



Número 105– Novembro de 2011

O tempo de trabalho no Brasil: o negociado e o não negociado

O tempo de trabalho no Brasil: o negociado e o não negociado

Mudanças na legislação trabalhista de modo a reduzir a jornada legal de trabalho de 44 para 40 horas semanais ainda não foram conquistadas pelos trabalhadores brasileiros, apesar da campanha do movimento sindical com este objetivo. No entanto, mesmo que ainda sem resultados de grande abrangência, diversas categorias de trabalhadores vêm conseguindo pequenos avanços em cláusulas negociadas nas campanhas salariais.

Partindo de dados reunidos pelo Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do DIEESE (SACC-DIEESE)¹, esta Nota Técnica visa trazer novos elementos para a discussão sobre o tempo de trabalho, abordando o papel da legislação e, sobretudo, da negociação coletiva na regulamentação do tempo de trabalho no Brasil.

O texto discute algumas questões relativas ao tempo de trabalho presentes no cotidiano do trabalhador, considerando as dimensões da **duração**, da **intensidade** e da **distribuição**. Para tanto, serão analisadas as questões correlatas que afetam direta ou indiretamente o tempo de trabalho como: as mudanças tecnológicas e organizacionais nas empresas; o estabelecimento de metas de produtividade, em geral via acordos de Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR); e as referentes à saúde e segurança dos trabalhadores. Além dessas, serão consideradas as garantias sindicais de acesso às informações das empresas relativas à jornada praticada pelos trabalhadores.

Finalmente, em Anexo, são sugeridas algumas cláusulas e/ou temas relacionados ao tempo de trabalho que podem vir a fazer parte das negociações coletivas no Brasil.

Objeto de negociação sobre tempo de trabalho

Os acordos e convenções coletivas de trabalho registrados para 2009 no SACC-DIEESE permitem verificar as questões que têm sido objeto de negociação nas campanhas salariais e, ao mesmo tempo, possibilitam que se conheça, por outro lado, os temas ausentes do processo de negociação coletiva. Em 2009, foram registrados pelo DIEESE os contratos coletivos de trabalho de 197 unidades de negociação, o que representa 90% do painel anual do sistema.

- **Duração da jornada normal de trabalho**

Um dos pontos da negociação da jornada de trabalho é a definição da sua duração. Nos casos em que a jornada de trabalho é definida em contrato coletivo, há pouco avanço em

¹ O SACC é um sistema desenvolvido pelo DIEESE para o armazenamento de informações relativas aos contratos coletivos de trabalho das principais categorias profissionais do Brasil. Atualmente, o SACC-DIEESE é composto por acordos ou convenções coletivas assinadas por 220 unidades de negociação ao ano, contemplando as negociações da iniciativa privada de quatro setores econômicos (indústria, comércio, serviços e rural), e também de algumas empresas estatais, abrangendo todas as regiões do Brasil.

relação à lei, exceto quanto aos critérios de distribuição do tempo de trabalho na semana, como a supressão do trabalho aos sábados, mediante compensação ao longo da semana ou por outras formas de compensação.

Do conjunto de documentos analisado nesse levantamento, apenas 15% das negociações apresentaram cláusulas de jornada inferior ao limite legal de 44 horas semanais². Pertencem, em sua maioria, ao setor industrial, restringindo-se, quase sempre, aos trabalhadores alocados no setor administrativo, com destaque para os acordos realizados em empresas estatais ou ex-estatais nos ramos elétrico e de saneamento básico, e também no setor dos serviços telefônicos.

• Composição da Jornada de Trabalho

A determinação de quais eventos ou atividades (além do trabalho propriamente dito) devem ser computados como integrantes do tempo de trabalho compõe outro aspecto importante das negociações. Entre os assuntos observados, o mais frequente refere-se à incorporação ou não à jornada das horas destinadas a cursos.

Segundo estudo publicado pelo DIEESE (2007), pouco mais de um terço das negociações registradas no SACC-DIEESE tratava explicitamente do tema. Em geral, determinavam que os cursos e treinamentos fossem realizados durante a jornada de trabalho ou, na sua impossibilidade, em horário extraordinário. Nesse caso, metade dos acordos previu que esse tempo extra fosse remunerado com adicional de hora extra ou compensado, e metade definia que estas horas não seriam nem pagas, nem compensadas. Desde então, pouca coisa mudou, mantendo-se igual proporção nos acordos analisados em 2009.

Outro evento diz respeito à ginástica laboral, que é acordada em 10 unidades de negociação, mas em apenas quatro é definida explicitamente a incorporação do tempo destinado à ginástica laboral à jornada de trabalho.

A incorporação das horas *in itinere* – assim chamadas aquelas transcorridas durante o deslocamento do trabalhador de sua residência ao local de trabalho, ou entre dois locais de trabalho – são asseguradas em apenas cinco unidades de negociação³.

• Intervalo

As cláusulas sobre intervalos versam basicamente sobre dois assuntos: regulamentação do intervalo para alimentação – intrajornada – e intervalo para descanso entre duas jornadas de trabalho – interjornada –, ambos previstos em lei.

