



HORA EXTRA

O QUE A CUT TEM A DIZER SOBRE ISTO

CUT BRASIL

A VISÃO DE
HOMENS E
MULHERES



CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES
Rua Caetano Pinto, 575 - Brás - CEP 03041-000
São Paulo - SP Tel (11) 2108 9200 Fax (11) 2108 9310

Parcerias
Secretaria de Política Sindical da CUT - SPS/CUT Brasil
Subseção DIEESE-CUT
Fundacentro

Capa, projeto gráfico e editoração eletrônica



Revisão
David Roberto de Oliveira
Jefferson José da Conceição
Rita Maria Pinheiro

Hora Extra: o que a CUT tem a dizer sobre isto/
Secretaria de Política Sindical da CUT - Brasil.

(Org.) - São Paulo: CUT Brasil, 2006.
204p.; 21cm

ISBN 85-89210-11-1

1ª Edição - 2006

Executiva Nacional da CUT gestão 2003/2006

<i>Presidente</i>	João Antonio Felício
<i>Vice-Presidente</i>	Wagner Gomes
<i>Secretário Geral</i>	Artur Henrique da Silva Santos
<i>1ª Secretária</i>	Lúcia Regina dos Santos Reis
<i>Tesoureiro</i>	Jacy Afonso de Melo
<i>1º Tesoureiro</i>	Ari Aloraldo do Nascimento
<i>Secretário de Relações Internacionais</i>	João Vaccari Neto
<i>Secretária de Política Sindical</i>	Rosane da Silva
<i>Secretário Nacional de Formação</i>	José Celestino Lourenço
<i>Secretário Nacional de Comunicação</i>	Antonio Carlos Spis
<i>Secretária de Políticas Sociais</i>	Gilda Almeida de Souza
<i>Secretária Nacional de Organização</i>	Denise Motta Dau
<i>Secretária da Mulher Trabalhadora</i>	Maria Ednalva Bezerra de Lima
<i>Diretora Exec. Responsável pelo Escritório da CUT em Brasília.</i>	Elisângela dos Santos Araújo
<i>Diretora Exec. Responsável pela Comissão Nacional da Amazônia</i>	Luzia de Oliveira Fati (licenciada)
	Carlos Rogério de Carvalho Nunes
	Carmem Helena Ferreira Foro
	Pascoal Carneiro
	Rafael Freire Neto
<i>Diretores Executivos Efetivos</i>	Francisvaldo Mendes de Souza
	Jorge Luis Martins
	Bernadete de L. R. Menezes
	Júlio Turra
	Lujan Maria Bacelar de Miranda
	Manoel Messias Nascimento Melo
	Francisco Alano
<i>Diretores Executivos Suplentes</i>	Gilson Luiz Reis
	Wanderley Antunes Bezerra (licenciado)
	José Lucimar Zunga Alves de Lima
<i>Conselho Fiscal Efetivos</i>	Deise Aparecida Recoaro
	Sergio Ronaldo da Silva
	Rosimar Dias Machado
<i>Conselho Fiscal Suplentes</i>	Mauri Luiz Rammi

Equipe Responsável: GRUPO DE TRABALHO DA CUT SOBRE HORAS EXTRAS

Coordenação geral

Secretaria Nacional de Política Sindical:
Rosane da Silva (Direção Executiva e Secretária)

Coordenação técnica

Assessoria da Secretaria Nacional de Política Sindical:
Rita Pinheiro

Subseção DIEESE - CUT Nacional:
Ilmar Ferreira Silva
Jefferson José da Conceição
Patrícia Toledo Pelatieri

Equipe técnica

Ana Maria Krigner (*Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora*)
Cláudia Rejane de Lima (*Secretaria Nacional de Organização*)
Ilmar Ferreira Silva (*Subseção DIEESE-CUT*)
Jefferson José da Conceição (*Subseção DIEESE-CUT*)
Marcos Tresmondi (*Presidência*)
Maria da Consolação Vegi da Conceição (*Depto. Jurid. SMABC*)
Patrícia Toledo Pelatieri (*Subseção DIEESE-CUT*)
Rita Pinheiro (*Secretaria de Política Sindical*)

Outros colaboradores

Davi Furtado Meirelles
Edgard Rodrigo Fusaro
Isaías Dalle
José Raimundo Pereira de Oliveira

Sumário

Apresentação 1.....	07	
<i>João Felício</i>		
<i>Rosane da Silva</i>		
Apresentação 2.....	09	
<i>Rosiver Pavan</i>		
Introdução.....	11	
<i>Rosane da Silva</i>		
Parte I: A VISÃO DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS		
I. 1 Resultados da pesquisa nacional sobre hora extra nos ramos da CUT		
<i>Grupo de Trabalho da CUT sobre horas extras.....</i>		19
Parte II: EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL		
II.1. Breves considerações sobre a experiência europeia		
<i>Mariano Diaz Mateos.....</i>		47
II.2. Redução de jornada normal de trabalho <i>versus</i> horas extras		
<i>Cássio da Silva Calvete.....</i>		51
Parte III: PERSPECTIVA HISTÓRICA		
III.1 As horas extras na história brasileira do trabalho		
<i>Sadi Dal Rosso.....</i>		65
Parte IV: IMPACTOS SOCIAIS		
IV.1 É possível viver sem horas extras?		
<i>Suzanna Sochaczewski.....</i>		83

