempo parcial devem homologá-la no sindicato profissional.

INTERVALOS PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

O artigo 71 da CLT prevê, para qualquer atividade laboral contínua, cuja duração exceda seis horas, intervalo obrigatório para repouso ou alimentação de, no mínimo, uma hora e, salvo convenção ou acordo coletivo em contrário, de no máximo duas horas. Para o trabalho com duração mínima de quatro horas e que não exceder seis horas, o intervalo obrigatório previsto é de 15 minutos. É também estabelecido que estes intervalos não são computados na duração do trabalho e, em caso de não serem concedidos pelo empregador, devem ser remunerados com acréscimo mínimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho. Ainda está previsto que, mediante autorização expressa do Ministério do Trabalho, o tempo concedido para repouso e alimentação poderá ser inferior a uma hora quando satisfeitas características organizacionais no local de trabalho tangentes aos refeitórios e quando os trabalhadores não se encontrarem em prestação de serviços extraordinários.

Das 90 unidades de negociação analisadas, 58 (64%) estabelecem em seus acordos e convenções coletivas disposições sobre esse tema, entre 1996 e 2004. Pôde-se observar que houve intensificação da negociação de intervalos ao longo do período analisado, dado que cláusulas sobre esta questão foram incluídas em sete unidades de negociação, excluídas de duas e sofreram modificações de conteúdo em 10.

Esse tema é mais frequentemente negociado na indústria, onde cerca de 70% das categorias profissionais observadas o incluem em seus contratos coletivos. Nos serviços, mais da metade das categorias profissionais analisadas negocia garantias de intervalo. No comércio, três das sete unidades de negociação constantes do SACC-DIEESE acertam dispositivos sobre a questão.

Estas cláusulas versam, em geral, sobre duração do intervalo, seu cômputo - ou não - como tempo de trabalho e seu registro no controle de ponto. O conteúdo da negociação desse tema é bastante diferenciado entre os setores analisados.

Na indústria, são negociadas, basicamente, a duração do intervalo e a dispensa de seu registro no controle de ponto. No que se refere à duração, 40% das unidades de negociação relativas a este setor autorizam a redução do intervalo – na maior parte dos casos para 30 minutos – desde que cumpridas as exigências legais. É interessante observar que aproximadamente 30% das categorias da indústria que negociam a redução do intervalo passam a fazê-lo entre 1997 e 1999.

Quanto à marcação de ponto no intervalo, prevê-se sua dispensa, quase sempre condicionada à permanência do empregado no recinto da empresa durante o período de alimentação.

No comércio, é comum que seja assegurada a concessão do intervalo. Em um caso, determina-se que intervalo trabalhado será compensado no final do período e, em outro, que será pago como hora extra. Há ainda uma garantia introduzida no período em uma das convenções coletivas que autoriza o trabalhador a usufruir o intervalo no recinto da empresa, sem que sua permanência signifique que esteja trabalhando. Por fim, uma das categorias do comércio assegurou lanche de 15 minutos, computados na jornada.

Nas unidades de negociação relativas aos serviços, são estipulados os intervalos e as respectivas durações, em função da natureza e das características do trabalho de profissionais como digitadores, professores, vigilantes e trabalhadores em regime de turno de revezamento.

HORAS EXTRAS

Segundo o artigo 59, parágrafo primeiro, da CLT, “do acordo ou contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal”.

No material registrado no SACC-DIEESE, observou-se que 85 das 90 unidades de negociação analisadas incluem, em seus acordos e convenções coletivas de trabalho, cláusulas relativas a horas extras. Na totalidade dos casos, estas se restringem a regulamentar o percentual de remuneração das atividades despendidas fora da jornada normal de trabalho. São raríssimos os documentos que expressam disposição em limitar a prática de horas extras e, quando o fazem, mencionam que estas devem restringir-se a caso de necessidade imperiosa ou apelam para que as partes evitem esforços para evitar sua realização. Entretanto, não foi observado nenhum caso de limitação efetiva ou proibição.

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.