Em geral, as cláusulas que tratam do intervalo intrajornada reproduzem o preceito legal⁴. Avanços são observados em apenas cinco casos, quando o tempo destinado a lanches –

² Em sua maioria, jornadas de 40 horas semanais.

³ Em: extração de madeira, para os empregados que trabalham na área silvícola; uma negociação de jornalistas, uma de radialistas e uma de professores, para o caso de viagens a trabalho; e uma negociação de aeronautas, para os empregados que fizerem uso de transporte da empresa, quando o local de trabalho for de difícil acesso ou não for servido de transporte público regular.

15 minutos – é computado como tempo de trabalho. Em nove acordos, observam-se garantias específicas a trabalhadores em função de digitação ou operacionalização de computadores e de trabalhadores em *telemarketing*, ambos regulados na Norma Regulamentadora 17 do Ministério do Trabalho. Em três negociações, são observadas cláusulas sobre o descanso antes da realização de trabalho excedente, o que também se encontra na legislação trabalhista.

Quanto ao intervalo interjornadas, observa-se somente a reprodução dos dispositivos legais, que asseguram o descanso de, no mínimo, 11 horas entre duas jornadas.

• Hora Extra

A realização de trabalho em horário suplementar, além da jornada de trabalho, é uma das questões mais negociadas sobre o tempo de trabalho. Cerca de 96% das negociações analisadas apresentam uma ou mais cláusulas sobre horas extras.

Em 26% das negociações, o percentual é definido em valor único. Já em 70% dos documentos são definidos valores diferenciados, segundo critérios acordados pelas partes: seja por dia da semana (ex.: horas extras em dias úteis serão pagas com um percentual; em dias de descanso, com outro) ou pela quantidade de horas extras por dia (ex.: até duas horas extras de trabalho, um percentual; acima disso, outro).

O fato a se destacar na negociação do percentual de hora extra é o elevado número de cláusulas que se balizam pela legislação nos contratos coletivos. Em 14% dos contratos, o adicional de hora extra é exatamente igual ao da lei⁵. Se forem somados a esses os contratos que não possuem cláusulas sobre o tema⁶ e os que possuem percentuais diferenciados, sendo um deles igual a 50%, chega-se a 65% do total de negociações. Ou seja, mais da metade das negociações consideradas pagam o adicional previsto em lei para todas ou boa parte das horas extras praticadas pelos trabalhadores⁷.

Em estudo publicado pelo DIEESE (2005), observou-se que, no período de 1996 a 2004, mais de um terço das negociações apresentou redução nos percentuais anteriormente negociados para o adicional de hora extra. Desde então, as mudanças ocorridas no valor da hora extra – seja pela redução, seja pelo aumento – foram raras, indicando uma estabilização do quadro observado em 2004.

Ressalte-se que poucas negociações impõem limites à realização da hora extra. Quando tratam do assunto, o fazem na forma de compromisso das empresas em restringir o uso das horas extras apenas a situações excepcionais e de comprovada necessidade. Não se verificou qualquer cláusula que defina limites de horas extras por dia, mês ou ano, salvo em acordos de Banco de Horas.

⁴ Para os trabalhadores contratados em jornadas superiores a seis horas, o intervalo é de no mínimo uma hora e, salvo acordo ou convenção coletiva em contrário, de no máximo duas horas; e para empregados com jornadas de quatro a seis horas, o intervalo é de 15 minutos.

⁵ Adicional de 50% para todas as horas extras.

⁶ E que, portanto, pagam conforme a lei.

⁷ Se for considerado que a maior parte das horas extras é realizada em dias úteis e nas duas primeiras horas após a jornada (lembrando que a jornada diária máxima prevista em lei é de 10 horas).

- **Faltas**

O direito a ausentar-se do trabalho sem prejuízo do salário e do descanso de férias é assegurado em lei e aplica-se a determinadas situações⁸. Em 92% dos acordos e convenções coletivas, observam-se cláusulas sobre faltas, que, em geral, reproduzem os dispositivos legais, ampliando, em poucos casos, o número de dias de ausência permitida.

- **Flexibilização por meio do Banco de Horas**

Quase a metade (96 negociações) dos acordos e convenções coletivas analisadas apresentou algum dispositivo contratual a respeito de critérios de compensação de jornada além da compensação semanal, sejam esses critérios denominados pelas partes como Banco de Horas ou não⁹. Para a análise, consideraram-se oito aspectos da sua negociação:

i) **Abrangência:** apenas 11 unidades de negociação trouxeram este item; em geral, excluem do regime de Banco de Horas os trabalhadores estudantes, desde que a flexibilização da jornada acarrete prejuízo à frequência escolar, e as mulheres trabalhadoras com filhos em creche.

ii) **Limites da jornada:** presente em 41 unidades de negociação, o mais frequente refere-se ao limite de 10 horas de trabalho por dia, correspondente ao estabelecido em lei. Em 27 unidades de negociação observou-se a adoção de limites para o acúmulo de horas extras. Em seis negociações, as horas eventualmente trabalhadas em dias de repouso ou feriado serão excluídas do cômputo do Banco de Horas, devendo ser pagas com o adicional de hora extra. E em uma, excluem-se as horas de sobreaviso.