IV.2 Hora extra e saúde no contexto da produção enxuta <i>Claudia Rejane de Lima</i>	89
IV.3 Pressão e opressão nas relações de trabalho: Uma avaliação necessária para prevenir adoecimentos <i>Margarida Barreto</i>	97

Parte V: ASPECTOS JURÍDICOS

V.1 Aspectos jurídicos das horas extras <i>Maria da Consolação Vegi da Conceição</i>	107
---	-----

Parte VI: MERCADO DE TRABALHO E ESTRATÉGIA SINDICAL

VI.1 As horas extras nos acordos e Convenções Coletivas, 1996-2003 <i>Luis Augusto Ribeiro da Costa</i> <i>Ramiro Moraes Tores</i> <i>Vera Gebrim</i>	133
VI.2 Hora extra e estratégia sindical <i>Ilmar Ferreira Silva</i> <i>Jefferson José da Conceição</i> <i>Patrícia Toledo Pelatieri</i>	141

Parte VII: AS PROPOSTAS DA CUT SOBRE HORAS EXTRAS

VII.1 Para uma nova legislação brasileira sobre horas extras.....	161
VII.2 Cláusula-referência para as negociações coletivas.....	165

ANEXOS

1. Íntegra do questionário da pesquisa nacional sobre hora extra nos ramos da CUT.....	169
2. Acordos e convenções coletivas sobre hora extra no Brasil do Sistema SACC do DIEESE.....	171
3. Principais características dos regimes de hora extra na Europa.....	191
4. Convênios da OIT que tratam da jornada de trabalho.....	195

Apresentação 1

No Brasil, a extensão da jornada de trabalho, quer seja pelo uso da hora-extra, quer seja pelo banco de horas (nos termos da lei definido pelo governo FHC), tem, nos últimos anos, chamado a atenção até mesmo dos mais desatentos.

Aproximadamente 40% dos trabalhadores fazem hora extra no País¹. Nos períodos de crescimento econômico, a contratação de novos trabalhadores é geralmente substituída, por parte das empresas, pela imposição aos empregados a trabalharem muitas horas a mais.

Isto demonstra que o crescimento econômico não gera emprego automaticamente. É por isso que em vários países existem leis que limitam as horas extras. No caso do Brasil, além da pressão patronal, os baixos salários contribuem para o aumento das horas extras. Para enfrentar essa situação é preciso que a produtividade do trabalho seja apropriada pelos trabalhadores por meio da sua incorporação aos salários.

Hora extra: O que a CUT tem a dizer sobre isto é um estudo que busca captar a percepção de homens e mulheres trabalhadoras sobre a hora extra. Vale ressaltar que esta é a primeira vez que se desenvolve uma pesquisa sobre hora extra no Brasil. Trata-se, portanto de um estudo inédito.

A pesquisa foi realizada em cinco ramos de atividades. Buscou-se explorar aspectos como os impactos da hora extra sobre a saúde, as diferenças de gênero em relação ao tema, a questão do lazer, da educação, da remuneração e do assédio moral, entre outras.

¹ Informação que consta da cartilha, de dezembro de 2004, “Reduzir a jornada é gerar empregos”, da campanha pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução de Salário.

O estudo é resultado de um trabalho coletivo de diversas mãos. Gostaríamos de expressar nossos agradecimentos, especialmente à Fundacentro, que financiou este livro; à Secretária Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT – SNMT e ao Instituto de Saúde do Trabalhador – INST-CUT, pela colaboração em todo o processo de discussão do Estudo. Ao Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-econômico – DIEESE que, por meio da Equipe da Subseção-CUT, participou conosco desde a concepção, elaboração, aplicação e análise dos dados da Pesquisa e elaboração de artigos, sem a qual esta publicação não teria sido possível; àqueles e àquelas que aceitaram o desafio de contribuir com artigos que abordam as diversas dimensões e impactos da hora extra.

Esperamos que os dados e reflexões aqui contidos sejam apropriados pelo conjunto da classe trabalhadora organizada, contribuindo, desta forma, para o fortalecimento da luta contra a exploração.

A história da CUT ao longo de sua existência tem sido feita de grandes desafios e importantes conquistas para a classe trabalhadora. Neste momento, entendemos que o resgate da luta pela redução da jornada de trabalho, bandeira fundadora da Central, deve vir acompanhada de um outro grande desafio: a limitação da hora extra. É com esse objetivo que lançamos esta publicação.

Boa leitura!!!

João Antonio Felício
Presidente

Rosane da Silva
Secretária de Política Sindical

Apresentação 2

Quando a CUT procurou a FUNDACENTRO para estabelecer uma parceria com vistas à publicação dos resultados de sua pesquisa sobre horas extras, não tivemos dúvidas da importância de estabelecê-la pela íntima relação com nossa missão, pois trata das condições de trabalho e seus impactos na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.

Fazer hora extra parece tão normal, tão usual que nem questionamos mais. Mas a leitura do material que aqui se apresenta, com os dados coletados e as análises realizadas, permite desvendar as relações sociais que produzem esses processos e esse passo é decisivo para transformar as relações e os processos.