No que se refere à remuneração das horas extras, observa-se uma tendência de diminuição entre 1996 e 2004. Embora quase metade das negociações tenha mantido os mesmos percentuais de remuneração para as horas extras durante todo o período analisado, mais de um terço os rebaixaram. Em 2004, apenas duas categorias haviam assegurado percentuais superiores aos convencionados em 1996. Além dessas, em algumas negociações foram alterados os critérios de pagamento do trabalho extraordinário, sem, no entanto, representar um claro avanço ou retrocesso.

Neste tópico, devido ao grande volume de cláusulas localizadas e às especificidades das negociações sobre o tema, as informações serão apresentadas por setor de atividade: indústria, serviços e comércio.

Indústria

Das 60 unidades de negociação do setor industrial, acompanhadas entre 1996 e 2004, pouco mais de 40% mantém os mesmos valores para a remuneração de horas extras em todos os anos da série e um terço os reduz. Por outro lado, são deste setor as duas únicas negociações que asseguraram adicionais superiores aos convencionados em 1996.

Em duas das unidades de negociação dos industriários houve supressão de cláusulas com definição de percentual de horas extras. Em ambos os casos, o percentual estipulado era superior ao estabelecido em lei.

Existem ainda situações em que a normatização do exercício e pagamento de horas extras sequer chegou a ser incorporada aos acordos e convenções coletivas da indústria em qualquer dos nove anos aqui enfocados. Destacam-se, neste aspecto, os trabalhadores em indústrias têxteis - em 10 núcleos de negociação acompanhados no ramo entre 1996 e 2004, quatro não incluíram em seus documentos cláusulas que regulamentassem o tema. Além desses, não foi localizada cláusula sobre horas extras nas convenções coletivas dos trabalhadores em uma das unidades de negociação da indústria do vestuário.

Ocasionalmente, consta dos documentos negociados no setor industrial a preocupação em excluir da contabilização de horas extras semanais ou mensais as

pequenas diferenças de horário de adiantamentos ou atrasos (de 5 a 15 minutos) na marcação de ponto dos trabalhadores.

Raramente se estabelece, no trabalho industrial, um percentual fixo para remuneração de horas extras. Quase todos os instrumentos que tratam de critérios para pagamento de horas extras estabelecem pesos distintos para o trabalho extraordinário praticado em dias normais e o realizado em sábados e/ou domingos e/ou feriados. Complementar ou alternativamente a essa condição, há casos de valoração diferenciada segundo quantidades cumulativas, previamente definidas, de horas extras trabalhadas diária, semanal ou mensalmente. Assim, são com frequência ajustadas condições como:

- a fixação de um adicional sobre o valor da hora normal aplicável às horas extras praticadas em dias úteis (incluindo-se ou não o sábado) e de outro superior para os dias de descanso e feriados;
- o pagamento de adicionais superiores sobre o tempo de trabalho excedente, por exemplo, às duas primeiras horas extras diárias.

São exceções a esse comportamento as unidades de negociação que, no decorrer do período analisado, mantiveram único e inalterado um percentual específico para remuneração das horas extras. É o caso das séries de documentos firmados por algumas categorias profissionais dos setores petroquímico, químico, de construção e mobiliário e de extração, que estipulavam uma remuneração de 100% para qualquer situação de trabalho suplementar à jornada normal.

O percentual mínimo de remuneração pela hora extra praticada na indústria é fixado recorrentemente em 50%, valor estipulado pela legislação. Os máximos chegam a 120%. Em algumas situações, geralmente associados ao trabalho aos domingos e feriados, esses percentuais alcançam até 150%.

Serviços

Neste setor observou-se a ocorrência de diminuição dos valores pagos pelas horas extras em um terço das 23 unidades de negociação acompanhadas entre 1996 e 2004. Por outro lado, metade dessas negociações conservou os mesmos percentuais de pagamento de horas extras durante este intervalo de tempo. Ainda foi verificada a exclusão de cláusula referente a horas extras da convenção coletiva de uma das categorias profissionais.

Também aqui a grande maioria das condições acordadas para o pagamento do adicional de horas extras prevê percentuais de remuneração diferenciados conforme o dia e/ou a quantidade de horas acumuladas pelo trabalhador. Apenas três categorias profissionais fixam um percentual único para a remuneração do trabalho extraordinário.