iii) **Comunicação prévia sobre modificação na jornada:** esta regra foi observada em 17 unidades de negociação, com o estabelecimento de prazos que variam de 24 a 72 horas de antecedência. No entanto, há seis casos em que é previsto o uso da sistemática do banco em proveito do próprio trabalhador, podendo este solicitar a concessão de folga à empresa. Foram ainda observadas duas negociações que preveem a liberação de trabalhadores com dependentes deficientes, mediante comunicação prévia à empresa, sem definição de prazo para a comunicação.

iv) **Relação entre horas trabalhadas e de folga:** apenas um terço das cláusulas (32) sobre Banco de Horas apresentou dispositivo a respeito. Em 13 negociações, a relação é estabelecida em 1h/1h¹⁰ para todas as horas extras realizadas. Em oito negociações, essa

⁸ O trabalhador pode deixar de trabalhar quando do falecimento de cônjuge, irmãos e familiares ascendentes e descendentes; em virtude de casamento, nascimento ou adoção de filho (licença-maternidade e paternidade), doação de sangue, alistamento ou serviço eleitoral e militar, comparecimento a exames vestibulares para ingresso em estabelecimentos de ensino superior, comparecimento como jurado em Tribunal do Júri e por motivo de doença ou acidente do trabalho, entre outros motivos.

⁹ Nesse cômputo, também foram consideradas as cláusulas que autorizam as empresas a negociarem com os trabalhadores e suas entidades representativas a adoção desse regime de trabalho. Tais cláusulas estão presentes em 38 unidades de negociação. Isto se deve ao fato de que boa parte dos documentos analisados são convenções coletivas e, como é sabido, os contratos de banco de horas geralmente são realizados no âmbito das negociações por empresa, via acordo coletivo. No entanto, 10 dessas convenções não se restringem a autorizar às empresas a negociar banco de horas, e definem critérios mínimos que deverão constar nos acordos de Banco de Horas.

¹⁰ Para cada hora extra, uma hora destinada a descanso.

relação é estabelecida apenas para as horas extras feitas em dias úteis, com definição de um peso maior para as horas extras realizadas nos dias de descanso. Nas demais negociações (11), a relação entre horas trabalhadas e destinadas a descanso é sempre superior a 1h/1h, sendo as formulações mais frequentes as de 1h/1,5h¹¹ e 1h/2h¹².

v) **Duração e apuração das horas em crédito e débito:** todos os acordos tratam deste item. Em 31 casos há a obrigatoriedade do pagamento do saldo positivo com adicional de horas extras e, em dois, o saldo deverá ser pago como horas normais ou transpostas para um novo período de compensação. Quanto ao saldo negativo, apenas 10 acordos fazem referência a ele, dos quais seis preveem o abono, três o desconto e dois a compensação em novo período.

Há também negociações que estabelecem a apuração do saldo de horas em prazos menores que o da vigência do acordo de Banco de Horas, o que permite ao trabalhador a percepção das horas a mais em remuneração ou folga em prazos menos dilatados.

vi) **Controle da jornada:** em 25 negociações, observou-se a garantia aos trabalhadores do acesso ao saldo do Banco de Horas. Quase todas preveem a elaboração de informes mensais. Em duas, o informe será semanal e, em outras duas, será devido sempre que o trabalhador requerer. Quanto ao acesso ao saldo do banco pelos sindicatos representativos da categoria, apenas três negociações definem garantias correspondentes.

vii) **Garantias em caso de rescisão contratual:** quando o saldo de horas é positivo, em 26 negociações está previsto que as horas serão pagas com adicional de hora extra. Quando for negativo, este poderá ser abonado pelas empresas (em cinco casos) ou descontado das verbas rescisórias (em 12 casos).

• Intensidade do Tempo de Trabalho: Inovações Tecnológicas e Organizacionais

Em geral, as cláusulas sobre inovações tecnológicas e organizacionais tratam do compromisso ou empenho das empresas em manter o emprego dos trabalhadores afetados pela implantação de novos processos de trabalho através do remanejamento de função e/ou treinamento¹³. Foram observadas 43 cláusulas em 33 unidades de negociação, ou seja, em 19% das negociações analisadas.

Apesar do impacto direto das inovações no tempo de trabalho, sobretudo no que se refere à intensidade, não foram observadas conquistas relativas a esta questão. Também estão ausentes cláusulas que regularizem a polivalência - outra fonte de aumento do ritmo de trabalho - e a supressão dos tempos de recuperação do trabalhador.

Uma cláusula presente em acordo coletivo dos petroleiros define o compromisso da empresa em adotar também, como critério para aplicação de mudanças tecnológicas, o aumento da segurança e saúde dos trabalhadores. Considera, ainda, a eficiência e

¹¹ Para cada hora extra, uma hora e meia destinada a descanso. Nesta formulação, a hora extra tem peso 50% maior que a hora normal de trabalho.