Se o trabalho produz a riqueza, é preciso ter-se tempo para usufruí-la.

Essa, claro, não é a lógica da acumulação capitalista em que poucos se apropriam das riquezas. A perversidade das horas extras reside no fato de que, quanto mais horas de trabalho, menos horas sobram para usufruí-las e até para desejá-las (um aspecto do assédio moral ainda pouco estudado).

Tão perverso quanto isso é o rebaixamento da qualidade de vida dos trabalhadores e trabalhadoras: menos tempo para a família, para a educação, para o lazer, para a convivência com os amigos e companheiros. Mais stress, mais adoecimento.

O estudo que aqui se apresenta e as perspectivas que se abrem são importantes contribuições para a melhoria das condições de trabalho e de vida.

A FUNDACENTRO se orgulha dessa parceria.

Rosiver Pavan

Presidenta da FUNDACENTRO

Introdução

Rosane da Silva¹

Este estudo debruça-se sobre tema de extremo interesse dos trabalhadores e suas organizações sindicais: as horas extras, prática intensivamente utilizada em diversas categorias profissionais.

A obra, resultado do trabalho coletivo de diversas mãos, realiza uma ampla abordagem sobre o tema, explorando seus diversos aspectos, isto é, a questão da saúde, de gênero, do assédio moral, do lazer, da educação, da remuneração, do emprego, do tempo de trabalho, do ritmo de trabalho, dos acordos e convenções, a experiência internacional entre outros.

Mas o estudo vai além e inova em pelo menos três áreas importantes. Primeiramente, porque traz os resultados de pesquisa nacional realizada pela CUT com trabalhadores e trabalhadoras de diversas categorias profissionais.

Segundo, porque a Central apresenta uma proposta de nova legislação das horas extras no Brasil, que limita quantitativamente o volume máximo de horas extras semanais, mensais e semestrais que cada trabalhador pode fazer. A proposta incentiva ainda à negociação coletiva, na medida em que esta permite um controle mais eficaz da utilização das horas extras.

Terceiro, porque também sugere uma proposta de cláusula-referência para os acordos e convenções coletivas realizadas pelas diversas categorias, ainda que, em cada caso, esta cláusula possa sofrer adequações e ajustes, dependendo da realidade concreta de cada categoria.

¹ Membro da Direção Executiva da CUT e Secretária de Política Sindical.

Cabe ter claro que a luta pelo controle das horas extras é coerente com a campanha da CUT e das Centrais Sindicais co-irmãs pela redução constitucional da jornada de trabalho sem redução de salários, de 44h para 40h semanais, como forma de gerar mais empregos e de melhorar a qualidade de vida. A conquista da redução da jornada é uma das prioridades de nossa ação sindical no presente momento. Mas, para que ela não venha ser uma vitória de Pirro, é importante que a ela se associe outra luta igualmente vital em relação ao tempo de trabalho: a redução das horas extras.

A importância de uma nova lei para as horas extras repousa no fato de que, se as horas suplementares não forem efetivamente controladas e limitadas, poderá acontecer fenômeno semelhante ao ocorrido após 1988, quando se aprovou em lei a redução da jornada máxima, de 48h para 44h semanais, qual seja: o aumento significativo do número de ocupados que trabalham acima da jornada constitucional máxima. Segundo o DIEESE, entre 1985 e 1988, a média de assalariados da indústria que trabalhavam acima da jornada legal na Grande São Paulo era de 20%; enquanto em 2003 cerca de 44% dos trabalhadores de São Paulo faziam jornadas superiores a 44h semanais. Este percentual em Belo Horizonte atingia 36%; no Distrito Federal, 27%; em Porto Alegre, 32%; em Recife, 49%; em Salvador, 40%. Tal realidade evidentemente acabou reduzindo o impacto da redução da jornada sobre a geração de postos de trabalho.

A atual legislação sobre as horas suplementares, expressa no artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), permite até 2 horas extras por dia. Portanto, cabe notar desde logo que a lei autoriza exagerado número de horas extras. A permissão de 2 horas extras por dia autoriza, potencialmente, um volume de até 50 horas extras por mês, ou 552 horas extras por ano. Em outras palavras, nada menos do que 27% do volume da jornada normal de trabalho podem ser realizadas na forma de horas extras. Isto, não levando em conta as horas extras que o trabalhador pode fazer aos domingos e feriados.

O mero incremento do adicional sobre as horas extras - estabelecido pela Constituição Federal de 1988 (art.7, XVI) em, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal - não tem sido eficaz para desestimular a realização das sobrejornadas, já que os empresários tendem a continuar utilizando as horas extraordinárias e a repassar o custo adicional para o preço do produto ou serviço. Esta ineficácia pode ser demonstrada pela experiência de diversas categorias que têm em seus acordos e convenções coletivas adicionais superiores ao estabelecido em lei, mas nem por isso o volume de horas extras foi reduzido. Muitas vezes, o que acontece é o contrário: a elevação das horas extras.