Comércio

No comércio, duas negociações firmaram em 2004 percentuais de remuneração de horas extras menores que os acordados em 1996. Em uma única, houve uma relativa redução, com a substituição do critério de remunerar em 100% qualquer hora adicional pelo que remunera em 70% até a segunda hora e em 120% as demais. Na estrita aplicação da lei, essa mudança configura uma vantagem para o empregador, já que a jornada só poderia ser estendida em até duas horas.

Além disso, verifica-se em todas elas a incorporação de dispositivos contratuais que resultam em alterações substanciais na remuneração da jornada extraordinária. Dentre esses dispositivos, o principal é o sistema de banco de horas. Uma ilustração dos seus efeitos é que a possibilidade de compensação das horas extras pode não ser qualificada, isto é, o cálculo das folgas pode não levar em conta a realização diferenciada de trabalho extraordinário em finais de semana ou períodos estendidos. Desse modo, mesmo quando permanecem registrados em acordo os diferentes percentuais – o que ocorre em quatro casos –, pode não se obter na prática a justa correspondência entre as folgas realizadas e a remuneração que teria sido percebida caso as horas extras fossem pagas.

O segundo dispositivo refere-se à regularização da jornada de trabalho aos domingos. Por meio desse mecanismo, as empresas deixam de pagar os adicionais, que tipicamente seriam ainda superiores aos dos dias úteis. Porém, uma das negociações, em 2000, acorda, ao mesmo tempo, uma contrapartida para esse efeito: o pagamento de um adicional de 150% para as horas excedentes no domingo (a partir da sexta hora trabalhada) e para todas aquelas trabalhadas no segundo domingo consecutivo, entre outras compensações. Em 2003, é suprimida a possibilidade de trabalho no segundo domingo e acrescida multa equivalente a meio piso de ingresso da categoria pelo descumprimento de qualquer item da cláusula em questão.

Por fim, são comuns em documentos formalizados no âmbito do comércio temas como a previsão de pagamento de horas extras para atividades tais como reuniões ou cursos especiais e o estabelecimento de adicionais diferentes para empregados comissionados - forma de remuneração muito freqüente no setor.

PRORROGAÇÃO E REDUÇÃO DE JORNADA COM COMPENSAÇÃO

A prorrogação da jornada de trabalho é regida pelo parágrafo segundo do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, que até 1988 rezava: “poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”. A Lei 9.601, de janeiro de 1998, alterou este parágrafo, ampliando para 120 dias o prazo para compensação das horas que ultrapassassem a jornada normal de trabalho. Em agosto do mesmo ano, a Medida Provisória 1709-1 estendeu o prazo de compensação para 12 meses e foi reeditada até junho de 2001, quando substituiu definitivamente o dispositivo anteriormente previsto na CLT.

Esse mecanismo, que passou a ser conhecido como “banco de horas”, permite que, em consonância com o fluxo da produção, as empresas alterem a jornada dos trabalhadores, aumentando ou diminuindo o tempo de trabalho durante determinado período. As diferenças positivas ou negativas em relação ao número de horas de trabalho previstas contratualmente são tratadas como créditos ou débitos de cada trabalhador abrangido pelo acordo. Os débitos contraídos pelo funcionário são posteriormente compensados mediante trabalho suplementar, ao passo em que os seus créditos são em geral transformados em horas de folga.

Embora já fosse objeto de negociação coletiva desde meados da década de 1990, foi a partir da regulamentação legal que o “banco de horas” passou a ser um dos temas centrais das negociações em torno da jornada de trabalho. Em mais da metade das unidades de negociação constantes do SACC-DIEESE é prevista a implantação ou possibilidade de implantação do banco de horas. No setor da indústria, esta negociação está presente em mais de 50% das unidades de negociação analisadas e nos serviços, em mais de 40%. No caso dos comerciários, as sete categorias profissionais acompanhadas

pelo SACC-DIEESE introduziram em seus acordos e convenções coletivas de trabalho o sistema de compensação de horas.