¹² Para cada hora extra, duas horas destinadas a descanso. Nesta formulação, a hora extra tem peso 100% maior que a hora normal de trabalho.

¹³ Em alguns casos, é previsto que o treinamento deverá ser realizado durante a jornada de trabalho.

competitividade da empresa, que se compromete a apresentar, aos sindicatos e à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), os “objetivos, avanços e ganhos sociais” que a mudança acarretará.

- **Mudanças no tempo de trabalho: Acesso à Informação**

Sobre acesso a informações sobre o tempo de trabalho, observaram-se as seguintes cláusulas: fornecimento da relação nominal dos trabalhadores escalados para trabalhar em dias de descanso (duas unidades de negociação); relação dos trabalhadores selecionados para compensação de jornada (uma unidade de negociação); e dados sobre o volume de horas extras trabalhadas (uma unidade de negociação)¹⁴.

- **Cláusulas de sobreaviso**

As cláusulas sobre o tempo de trabalho em situação de plantão ou de sobreaviso estão presentes em 35 unidades de negociação.

Quanto à remuneração, as horas de sobreaviso – principal questão abordada nas cláusulas sobre o assunto – podem ser pagas como horas normais, desde que o trabalhador não seja convocado ao trabalho, e pagas com adicional de horas extras, caso o trabalhador seja convocado ao trabalho.

Foram observadas, em quatro unidades de negociação, garantias de ao menos um final de semana livre para o trabalhador em regime de plantão; em outras quatro, limites semanais ou mensais para a realização do sobreaviso; e em cinco, a definição de critérios para o gozo de folga ao trabalhador convocado ao trabalho fora de seu expediente.

- **Cláusulas para mulheres**

Foram observadas 48 unidades de negociação que versam sobre o tempo de trabalho da mulher, e tratam do período de gestação e amamentação dos filhos.

No que se refere aos intervalos¹⁵, foram 22 negociações com avanços claros em relação à lei, como a possibilidade de a mulher escolher acumular os intervalos em um único período; ou de optar por substituir os dois intervalos de 30 minutos ao longo de seis meses por ausências seguidas de até 10 dias úteis. Em cinco negociações, houve a efetiva conquista da diminuição da extensão da jornada de trabalho, podendo a trabalhadora se ausentar do local de trabalho para amamentar o filho pelo período de duas ou três horas. Nestes casos, a mulher pode optar por sair mais cedo ou entrar mais tarde.

Em relação à empregada gestante, verifica-se pouco avanço em relação à possibilidade de ausência ao trabalho. Apenas oito negociações definiram a redução da jornada de trabalho, com variações entre 30 minutos e uma hora por dia. Em uma negociação foi conquistada a

¹⁴ Excluem-se desse cômputo as cláusulas pertencentes a programas de Banco de Horas, tratadas anteriormente em seção específica.

¹⁵ Conforme artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é assegurado às mulheres com filhos de até 06 meses de idade dois intervalos de 30 minutos para a amamentação

possibilidade de dispensa mais cedo do trabalho de, no máximo, 30 minutos por mês para a realização de exames pré-natais; em outra, a trabalhadora gestante tem a possibilidade de flexibilizar a jornada para a realização do exame de pré-natal.

Também se verificou, em dois casos, a ocorrência de cláusulas que visam remanejar o horário de trabalho ou adequar o turno já praticado pela empregada gestante, inclusive limitando ou impedindo a prorrogação da jornada de trabalho.

- **Cláusulas sobre estudantes**

As negociações sobre a jornada de trabalho do empregado estudante, presentes em 55 unidades de negociação, versam predominantemente sobre três temas: o veto à extensão da jornada de trabalho quando esta prejudicar a frequência escolar; manutenção e adequação do horário de trabalho, garantindo a previsibilidade e controle pelo empregado estudante de seu tempo livre; e esforço, por parte das empresas, em garantir condições de estudo aos seus empregados, como a liberação de ponto ou diminuição da jornada em dias de provas ou exames vestibulares.

Considerações sobre as negociações do tempo de trabalho

De forma geral, observa-se que, apesar de um grande número de cláusulas presentes nos acordos e convenções coletivas tratarem da temática do tempo de trabalho, boa parte pouco avança em relação ao que está estabelecido em lei, tanto no que se refere à duração normal e extraordinária do tempo de trabalho, como à distribuição desse tempo. Nesse aspecto, a exceção fica por conta das cláusulas sobre a flexibilização do tempo de trabalho por meio do Banco de Horas, em que diversas regras foram negociadas. Também estão praticamente ausentes conquistas relacionadas ao controle da intensidade do tempo de trabalho, em consonância com a legislação brasileira, onde também estão ausentes regras relacionadas a esta questão.

Se, por um lado, observam-se poucas garantias em relação ao tempo de trabalho no processo de negociação coletiva, por outro lado sabe-se que têm sido inúmeras as transformações no local de trabalho com impactos sobre esse tempo, sobretudo a partir de meados dos anos 1990 (OIT, 2009).