Tocar na cultura da hora extra não é tarefa das mais fáceis. Muitas empresas fazem largo uso das horas extras porque o aumento da produção recorrentemente acontece num contexto econômico marcado por grandes incertezas e oscilações. Por outro lado, muitos trabalhadores, em face dos baixos salários que recebem, consideram as horas extras como um mecanismo possível de complementação de renda. Há ainda aqueles que temem perder o emprego como represália da empresa caso se neguem a fazer horas extras.

Diante do exposto, defendemos que a nova legislação fixe os seguintes totais máximos de horas extras: 2 horas por dia; 30 horas por mês e 110 horas por semestre. Isto significa uma queda de 27% para 10% sobre o volume total da jornada anual.

Ao lado disso, propomos um aumento do adicional sobre o valor da hora extra para 75% e que, nos casos de incrementos de produção não habituais e inadiáveis, e mediante negociação coletiva, o valor seja elevado para 100%. A lei também deve exigir que a realização de horas extras aos domingos e feriados somente possa ocorrer após negociação coletiva e também com adicional de pelo menos 100%.

Por fim, a lei deveria proibir a realização de horas extras de empregados com contratos sob regime de tempo parcial; aposentados; trabalhadores que apresentem restrições físicas ou psíquicas comprovadas; mulheres gestantes e lactantes.

Queremos discutir essas diretrizes com outros segmentos da sociedade, como o Legislativo, Ministério do Trabalho, Ministério da Justiça, TST, ANAMATRA, OAB e confederações e representações patronais, entre outras. A partir das diversas proposições e sugestões seria então construído um projeto de lei a ser levado ao Congresso Nacional.

Enfatizemos que a elaboração e aprovação de uma nova legislação podem ser benéficas tanto aos trabalhadores quanto aos empresários. Aos primeiros, porque o abusivo número de horas extras prejudica diretamente à saúde e à qualidade de vida dos trabalhadores. Aos últimos, porque eleva o próprio custo da atividade empresarial, por via do pagamento de adicionais, queda da produtividade, aumento de acidentes de trabalho e processos trabalhistas.

A publicação está organizada como se segue.

Na Parte I, o Grupo de Trabalho da CUT sobre horas extras (cujos componentes foram apresentados anteriormente) expõe os resultados da pesquisa nacional feita com cinco ramos da CUT. A investigação busca captar a percepção de homens e mulheres sobre as horas extras e suas relações com a saúde, diferenças de gênero, lazer, educação, remuneração, assédio moral, entre outras. Trata-se certamente de pesquisa inédita no Brasil.

Na Parte II, discute-se a experiência internacional. Mariano Diaz Matteos sintetiza as discussões travadas na Europa. Cássio Calvete trata da jornada e das horas extras a partir da literatura sobre o tema.

Sadi Dal Rosso, na Parte III, aborda a questão das horas extras a partir de uma perspectiva histórica.

Os impactos sociais são estudados mais atentamente na Parte IV. Suzanna Sochaczewski mostra que as horas extras constituem-se em uma das formas que o capital tem de produzir e reproduzir as desigualdades sociais. Cláudia Rejane, da Secretaria Nacional de Organização, destaca a relação entre as horas extras e o novo modelo de produção enxuta.

Margarida Barreto estuda como as relações de trabalho hoje – caracterizadas pelas jornadas longas, flexibilidade, informalidade, entre outras – se refletem nas emoções e nos adoecimentos dos trabalhadores.

A seguir, na Parte V, Maria da Consolação Vegi da Conceição faz um painel sobre a inserção da hora extra no ordenamento jurídico nacional.

Na Parte VI, Luis Augusto Ribeiro da Costa, Ramiro Moraes Torres e Vera Gebrim, todos do DIEESE, mostram um retrato dos acordos e convenções coletivas no Brasil, entre 1996 e 2003. Ainda nesta parte, Iimar Ferreira Silva, Jefferson José da Conceição e Patrícia Toledo Pelatieri, que compõem a Subseção do DIEESE na CUT, sugerem uma estratégia sindical para se lidar com o tema das horas extras em nosso país.

Por fim, na Parte VII, são apresentadas as propostas da CUT: a) de nova legislação sobre horas extras no Brasil (em substituição ao atual artigo 59 da CLT); b) de cláusula-referência para as negociações coletivas.

Parte I

A VISÃO DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS



I.1 Resultados da pesquisa nacional sobre hora extra nos Ramos da CUT¹

Grupo de trabalho da CUT sobre horas extras²

Introdução

A Central Única dos Trabalhadores – CUT juntamente com outras Centrais Sindicais encontram-se em campanha pela redução constitucional da jornada de trabalho sem redução de salários, de 44 h para 40 h semanais, como forma de gerar mais empregos e de melhorar a qualidade de vida. A conquista da redução da jornada é uma das prioridades da ação sindical no momento. Entretanto, para que a redução da jornada se materialize em novos postos de trabalho é importante associar outra luta igualmente vital em relação ao tempo de trabalho: a redução das horas extras.