Por outro lado, há um número expressivo de categorias (1/3 do total) cujos instrumentos normativos consolidados entre 1996 e 2004 jamais chegaram a conter cláusulas acerca de critérios para prorrogação ou compensação de jornada. Das ocorrências enquadradas nesse caso, dois terços foram observados na indústria e um terço nos serviços.

Também foram observadas algumas unidades de negociação que, tendo acordado a implantação de banco de horas em algum momento, abandonaram o tema posteriormente. Os casos dessa natureza restringem-se ao setor industrial e começam a surgir após o ano de 2000.

Diversos são os mecanismos estabelecidos para o funcionamento do banco de horas. A seguir, cada um deles será tratado separadamente.

Critérios para negociação e implantação do banco de horas

Algumas das categorias constantes do SACC-DIEESE acordaram entre 1996 e 2004 normas que condicionam a adoção dos sistemas de bancos de horas à aprovação direta ou indireta dos trabalhadores. Na primeira situação, há a exigência de que a implantação do banco de horas seja submetida à aprovação dos trabalhadores, em assembleia. Na segunda, as empresas que pretendem adotar banco de horas ficam obrigadas a negociá-lo com o sindicato profissional ou propõem-se a integrar uma comissão com a finalidade específica de arbitrar sobre a questão.

Houve apenas uma unidade de negociação que, desde 1998, dispensou critérios de representatividade coletiva como condição para o estabelecimento de acordos sobre flexibilização de jornada. Nela, é autorizada a negociação direta entre as empresas e cada trabalhador para implementação de um banco de horas com vigência de quatro meses. Ressalve-se que a possibilidade de acordos individuais para estabelecer o regime de compensação de horas passou a ser prevista somente a partir da Orientação Jurisprudencial nº 182, de 08/11/2000, que a autoriza, desde que não haja norma coletiva em sentido contrário.

Observou-se, ainda, um caso de uma unidade de negociação do comércio que, desde 1999, autoriza a adoção de bancos de horas apenas em unidades de trabalho com mais de 50 funcionários.

Prazos para compensação de horas

Os acordos que prevêem esquemas de compensação simples - sem o sistema de créditos e débitos característico dos bancos de horas – são minoria no painel analisado. Nestes casos, o prazo para compensação das horas trabalhadas é curto, dentro da mesma semana ou do mesmo mês da realização das horas extras a serem compensadas. Já os prazos para a compensação de horas creditadas nos bancos de horas tendem a ser prolongados, variando entre um e 12 meses.

Nas séries históricas analisadas, a maior parte das categorias profissionais que estabelece bancos de horas mantém os prazos inicialmente estabelecidos para a compensação das horas em todos os instrumentos normativos subsequentes. No entanto, algumas delas o ampliam ou o reduzem. Em uma das unidades de negociação de trabalhadores no comércio, o prazo para compensação de horas, estipulado em 30 dias na convenção coletiva de 1998, foi ampliado para 60 dias em 2001. Também em uma das unidades de negociação da construção civil, na qual foi pactuado limite máximo para compensação de 120 dias em 1998, houve ampliação para 12 meses a partir de 2002. Já em outra unidade de negociação da construção civil ocorreu movimento inverso: em 1999 este prazo foi fixado em 12 meses, passou para 8 meses no ano seguinte e reduziu-se para seis meses em 2002.

Vale ainda comentar que foram registrados vários casos em que o resultado das negociações sobre a constituição de bancos de horas sobrepõe-se à legislação trabalhista. Destaca-se um em que o prazo máximo para compensação de horas já era de um ano em 1996, enquanto a lei ainda o estipulava em uma semana. Em contrapartida, as empresas se comprometiam a reduzir a jornada de trabalho para 40 horas semanais, com um mínimo de 36 e um máximo de 44 horas. Esse compromisso deixou de vigorar a partir da convenção coletiva desta categoria em 1998.

Critérios de compensação

Em vários documentos que prevêm a adoção do banco de horas, é estabelecida relação de equivalência entre as horas trabalhadas e as horas a compensar. Diversas foram as situações registradas. Em alguns casos, explicitava-se que a proporção das horas trabalhadas para as horas a serem compensadas era de 1h/1h. Em outros, foi atribuído peso maior às horas trabalhadas em sábados, domingos e feriados, na relação, por exemplo, de 1h30 ou 2 horas de folga para cada hora trabalhada. Houve também casos em que se conquistou vantagem na relação crédito/débito para o trabalho referente aos dias normais, como de 1h/1h20 ou de 1h/1h30.