No Brasil, os anos 1990 foram marcados pela dificuldade das organizações sindicais em inserir temas novos na agenda de negociação, uma vez que a preocupação central foi a manutenção dos empregos, num contexto de forte investimento empresarial em inovações organizacionais e tecnológicas. Questões como *just in time*, polivalência, trabalhos em grupo, metas de produção em função da PLR, flexibilização do tempo de trabalho por meio do Banco de Horas, trabalho a tempo parcial, trabalho aos domingos e terceirização foram algumas das iniciativas patronais permitidas pela legislação que em muito contribuíram para o aumento da flexibilidade e a intensidade do tempo de trabalho no Brasil.

É importante ressaltar, entretanto, que a dificuldade para inserir novos temas no processo de negociação coletiva vem de longa data. Bresciani (1994) resalta que, desde os anos 1980, a inclusão de novos temas, sobretudo no que se refere às mudanças tecnológicas e

organizacionais, já estava sendo discutida pelo movimento sindical. Ainda assim, as ações e reações dos trabalhadores não conseguiram se transformar em efetiva influência no curso dos processos de inovação. Nos raros casos de cláusulas negociadas sobre o tema, elas apenas previam a comunicação ao sindicato ou ao trabalhador atingido pela implantação de alguma inovação ou treinamento, como foi observado neste texto e em estudos anteriores (DIEESE, 1993; CARDOSO, 1998).

A partir de 2000, o que pode ser verificado no processo de negociação coletiva em relação ao tempo de trabalho é que, apesar da mobilização dos trabalhadores, ainda são poucas as conquistas, tanto no que se refere à sua duração, quanto em relação à flexibilização e intensidade do tempo de trabalho. Ou seja, apesar da pressão sindical, tanto no nível micro, do local de trabalho, como no nível macro, da Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução dos Salários, iniciada em 2003 pelas centrais sindicais, o setor patronal continua contrário à inclusão de novas cláusulas, assim como a mudanças na legislação que sejam de interesse dos trabalhadores.

No que se refere à duração da jornada de trabalho, há mais de 20 anos não há redução do limite legal. A última, ocorrida na Constituição Federal de 1988, reduziu as horas semanais de trabalho de 48 para as atuais 44 horas. Nesse mesmo período, o setor patronal tem resistido fortemente, na negociação coletiva, à redução da jornada de trabalho, sendo poucos os acordos e convenções coletivas que alcançaram êxito.

Em relação à jornada extraordinária, também não houve mudanças na legislação desde 1988, limitando-se apenas à execução de no máximo 10 horas de trabalho por dia, não sem limitação mensal ou anual. Além disso, não há qualquer penalização para o empregador que ultrapassar o limite legal (DIEESE, 2010).

Apesar de quase todos os documentos analisados apresentarem cláusulas sobre hora extra, grande parte dessas negociações define seu percentual com pouca diferença em relação ao previsto em lei. Além disso, não consta no SACC-DIEESE nenhuma cláusula prevendo a limitação da hora extra, salvo no âmbito da negociação de Banco de Horas. Em consequência, quando são analisados os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada pelo DIEESE e Fundação Seade, em convênio com instituições estaduais, observa-se que mais de 40% dos trabalhadores têm jornada superior à legal de 44 horas. Essa realidade deixa claro que, no caso do Brasil, a hora extra perdeu a característica de ser uma hora a ser realizada em momentos excepcionais e passou a ter um caráter de hora normal e cotidiana.

Se a hora extra vem perdendo o seu real significado de trabalho extraordinário, até recentemente esta ainda era compreendida como uma hora a ser remunerada de forma diferenciada, pois era vista como um tempo de trabalho a mais, que provoca prejuízos ao trabalhador, seja pela extensão, seja porque desorganiza o tempo livre. Entretanto, a implantação do Banco de Horas fez com que o valor monetário da hora trabalhada a mais se igualasse ao da hora trabalhada a menos. Tanto que dos 32 documentos sobre Banco de Horas analisados que tratam da relação entre horas trabalhadas e de folga, na grande maioria (21 negociações) a relação estabelecida é de 1h/1h.

Dessa forma, com o Banco de Horas, além de o trabalhador permanecer sem previsibilidade sobre quando ou quanto deve trabalhar - já que são poucos os documentos onde consta a garantia da comunicação prévia sobre modificação da jornada - a hora extra torna-se, em termos da sua remuneração, equivalente à hora regular de trabalho.

Além da maior flexibilização do tempo de trabalho, observam-se, ainda, outras transformações diretas no tempo de trabalho que têm resultado em intensificação. Esse é o caso da diminuição dos intervalos que muitas vezes ocorre no cotidiano do local de trabalho, sem que faça parte do processo de negociação. Observa-se, nos documentos pesquisados, que não há referência aos intervalos individuais e coletivos, a não ser para aquelas categorias para as quais há previsão legal.