A proporção de trabalhadores com jornada acima das 44h semanais (definida em lei) evidencia, de um lado, a crescente utilização de horas extras como instrumento de promoção da atividade empresarial em um ambiente de incerteza em relação ao futuro; de outro, a utilização do

¹ Fevereiro/2006

² A *Coordenação técnica da Pesquisa Nacional de Hora Extra nos Ramos da CUT coube à equipe de economistas da Subseção DIEESE-CUT Nacional: Ilmar Ferreira Silva, Jefferson José da Conceição, Patrícia Toledo Pelatieri. Edgar Rodrigo Fusaro foi o assessor estatístico da Pesquisa. David Roberto de Oliveira colaborou com o levantamento de dados e revisão do texto. O texto contou também com a colaboração de Ana Maria Krigner (Secr. Nacional da Mulher Trabalhadora), Rita Pinheiro (Secr. de Política Sindical) e Cláudia Rejane de Lima (Secr. Nacional de Organização).*

sobretabalho como forma de elevação dos rendimentos dos trabalhadores num contexto de baixos salários.

Por isto, no ano de 2005 a Central Única dos Trabalhadores – CUT concebeu e realizou uma pesquisa direta com os trabalhadores de cinco diferentes ramos de atividade – metalúrgico, químico, vestuário, transporte e comércio - com abrangência nacional, por meio de um questionário auto-aplicável³. Procurou identificar a percepção dos trabalhadores sobre o tema da hora extra e um conjunto de informações que possibilite traçar um perfil de quem faz hora extra por ramo no país.

O questionário (anexo) contou com um total de 23 perguntas, sendo as primeiras 8 para caracterizar o trabalhador, as 12 seguintes buscaram ajudá-lo a refletir sobre as conseqüências da prática de hora extra em sua vida: familiar, escolar, no trabalho e na saúde. Finalmente as 4 últimas questões procuraram identificar propostas sobre o tema, o que o motiva a fazer hora extra e que benefícios ele teria com a redução legal da jornada.

A metodologia utilizada para a definição da amostragem foi: os sindicatos de cada ramo de atividade da CUT, coordenados por suas Confederações Nacionais, definiram quais empresas deveriam entrar na pesquisa⁴. A partir desta definição, com o número de trabalhadores estratificado por sexo em cada empresa e ramo, foi calculado a amostra necessária.

Foram distribuídos 5.300 (cinco mil e trezentos) questionários, sendo que 1.020 no ramo do Comércio; 1.070 no ramo Metalúrgico; 1.020 no ramo Químico; 1.080 no ramo de Transporte e 1.110 no ramo do Vestuário. O retorno foi de 3.000 (três mil) questionários. Estiveram envolvidos na pesquisa 29 (vinte e nove sindicatos) de cinco ramos de atividade da CUT.

³ A Pesquisa se desenvolveu sob a coordenação geral da Secretaria de Política Sindical e a coordenação técnica da subseção do DIEESE- CUT Nacional.

⁴ Não houve a definição de um critério único para a escolha das empresas. Entretanto, cada ramo procurou contemplar a representatividade no setor e a abrangência nacional.

Os resultados aqui apresentados pretendem ser mais um instrumento para alimentar a luta por melhores condições de trabalho para os que estão inseridos no mercado e pela inclusão dos que estão fora do mercado de trabalho.

A expectativa é que esta publicação possa contribuir para o fortalecimento da perspectiva de classe e recuperação da solidariedade pelos trabalhadores de forma a impedir a ofensiva do capital na fragmentação e individualização do movimento sindical.

Perfil dos pesquisados

Do total de trabalhadores que responderam o questionário, 39% são mulheres e 61% homens.

Os ramos de comércio/serviços e vestuário são predominantemente femininos, enquanto os demais ramos são majoritariamente masculinos, o que explica a diferença entre o total de homens e de mulheres que responderam a pesquisa (tabela1).

Tabela 1 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR RAMO DE ATIVIDADE E SEXO
em %

Ramo de atividade	Homens	Mulheres
Comércio e Serviços	42,9	57,1
Metalúrgicos	85,7	14,3
Químicos	78,4	21,6
Transporte	68,8	31,2
Vestuário	40,7	59,3
Total	61,0	39,0

Fonte: Pesquisa CUT sobre Hora Extra, 2005.
Elaboração: DIEESE.

Quanto à idade, 48,7% dos trabalhadores pesquisados estão na faixa de 25 a 39 anos, seguido dos trabalhadores com 40 anos ou mais (29,2%) e a dos trabalhadores entre 18 e 24 anos, com 21,7%. É interessante notar que, ao dividir os entrevistados por sexo e idade, embora a concentração de mulheres e de homens permaneça na faixa de 25 a 39

anos, existe uma inversão nas demais faixas, com uma concentração maior de mulheres jovens com idade entre 18 e 24 anos (comércio/serviços, 30,2% e vestuário, 30,9%) e de homens na faixa de mais de 40 anos (tabela 2).

Tabela 2 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES, SEGUNDO IDADE E SEXO POR RAMO DE ATIVIDADE*

Ramo de atividade	em %					
	18 a 24 anos		25 a 39 anos		40 anos e mais	
	H	M	H	M	H	M
Comércio e Serviços	25,1	30,2	56,7	49,9	17,8	19,9
Metalúrgicos	18,1	(1)	54,1	51,4	27,0	(1)
Químicos	9,6	(1)	43,2	56,2	47,1	19,9
Transporte	(1)	(1)	35,7	39,4	58,9	48,0
Vestuário	43,5	30,9	45,9	57,4	(1)	9,6
Total	18,8	26,3	46,8	51,7	34,2	21,3

Fonte: Pesquisa CUT sobre Hora Extra, 2005.