Também foi verificado o estabelecimento de limites positivos (horas trabalhadas a mais- compensáveis ou circunstancialmente passíveis de remuneração) e negativos (tempo trabalhado aquém da jornada normal e, portanto, em débito) do saldo do banco de horas. Nestes casos, apresentaram-se variações de grande amplitude nos diversos documentos que os contêm, a começar pela determinação temporal para o limite de horas acumuladas, que pode ser semanal, mensal ou anual. Assim, é possível encontrar um limite máximo de crédito de 14 horas semanais ou de 10 horas mensais.

É freqüente a fixação de limites mensais de 30 ou 36 horas, mas também existem categorias que acordam saldos cuja base de cálculo equivale a todo o espaço de um ano. Para estas, foram registrados limites de crédito de 150, 180 e até 200 horas anuais.

Em praticamente todos os casos observados, foi estabelecido que, ao final do prazo fixado para a compensação, as horas não compensadas deverão ser pagas como extras.

Por fim, alguns acordos e convenções coletivas determinam que, caso a empresa demita funcionários durante a vigência do banco de horas, as horas de crédito serão remuneradas como extras e as de débito serão abonadas.

Acesso às informações

Apenas 11 das unidades de negociação que adotam o banco de horas asseguram o direito de receber informes periódicos sobre a evolução dos seus saldos horários de trabalho. Esta é uma garantia fundamental para evitar a malversação do controle das empresas sobre os créditos e débitos resultantes nos bancos de horas - irregularidade

que é objeto de reclamações frequentes dos trabalhadores e de suas entidades representativas.

Manutenção do nível de emprego

Embora figure como argumento central do patronato para conquistar a adesão dos trabalhadores aos acordos de flexibilização da jornada, o compromisso de manutenção do nível de emprego consta dos documentos resultantes das negociações coletivas de apenas uma das categorias profissionais que adota o sistema de banco de horas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise das negociações coletivas sobre jornada de trabalho entre 1996 e 2004 revela uma clara tendência à intensificação e à ampliação do tempo de trabalho mediante redução e flexibilização das garantias asseguradas por lei ou por contrato coletivo de trabalho.

A introdução, em 1998, do mecanismo de banco de horas, que possibilita a adequação da jornada de trabalho ao fluxo da produção, altera substancialmente a negociação da jornada. Constata-se, no SACC-DIEESE, que mais da metade das categorias profissionais introduz a implantação desse sistema em seus acordos e convenções coletivas.

No que se refere às horas extras, a totalidade das cláusulas que as regulamentam definem sua remuneração, sendo que mais de um terço delas prevê redução dos percentuais aplicados anteriormente. São raríssimos os documentos que expressam disposição em limitar a prática de horas extras e, quando o fazem, mencionam que estas devem restringir-se a caso de necessidade imperiosa ou apelam para que as partes evitem esforços para evitar sua realização. Entretanto, não foi observado nenhum caso de limitação efetiva ou proibição.

Também se verificou uma tendência de redução do tempo de intervalo para repouso e alimentação, especialmente no setor industrial.

Cabe ressaltar a especificidade da situação dos trabalhadores no comércio, que, no período analisado, foram obrigados a negociar a introdução do trabalho aos domingos.

Por fim, poucas categorias profissionais conquistaram redução de suas jornadas de trabalho a patamares inferiores ao limite constitucional de 44 horas semanais. Em sua grande maioria, as jornadas reduzidas são restritas a parcela dos trabalhadores abrangidos pela negociação - como os de áreas administrativas das empresas. Além disso, constatou-se que jornadas inferiores ao limite legal são mais frequentes em negociações realizadas diretamente entre empresa e sindicato do que em negociações por categoria, o que revela dificuldade de negociar a redução da jornada de trabalho de forma centralizada.