Outra mudança que tem impactado o ritmo do trabalho está relacionada às metas negociadas nos acordos sobre a participação nos lucros ou resultados (PLR). Sabe-se que as metas de produção e produtividade levam, frequentemente, ao aumento do ritmo de trabalho e, em consequência, à incidência de doenças e acidentes de trabalho.

Também a questão da polivalência tem sido apontada no Brasil, e em outros países, como de grande impacto no processo de intensificação do tempo de trabalho. Isto porque o rodízio de função leva o trabalhador a estar sempre no setor ou função onde a demanda é maior, mantendo-se em ritmo acelerado o tempo todo, com poucos intervalos de descanso e recuperação, denominados pelo empregador como "tempos mortos". Apesar de relevante, não foi observado no material pesquisado nenhuma garantia referente a esta questão.

Outro tema quase ausente do processo de negociação diz respeito à diminuição dos prazos para execução das tarefas. A pressão para que o trabalho seja feito num espaço de tempo cada vez menor, ou então, para que sejam feitos vários trabalhos ao mesmo tempo, é cada vez mais presente (EUROFOUND, 2002).

Pode-se dizer que diversas mudanças no local de trabalho têm contribuído para a flexibilização e intensificação do tempo de trabalho. Para os trabalhadores, esse movimento tem gerado aumento dos casos de acidentes e de doenças, algumas ainda não compreendidas como "doenças do trabalho", tais como estresse, insônia, gastrite, úlcera, síndrome do pânico, irritabilidade e cefaleia, entre outras (EUROFOUND, 2002; EUROFOUND, 2007).

As conquistas obtidas pelo movimento sindical no que se refere ao tempo de trabalho, e que foram destacadas ao longo do texto, são importantes e significativas, ainda que pese a abrangência limitada dos acordos frente ao conjunto do universo dos trabalhadores. Essas conquistas, em alguma medida, tornam a jornada de trabalho um pouco menos árdua; e são significativas porque impõem resistência às mudanças ocorridas na legislação que atenderam somente aos interesses dos empregadores, servindo de exemplo para os demais trabalhadores.

Finalmente, tudo aquilo que é (ou não é) objeto de negociação sobre o tempo de trabalho afeta diretamente o tempo livre do trabalhador. Isto porque se o tempo de trabalho é longo, sobra pouco tempo para o trabalhador estar com a família, estudar, descansar ou se divertir. Além disso, se o tempo de trabalho é flexibilizado pelas empresas, o trabalhador perde ainda mais controle sobre quando irá ou não trabalhar, afetando a dinâmica da sua vida. Ou seja, num contexto de forte pressão patronal para que os trabalhadores dediquem mais

tempo à qualificação, prejudicará seu tempo com a família ou com os estudos, por exemplo. E se o tempo de trabalho fica cada vez mais intenso em função das frequentes mudanças tecnológicas e organizacionais, a ponto de causar extremo cansaço, doenças e acidentes do trabalho, o trabalhador não terá nem disposição e nem saúde para o trabalho – o que é economicamente ruim para a empresa – e para a sua vida particular. Ou, então, irá utilizá-lo apenas para descansar, recuperar-se para o dia seguinte e tratar da saúde. Ou seja, o tempo de trabalho (no que se refere ao que é ou não objeto de negociação) extrapola o espaço do local de trabalho, tanto do ponto de vista qualitativo como quantitativo, alterando completamente o tempo fora do local de trabalho.

Bibliografia

- BRESCIANI, L. P. *Da resistência à contratação: tecnologia, trabalho e ação sindical*. Brasília: CNI; SESI/DN, 1994. (Série Indústria e Trabalho).
- CALVETE, C. S. *Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil*. 2006. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, 2006.
- CARDOSO, A. C. M. A difícil negociação do emprego em diversos espaços de ação sindical. In: CARVALHO NETO, A. M.; Carvalho R. A. (Orgs.). *Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90*. Belo Horizonte: IRT / PUCMG, 1998.
- _____. *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo: AnnaBlume, 2009.
- DAL ROSSO, Sadi. El tiempo de trabajo en América Latina y Caribe. In: Congreso Latinoamericano de sociología del trabajo, 3., 2000, Buenos Aires. Anales del III Congreso de ALAST. Buenos Aires: ALAST, 2000. v. 1.
- _____. *Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Acordos e convenções coletivas: cláusulas selecionadas*. São Paulo: DIEESE, 1993. (Pesquisa DIEESE, 9).
- _____. A jornada de trabalho nas negociações coletivas – 1996 a 2004. São Paulo, SP: DIEESE, 2005, 29 p (Estudos e Pesquisas).
- _____. Cláusulas negociadas sobre qualificação profissional: subsídios para negociação. São Paulo, SP: DIEESE, 2007.

_____. Redução da jornada de trabalho: uma luta do passado, presente e futuro. São Paulo, SP. DIEESE, 2010 (Nota Técnica nº 87).

EUROFOND - FONDATION EUROPEENNE POUR L'AMELIORATION DES
CONDITIONS DE VIE E DE TRAVAIL. *Temps et travail: l'intensité du travail*,
Luxembourg, 89 p., 2002.