Elaboração: DIEESE

* Para a faixa "até 17 anos" a amostra não comporta desagregação

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

Na análise por ramos, vale destacar que em comércio/serviços e vestuário existe uma maior concentração de trabalhadores mais jovens.

Quanto ao estado civil, 58,5% dos pesquisados são casados/vivem juntos, 33,6% solteiros e 7,1% são separados/divorciados (tabela 3).

Novamente os ramos do comércio/serviços e vestuário apresentam característica diferenciada, uma divisão bem equilibrada entre solteiros e casados, enquanto os demais ramos têm uma concentração maior de trabalhadores casados.

A tabela 4 revela que 66% dos trabalhadores pesquisados têm filhos ou enteados que dependem economicamente de seu trabalho. Por ramos, o número de trabalhadores sem dependentes econômicos é maior no comércio/serviços e no vestuário, o que pode ser um diferencial na motivação desses trabalhadores em fazer hora extra.

Tabela 4 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES, SEGUNDO FILHOS/ENTEADOS POR RAMO DE ATIVIDADE
em %

Ramos de atividade	Sim	Não
Comércio e Serviços	58,8	41,2
Metalúrgicos	67,6	32,1
Químicos	73,4	26,6
Transporte	74,0	26,0
Vestuário	59,2	40,8
Total	66,0	34,0

Fonte: Pesquisa CUT sobre Hora Extra, 2005.

Elaboração: DIEESE.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

No conjunto dos pesquisados, mais de 50% têm o ensino médio completo ou superior incompleto. O número de mulheres que possuem somente o ensino fundamental incompleto é maior que o de homens (21,3% contra 12,3%). Os trabalhadores com o nível superior completo representam 7% do total do universo pesquisado (Tabela 5).

Tabela 5 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES, SEGUNDO ESCOLARIDADE E SEXO
em %

Grau de instrução	Total	Mulheres	Homens
Total	100,0	100,0	100,0
Não sabe ler/escrever	(1)	(1)	(1)
Fundamental Incompleto	15,9	21,3	12,3
Fundamental Completo	11,1	12,6	10,0
Médio Incompleto	13,1	14,1	12,5
Médio Completo	41,2	36,3	44,4
Superior Incompleto	11,5	10,0	12,5
Superior Completo	7,0	5,4	8,2

Fonte: Pesquisa CUT sobre Horas Extras.

Elaboração: DIEESE.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Na análise por ramos, é preciso destacar que comércio/serviços e vestuário têm uma maior concentração de trabalhadores com baixo nível de escolaridade, onde 17,3% e 35,2% respectivamente têm somente o ensino fundamental incompleto. Na outra ponta, o ramo de transportes com 17,2% dos trabalhadores com superior completo⁵ e o ramo químico com 16,4%, apresentam os melhores níveis de escolaridade.

**Tabela 5A- DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES,
SEGUNDO ESCOLARIDADE POR RAMO E ATIVIDADE**

Grau de instrução	em %				
	Comércio/ Serviços	Metalúrgicos	Químicos	Transporte	Vestuário
Não sabe ler/escrever	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Fundamental Incompleto	17,3	8,6	9,2	(1)	35,2
Fundamental Completo	12,1	13,9	9,4	(1)	15,8
Médio Incompleto	15,0	12,0	9,8	(1)	20,5
Médio Completo	44,4	55,8	31,7	51,2	25,9
Superior Incompleto	8,3	7,2	23,4	19,6	(1)
Superior Completo	(1)	(1)	16,4	17,2	(1)

Fonte: Pesquisa CUT sobre Horas Extras.

Elaboração: DIEESE.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Com relação ao tempo de trabalho na atual empresa a tabela 6 demonstra que mais de 50% dos pesquisados estão na empresa há mais de 4 anos, sendo que 27,6% do total têm mais de 10 anos de empresa. Na observação por sexo, 36,1% dos homens têm mais de 10 de empresa contra 14,2% de mulheres nesta faixa.

⁵ No ramo de transportes não foram pesquisados os trabalhadores do setor rodoviário, o que pode ter refletido nos dados sobre o grau de escolaridade.

**Tabela 6 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES,
SEGUNDO TEMPO NA ATUAL EMPRESA E SEXO**

Classes de tempo na atual empresa	em %		
	Total	Mulheres	Homens
Total	100,0	100,0	100,0
Menos de 1 ano	13,8	19,3	10,3
De 1 a 3 anos	31,3	35,8	28,4
De 4 a 10 anos	26,9	30,2	24,8
Acima de 10 anos	27,6	14,2	36,1
Não quer responder	(1)	(1)	(1)

Fonte: Pesquisa CUT sobre Horas Extras.