ANEXOS

Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas SACC-DIEESE

O SACC-DIEESE foi implantado em 1993 e reúne informações sobre contratos coletivos de trabalho paradigmáticos para as negociações coletivas em nível nacional, regional e setorial. Até 2002, o sistema era composto por 94 contratos coletivos ao ano, que abrangiam, aproximadamente, 30 categorias profissionais dos setores da indústria, comércio e serviços, além de 14 unidades da federação, distribuídas pelas regiões Sul, Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste. A partir de 2003, a base de dados do sistema foi ampliada para 225 contratos coletivos ao ano, passando a abranger 50 categorias profissionais e 16 unidades da federação. Esta ampliação viabilizou a inclusão de contratos coletivos de categorias profissionais da região Norte do país e de trabalhadores do setor rural e de empresas estatais.

A metodologia para o tratamento das informações constantes dos contratos foi desenvolvida visando à classificação e à recuperação dos dados, de forma a identificar, com agilidade e precisão, suas principais características, bem como as cláusulas que os compõem.

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/Ramo	Região Geográfica					Nacional	Total
	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul		
Rural	1	3	1	2	4	0	11
Comércio	1	6	2	5	6	1	21
Indústria	3	22	7	43	33	5	113
Alimentação	-	1	2	2	7	-	12
Artefatos de Borracha	-	1	-	2	-	-	3
Construção e Mobiliário	-	7	1	5	2	-	15
Extrativas	-	-	-	1	-	1	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	-	2	-	2	3	1	8
Urbanas	2	4	2	7	4	3	22
Vestuário	-	1	1	3	2	-	7
Vidros	-	-	-	1	-	-	1
Serviços Total	6	15	5	25	16	13	80
Bancos	-	-	-	-	-	3	3
Comunicações	-	3	2	9	5	4	23
Educação	1	2	1	1	2	-	7
Processamento Dados	1	1	-	2	1	2	7
Segurança e Vigilância	-	2	1	1	1	-	5
Serviços de Saúde	-	2	-	1	2	-	5
Transportes	3	3	1	6	2	4	19
Turismo e Hospitalidade	1	2	-	5	3	-	11
TOTAL	11	46	15	75	59	19	225

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas - SACC

Procedimentos para a execução da pesquisa

Para a seleção do material analisado neste estudo, foram adotados alguns procedimentos. Em primeiro lugar, dado que se pretende observar o comportamento das negociações sobre jornada de trabalho entre 1996 e 2004, optou-se por utilizar a base de dados do SACC-DIEESE que possibilite comparações históricas. Assim, o levantamento das informações foi realizado no painel composto por 90 unidades de negociação cujos documentos foram registrados em todos os anos da série. Sua distribuição por setores, ramos de atividade econômica e regiões geográficas abrangidos é apresentada na Tabela 2, a seguir.

TABELA 2
Distribuição das categorias profissionais analisadas segundo
setor, ramo de atividade econômica e região geográfica

Setores/Ramo	Região Geográfica				Nacional	Total
	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul		
Comércio	4	2	-	1	-	7
Indústria	8	1	30	21	-	60
Alimentação	-	-	2	4	-	6
Artefatos de Borracha	1	-	2	-	-	3
Construção e Mobiliário	1	1	3	2	-	7
Extrativas	-	-	1	-	-	1
Fiação e Tecelagem	3	-	3	4	-	10
Gráficas	-	-	2	1	-	3
Metalúrgicas	1	-	10	6	-	17
Papel, Papelão e Cortiça	1	-	2	1	-	4
Químicas	1	-	2	2	-	5
Vestuário	-	-	2	1	-	3
Vidros	-	-	1	-	-	1
Serviços Total	4	3	7	6	3	23
Bancos	-	-	-	-	1	1
Comunicações	3	-	2	1	-	6
Educação	1	1	1	2	-	5
Processamento Dados	-	-	2	-	-	2
Segurança e Vigilância	-	1	-	1	-	2
Serviços de Saúde	-	-	-	1	-	1
Transportes	-	1	1	1	2	5
Turismo e Hospitalidade	-	-	1	-	-	1
TOTAL	16	6	37	28	3	90

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas - SACC

Uma vez definidas as unidades de negociação a serem pesquisadas, passou-se à seleção das cláusulas que deveriam compor o estudo: as que se referem diretamente à determinação da estrutura da jornada normal de trabalho e as que estabelecem mecanismos que possibilitem alterá-la, a saber: “duração e distribuição da jornada de trabalho”; “horas-extras”; “prorrogação e redução de jornada com compensação”; e “intervalos para repouso e alimentação”.