_____. *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*. Luxembourg, 142 p.,
2007.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Duração do trabalho em
todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva
global comparada*. Brasília, 2009.

ANEXO DA NOTA TÉCNICA

Sugestões de cláusulas a serem incorporadas no processo de negociação coletiva sobre tempo de trabalho

Neste anexo são sugeridas algumas cláusulas e/ou temas relacionados ao tempo de trabalho que podem vir a fazer parte das negociações coletivas no Brasil considerando as suas três dimensões: duração, distribuição e intensidade. As cláusulas propostas, em parte tomadas de empréstimo dos acordos e convenções coletivas analisados, podem ser modificadas ou adaptadas em função da especificidade do trabalho em cada categoria profissional.

a) Duração da Jornada de Trabalho

A jornada normal de trabalho será de 40 horas semanais e a jornada dos trabalhadores em regime de turno, 36 horas semanais, salvo melhores condições existentes. A redução da jornada de trabalho sempre deverá ser feita sem redução dos salários.

b) Jornada intermitente

Fica vedada a prestação de trabalho em horários intermitentes ou descontínuos, respeitados os intervalos de lei.

c) Interrupções do trabalho

As interrupções do trabalho de responsabilidade do Empregador, por motivo fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente, sendo devido ao empregado o pagamento integral das horas inerentes a essas ocorrências.

d) Horas extras

O trabalho extraordinário será realizado apenas em situações excepcionais. Neste caso, os trabalhadores serão comunicados com cinco dias de antecedência. O trabalho extraordinário será limitado a 200 horas por ano, sendo que no caso de descumprimento a empresa pagará uma multa referente a um adicional de 300%. O adicional para as duas primeiras horas será de 75% durante a semana. Para as horas seguintes, o adicional será de 150%. No final de semana e feriados, as duas primeiras horas terão um adicional de 150% e as demais 200%.

Quando os trabalhadores forem chamados ao celular ou tiverem que responder *email* de trabalho em suas horas de não trabalho, estes tempos também serão considerados como de trabalho extraordinário e seguirão as regras da hora extra.

Para manter a natureza da hora extra como um tempo de trabalho extraordinário, e não ordinário, além do limite diário de uma jornada total de 10 horas prevista em lei, deverá ser obedecido o limite semanal de 50 horas semanais e de 200 horas anuais.

Jornada da mulher e do estudante

Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho dos trabalhadores estudantes, quando esta coincidir com o horário escolar, bem como para trabalhadoras mulheres que mantenham seus filhos em creches durante o horário normal de trabalho.

Horas extras em datas de assembleia

As empresas não poderão exigir que sejam realizadas horas extras nos dias de assembleia da categoria.

e) Faltas

Além das ausências permitidas em lei e as já previstas em acordo ou convenção coletiva de trabalho, as empresas assegurarão 12 dias de faltas abonadas por ano por interesse particular do empregado.

f) Composição da Jornada Trabalho

Troca de roupa

O tempo destinado à troca de roupa dos trabalhadores será considerado como tempo de trabalho.

Tempo de transporte

Além dos casos previstos em lei, quando o trabalhador for realizar serviço em outro local que não o habitual, o tempo total gasto com transporte – seja ele terrestre ou aéreo – será considerado como tempo de trabalho e assim remunerado.

Intervalo

Além dos intervalos previstos em lei, os trabalhadores com jornada de trabalho de 40 horas semanais terão direito à realização de dois intervalos por dia, de 15 minutos cada, considerados como tempo de trabalho. No caso de jornadas inferiores a 40 horas semanais, será garantido um intervalo de 15 minutos, também considerado como tempo de trabalho.

Reuniões e treinamentos

Farão parte da jornada de trabalho todas as reuniões ou treinamentos definidos pela empresa, e quando realizados em horário extraordinário, serão obrigatoriamente pagos com o correspondente adicional de hora extra. Neste caso, o trabalhador deverá ser avisado com cinco dias de antecedência.

No caso de trabalhadores estudantes ou mães que tenham filhos na escola, as reuniões e treinamentos deverão ser realizados, necessariamente, dentro da jornada normal de trabalho.

Caso o treinamento seja realizado em local diferente do habitual de trabalho, as mesmas regras devem ser aplicadas.

As mesmas regras valem para os casos em que existir a ginástica laboral.

g) Inovações tecnológicas e organizacionais

A implantação de mudanças tecnológicas e organizacionais nas empresas também deve atender à manutenção do nível de emprego e melhoria das condições de trabalho, saúde e segurança dos trabalhadores. Por essa razão, as empresas se comprometem a apresentar às entidades representativas dos trabalhadores e às CIPAs os objetivos, avanços e ganhos sociais que as mudanças acarretarão.

h) Intensidade do tempo de trabalho: Inovações tecnológicas e organizacionais.