Elaboração: DIEESE.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Por ramos de atividade, é importante destacar que em comércio/serviços 39,2% dos trabalhadores têm de 1 a 3 anos de empresa e 28,6% têm menos de um ano. Esse indicador associado ao de número de jovens já identificado pode significar de um lado uma maior rotatividade e de outro um crescimento no ramo. O mesmo acontece com o ramo do vestuário, com 45,4% dos entrevistados tendo de 1 a 3 anos de empresa e 31,9% de 4 a 10 anos. No outro extremo, estão os ramos, metalúrgico, químico e de transporte com grande concentração de trabalhadores mais antigos (mais de 10 anos de empresa), respectivamente 35,4%, 47,6% e

**Tabela 6 A – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES,
SEGUNDO TEMPO NA ATUAL EMPRESA POR RAMO DE ATIVIDADE**

Classes de tempo na atual empresa	em %					
	Comércio/Serviços	Metalúrgico	Químico	Transporte	Vestuário	
Menos de 1 ano	28,6	7,5	6,2	(1)	18,6	
De 1 a 3 anos	39,2	23,7	24,9	17,6	45,4	
De 4 a 10 anos	26,3	32,9	21,1	20,8	31,9	
Acima de 10 anos	(1)	35,4	47,6	57,3	(1)	
Não quer responder	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	

Fonte: Pesquisa CUT sobre Horas Extras.

Elaboração: DIEESE.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

A pesquisa não privilegiou os associados aos sindicatos. Entretanto, os resultados da tabela 7 e 7A possibilitam algumas reflexões.

Do total de entrevistados, 56,3% são associados ao sindicato, sendo que o total de mulheres é ligeiramente inferior 46,3%, enquanto que 62,6% dos homens se declararam sócios do sindicato.

Os dados refletem a presença, ainda muito incipiente, da mulher nos espaços de participação sindical se comparada ao seu crescimento no mercado de trabalho nos últimos anos.

A análise por ramo de atividade mostra que em comércio/serviços 50% dos entrevistados não são sócios do sindicato, o que comprova a dificuldade do trabalho sindical em um ramo com a predominância de micro e pequenas empresas.

O maior número de entrevistados sócios do sindicato foi no ramo de transporte (80,6%), seguido dos químicos (64,6%) e metalúrgicos (62,0%). Justamente os ramos que têm uma maior predominância de trabalhadores mais antigos.

Quanto ao turno de trabalho, 67,2% dos pesquisados trabalham em turno fixo diurno e 20,1% do total trabalham em turno de revezamento.

Os dados desagregados por ramo de atividade apontam que 39,2% dos químicos e 29,7% dos trabalhadores no ramo de transporte trabalham em turno de revezamento. E 17,6% do total de metalúrgicos trabalham em turno fixo noturno.

Considerando-se o número de horas trabalhadas e como estas horas são distribuídas ao longo do dia repercutem na vida extra laboral (relações sociais e familiares, tempo pra descanso, etc.) e, ao mesmo tempo, a extensão da jornada é prejudicial em qualquer turno de trabalho.

No entanto, por implicar numa ordenação do tempo que se contrapõe aos ritmos biológicos humanos, especialmente o ciclo sono-vigília, os trabalhos em turnos de revezamento e noturno, que totalizam mais de 30% da amostra pesquisada, requerem especial atenção do ponto de vista da saúde. A realização de horas extras neste tipo de jornada pressupõe o prolongamento de uma situação que por si só impõe elevado desgaste físico e emocional, podendo incrementar a penosidade do trabalho e os riscos de acidentes e doenças.

Tabela 8. DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES, SEGUNDO TURNO DE TRABALHO POR RAMO DE ATIVIDADE em %

Turno de trabalho	Total	Comércio/ Serviços	Metalúrgicos	Químicos	Transporte	Vestuário
Fixo diurno	67,2	71,0	56,6	54,2	63,5	84,0
Fixo noturno	10,9	11,9	17,6	(1)	6,6	12,3
De revezamento	20,1	13,8	23,8	39,2	29,7	(1)
Não sabe/não quer responder	1,9	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)

Fonte: Pesquisa CUT sobre Horas Extras.

Elaboração: DIEESE.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Resultados selecionados

Dados do DIEESE/SEADE e do IBGE possibilitam afirmar que no Brasil muitas pessoas trabalham muitas horas. Ao mesmo tempo, muitas pessoas trabalham pouco ou estão sem trabalho.

No Brasil, a luta pela redução da jornada tem início com o surgimento das primeiras indústrias. Entre o final do século XIX e o início do século XX a jornada de trabalho variava de 12 até 15 horas diárias. Após diversas manifestações contra as jornadas tão longas, em meados da década de 80, várias categorias conquistaram a jornada de 44 horas semanais. Entretanto, essa jornada só se tornou legal na Constituição de 1988.

Atualmente, o debate sobre a redução da jornada de trabalho voltou à cena por meio de acordos e convenções coletivas e pela campanha das Centrais Sindicais.

A pesquisa mostra que 45,5% dos trabalhadores têm como jornada semanal contratada de 44 horas. Uma quantidade expressiva (40,6%) tem jornada contratada abaixo das 44 horas, o que pode representar de um lado o avanço das negociações de redução de jornada via acordos e convenções coletivas, e por outro, o crescimento de contratos por tempo parcial (empregos precarizados). É importante registrar que 10,5% do total dos entrevistados afirmam terem uma jornada contratada acima da jornada legal (tabela 9).