Para cada uma dessas cláusulas, foi realizada uma pesquisa no SACC-DIEESE e emitidos relatórios que informam: texto da cláusula localizada; tipo de contrato que a prevê; instância de formalização do contrato; categoria profissional beneficiada; abrangência territorial; entidades sindicais convenentes e vigência do contrato.

De posse dos relatórios, passou-se à etapa de preparação do material, que foi organizado de forma a permitir:

- a identificação das categorias profissionais que incluíram essas cláusulas em seus contratos coletivos de trabalho;

- verificar se a cláusula está presente em todos os documentos firmados nos anos que compõem a série analisada ou se foi excluída ou incluída durante o período;
- analisar seu conteúdo para que pudessem ser captadas evoluções ou involuções nas garantias determinadas.

Categorias Profissionais que compõem o SACC-DIEESE no período analisado

1. Comércio

1. Comércio lojista de Salvador (BA)
2. Comerciantes do Ceará
3. Comércio varejista do Distrito Federal
4. Comércio varejista de Goiás
5. Comerciantes da Paraíba
6. Comerciantes do Rio Grande do Norte
7. Comércio lojista e de material óptico de Porto Alegre (RS)

2. Indústria

2.1 Alimentação

8. Fumageiros - Souza Cruz (RS)
9. Alimentação do Rio Grande do Sul
10. Indústria de bebidas - Brahma (Maltaria Navegantes) (RS)
11. Alimentação – Sadia (SC)
12. Alimentação – Panificação (SP)
13. Alimentação – Nestlé (SP)

2.2 Artefatos de Borracha

14. Art. de Borracha – Petroflex (PE)
15. Art. de Borracha – Goodyear (SP)
16. Art. de Borracha (SP)

2.3 Construção e Mobiliário

17. Construção Civil de Fortaleza (CE)
18. Construção Civil do Distrito Federal
19. Construção e Mobiliário – Holcim Brasil S/A (MG)
20. Construção Civil de Curitiba (PR)
21. Construção e Mobiliário de Bento Gonçalves (RS)
22. Construção Civil (SP)
23. Marceneiros – Serraria e Carpintaria (SP)

2.4 Extrativas

24. Extração de Madeira – Acesita Energética (MG)

2.5 Fiação e Tecelagem

25. Têxteis – Fiação e Tecelagem do Ceará
26. Têxteis (MG)
27. Têxteis – Vicunha (PE)
28. Têxteis (PR)
29. Têxteis (RJ)
30. Têxteis (RN)
31. Têxteis de Caxias do Sul (RS)

32. Têxteis de Blumenau (SC)
33. Têxteis de Brusque (SC)
34. Têxteis – Malharias e Meias (SP)

2.6 Gráficas

35. Gráficos (MG)
36. Gráficos (RS)
37. Gráficos (SP)

2.7 Metalúrgicas

38. Metalúrgicos (BA)
39. Metalúrgicos – Samarco (ES)
40. Metalúrgicos – Fiemg (MG)
41. Metalúrgicos – Acesita S/A (MG)
42. Metalúrgicos – Usiminas (MG)
43. Metalúrgicos de Curitiba (PR)
44. Metalúrgicos – Grupo 11 (RJ)
45. Metalúrgicos de Porto Alegre (RS)
46. Metalúrgicos de Caxias do Sul (RS)
47. Metalúrgicos de Jaraguá do Sul (SC)
48. Metalúrgicos de Blumenau (SC)
49. Mecânicos de Joinville (SC)
50. Metalúrgicos ABCD (SP) – Automotivos (SP)
51. Metalúrgicos ABCD (SP) – (GRUPO XIX-10)
52. Metalúrgicos ABCD (SP) – (GRUPO XIX-III)
53. Metalúrgicos Capital (SP) – (GRUPO XIX-10)
54. Metalúrgicos Capital (SP) – (GRUPO XIX-III)