Tendo em vista que a adoção de alguma inovação técnica ou organizacional geralmente implica a intensificação do ritmo de trabalho, é necessário que para cada introdução de inovação tecnológica e/ou organizacional seja criado um grupo de trabalho paritário. Esse grupo terá como função avaliar as inovações e elaborar propostas que eliminem os efeitos da intensificação do ritmo de trabalho gerado pela adoção da inovação.

i) Saúde e segurançaGinástica laboral

As empresas deverão oferecer programas de ginástica laboral nos locais de trabalho com profissionais da área e, com o apoio das entidades representativas dos trabalhadores, incentivar a participação dos seus empregados.

O tempo destinado à ginástica laboral será computado na duração da jornada de trabalho.

Garantias à gestante

Nos dois meses que antecedem a licença pré-parto, as empresas que não fornecerem condução permitirão, sem prejuízo dos salários, que a gestante entre uma hora mais tarde e saia uma hora mais cedo para evitar os horários de pico.

Para amamentar o próprio filho até que este complete um ano de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho de oito horas, a dois intervalos de uma hora por filho, e para jornada de seis horas, a um intervalo de uma hora.

j) Intensidade do trabalho (em atividades repetitivas)

Os trabalhadores que trabalhem em atividades que exijam movimentos repetitivos e intensos, em atividades fixas e pouco variáveis e com ciclos de trabalho muito curtos trabalharão em regime de 50 por 10. A cada hora, trabalharão 50 minutos e descansarão 10 minutos.

k) Intensidade do trabalho (em atividades de força)

Trabalhadores em atividades com excessiva carga osteomuscular, seja por exigência de força, repetitividade, duração da carga, algum tipo de prensão, postura ou método de trabalho terão sua jornada de trabalho em regime de 50 por 10. A cada hora, trabalharão 50 minutos e descansarão 10 minutos.

l) Banco de horas

Tendo em vista que a utilização do Banco de Horas tem como um dos seus resultados a intensificação do ritmo de trabalho por incorporar horas onde existe maior demanda de trabalho e compensá-las em períodos de menor demanda é necessária a adoção de algumas regras para que esse efeito seja, senão totalmente compensado, ao menos minimizado. Portanto, o regimento do Banco de Horas deverá prever que para cada hora trabalhada, duas horas serão compensadas: regime de 1h para 2h. Esse regime mantém a paridade com o pagamento de 100% de adicional para a hora extra.

Também, para evitar que a intensificação de ritmo se prolongue por muito tempo, aumentando a probabilidade de ocorrência de doenças ocupacionais, é necessário que a compensação ocorra dentro do período de um mês.

O saldo presente no banco de horas (no que se refere tanto às horas positivas como negativas) será compensado da seguinte forma: 50% do saldo a empresa decide quando será compensado e 50% os trabalhadores. As horas do banco a serem trabalhadas a mais ou a menos, decididas pela empresa assim como pelos trabalhadores, deverão ser avisadas a outra parte com cinco dias de antecedência.

m) Flexibilidade e períodos de descanso semanal.

Em caso de realização de Banco de Horas ou mesmo de horas extras será preservado um dia para o descanso semanal e este deverá coincidir obrigatoriamente com o domingo. Portanto, o domingo não será, sob hipótese alguma, considerado dia de trabalho.

n) PLR

No caso de acordo de participação nos lucros e resultados, tendo em vista que ele, na grande maioria dos casos, tem como um dos seus resultados a intensificação do ritmo de trabalho, serão previstas regras que evitem que essa intensificação ocorra. Na sequência de acordos de PLR deverá ser evitada, obrigatoriamente, a situação de metas sobre metas que acarretam a intensificação do ritmo de trabalho sem o mesmo crescimento da remuneração percebida. Será criado um grupo de trabalho paritário que terá como função avaliar as metas negociadas em relação a seus impactos no ritmo de trabalho. Ficam vedadas metas sobre absenteísmo e acidentes de trabalho.

Rua Aurora, 957 – 1º andar
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Presidente: Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

Vice-presidente: Josinaldo José de Barros

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Secretário: Pedro Celso Rosa

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo: Alberto Soares da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Campinas - SP

Diretora Executiva: Ana Tércia Sanches

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: Antônio de Sousa

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: José Carlos Souza

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP

Diretor Executivo: João Vicente Silva Cayres

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretora Executiva: Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva: Maria das Graças de Oliveira

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

Diretor Executivo: Roberto Alves da Silva

Federação dos Trabalhadores em Serviços de Asseio e Conservação Ambiental Urbana e Áreas Verdes do Estado de São Paulo - SP

Diretor Executivo: Tadeu Moraes de Sousa

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP

Direção técnica

Clemente Ganz Lúcio – diretor técnico

Ademir Figueiredo – coordenador de estudos e desenvolvimento

José Silvestre Prado de Oliveira – coordenador de relações sindicais

Nelson Karam – coordenador de educação

Francisco J.C. de Oliveira – coordenador de pesquisas

Rosana de Freitas – coordenadora administrativa e financeira

Equipe Técnica

Ana Cláudia Moreira Cardoso

Cássio da Silva Calvete

José Inácio Ferreira Júnior

Luís Augusto Ribeiro da Costa.

Carlindo Rodrigues de Oliveira (revisão técnica)

Iara Heger (revisão de texto)