2.8 Papel

55. Papel e Papelão – Bahia Sul Celulose (BA)
56. Papel e Papelão – Aracruz Celulose (ES)
57. Papel e Papelão – KLABIN (Lages/SC)
58. Papel e Papelão (SP)

2.9 Químicas e Farmacêuticas

59. Químicos e Petroquímicos (BA)
60. Químicos – Tintas e Vernizes (RJ)
61. Petroquímicos de Triunfo (RS)
62. Plásticos de Joinville (SC)
63. Químicos e Petroquímicos (SP)

2.10 Vestuário

64. Sapateiros de Sapiranga (RS)
65. Sapateiros de Franca (SP)
66. Vestuário – Costureiras (SP)

2.11 Vidros

67. Vidreiros (SP)

3. Serviços

3.1 Bancos e Seguros Privados

- 68. Bancários (BR)

3.2 Comunicações

- 69. Jornalistas – Jornais e Revistas (CE)
- 70. Jornalistas de Belo Horizonte – Jornais e Revistas (MG)
- 71. Jornalistas – Diário de Pernambuco (PE)
- 72. Jornalistas (RN)
- 73. Radialistas (RS)
- 74. Jornalistas (SP)

3.3 Educação

- 75. Professores (BA)
- 76. Professores (DF)
- 77. Professores (PR)
- 78. Professores (RS)
- 79. Professores (SP)

3.4 Processamento de Dados

- 80. Processamento de Dados – Privadas (RJ)
- 81. Processamento de Dados (SP)

3.5 Segurança e Vigilância

- 82. Vigilantes (DF)
- 83. Vigilantes (PR)

3.6 Serviços de Saúde

- 84. Enfermeiros (PR)

3.7 Transportes

- 85. Aeroviários (BR)
- 86. Aeronautas (BR)
- 87. Condutores de Veículos – Transurb (GO)
- 88. Condutores de Veículos – Cargas (PR)
- 89. Condutores de Veículos Urbanos (SP)

3.8 Turismo e Hospitalidade

- 90. Asseio e Conservação – Siemaco/Selur (SP)

DIEESE

Direção Executiva

Carlos Andreu Ortiz - Presidente
STI. Metalúrgicas de São Paulo
João Vicente Silva Cayres - Vice-presidente
Sind. Metalúrgicos do ABC
Antonio Sabóia B. Junior - Secretário
SEE. Bancários de São Paulo
Mônica Oliveira L. Veloso - Diretora
STI. Metalúrgicas de Osasco
Paulo de Tarso G. Paixão - Diretor
STI. Energia Elétrica de Campinas
Zenaide Honório - Diretora
APEOESP
Pedro Celso Rosa - Diretor
STI. Metalúrgicas de Curitiba
Paulo de Tarso G. B. Costa - Diretor
Sind. Energia Elétrica da Bahia
Levi da Hora - Diretor
STI. Energia Elétrica de São Paulo
Carlos Donizeti França de Oliveira - Diretor
Femaco - FE em Asseio e Conservação do Estado de São Paulo
Mara Luzia Feltes - Diretora
SEE. Assessoria Perícias e Porto Alegre
Célio Ferreira Malta - Diretor
STI. Metalúrgicas de Guarulhos
Eduardo Alves Pacheco - Diretor
CNTT/CUT

Direção técnica

Clemente Ganz Lúcio - diretor técnico
Ademir Figueiredo - coordenador estudos e desenvolvimento
Nelson C. Karam - coordenador de relações sindicais
Francisco C. Oliveira - coordenador de pesquisas

Equipe técnica responsável

Andréa Muchão
Carlindo Paulo Rodrigues
Celi Audi
Luís Augusto Ribeiro da Costa
Ramiro Moraes Torres
Vera Lúcia M. Gebrim
Iara Heger e Geni Marques (revisão)

Equipe de apoio

Diego A. M. Baptista
Fernando H. O. Monteiro
Gonçalo G. de Oliveira
Rafael S. Serrao
Vladimir Luis da Silva
Victor Gnecco S. Pagani