**Tabela 9 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES,
SEGUNDO JORNADA DE TRABALHO CONTRATADA E SEXO**
em %

Jornada contratada de trabalho	Total	Mulheres	Homens
Total	100,0	100,0	100,0
Abaixo de 40 horas semanais	14,6	10,1	17,4
40 horas semanais	18,6	15,8	20,4
41 a 43 horas semanais	7,4	8,0	7,0
44 horas semanais	45,5	53,1	40,7
Acima de 44 horas semanais	10,5	9,0	11,2
Outra	(1)	(1)	(1)
Não sabe responder	3,3	3,5	3,1

Fonte: Pesquisa CUT sobre Horas Extras.

Elaboração: DIEESE.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

A análise da jornada contratada por ramo demonstra que os trabalhadores de transporte, químicos e metalúrgicos se concentram em grande parte nas jornadas abaixo de 44 horas semanais, respectivamente 86,8%, 58,0% e 26,4%. Pode-se afirmar que as jornadas menores coincidem com trabalhadores de turnos de revezamento e também com as categorias que têm maior tradição de negociação do tema.

Ainda com o olhar nos ramos percebe-se que o maior número de trabalhadores com jornada acima da legal está no comércio/serviços. Trata-se de um ramo mais pulverizado e que atualmente encampa a batalha pela proibição do trabalho aos domingos, que em certa medida pode justificar esse dado (tabela 9 A).

**Tabela 9 A – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES,
SEGUNDO JORNADA CONTRATADA E RAMO DE ATIVIDADE**

Jornada contratada de trabalho	em %				
	Comércio/ Serviços	Metalúrgico	Químicos	Transporte	Vestuário
Abaixo de 40 horas semanais	10,1	12,9	20,9	32,0	(1)
40 horas semanais	9,3	13,5	28,3	43,9	(1)
41 a 43 horas semanais	9,1	(1)	8,8	10,9	(1)
44 horas semanais	49,8	50,0	27,5	8,6	81,1
Acima de 44 horas semanais	17,0	16,8	11,7	(1)	5,4
Outra	(1)	-	(1)	-	(1)
Não sabe responder	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)

Fonte: Pesquisa CUT sobre Horas Extras.

Elaboração: DIEESE.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Quanto ao volume de horas extras feitas, as percepções das mulheres se diferenciam em muito das dos homens pesquisados, essencialmente nos dois extremos: não faz horas extras e freqüentemente faz horas extras, permanecendo uma situação muito similar entre homens e mulheres nos outros dois itens: raramente faz horas extras e às vezes faz horas extras.

Do universo total, 77,8% dos pesquisados afirmam fazer hora extra, ou seja, a cada 10 trabalhadores 8 fazem hora extra. Deste total, 25%

afirmam fazer freqüentemente hora extra. Somente 1,2% do total dos entrevistados não responderam a esta questão (tabela 10).

**Tabela 10 – DISTRIBUIÇÃO TRABALHADORES,
POR EXERCÍCIO DE HORAS EXTRAS E SEXO**

Exercício de horas extras	em %		
	Total	Mulheres	Homens
Total	100,0	100,0	100,0
Não faz horas extras	21,0	27,7	16,8
Raramente faz horas extras	22,1	22,3	22,0
Às vezes faz horas extras	36,4	35,5	37,0
Freqüentemente faz horas extras	19,3	13,0	23,1
Não sabe/não quer responder	1,2	(1)	(1)

Fonte: Pesquisa CUT sobre Horas Extras.

Elaboração: DIEESE.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Desagregando por ramos de atividade, percebe-se que a prática de mais ou menos horas extras está intimamente relacionada com a jornada contratada. No comércio/serviços, onde existe a predominância de jornadas maiores o total de trabalhadores que afirmam não fazer horas extras sobe para 32,6%⁶ e no ramo de transportes onde há trabalho em turno de revezamento (jornada legal de 36 horas semanais), 25,8% dos trabalhadores dizem não praticarem horas extras.

Os ramos metalúrgico e químico chamam a atenção pela maior concentração de trabalhadores fazendo horas extras às vezes ou freqüentemente, respectivamente 68,5% e 60,7%. Esse dado comprova a afirmação que o primeiro e muitas vezes único instrumento utilizado pelos empregadores em uma retomada do crescimento é a prática de horas extras (tabela 10 A).

⁶ Vale considerar que grande parte dos trabalhadores no comércio e serviços tem uma jornada extensa, não recebendo por estas. O que é mais comum, o uso do banco de horas, o que termina por não ser caracterizada como hora extra. Além da característica diferenciada do próprio setor, outro aspecto importante é que esta pesquisa não foi aplicada junto aos trabalhadores comerciais dos grandes centros (SP; RJ; Recife, BH), onde as jornadas são ainda mais extensas chegando a 60h semanais.

Na questão sobre a forma de pagamento das horas extras a diferença parece ser mais entre os ramos de atividades do que entre homens e mulheres.

Do total dos pesquisados, 60,5% recebem a hora extra no *holerith*, enquanto 25,8% têm banco de horas e somente 13,8% recebem fora do *holerith*. Informação relevante é o número expressivo de trabalhadores que afirmam ter banco de horas. O cuidado aqui está em verificar se

Tabela 11 – DISTRIBUIÇÃO DAS TRABALHADRESS, SECONDO O TIPO DE HORAS EXTRAS E RAMO DE ATIVIDADE em %

Retribuição das horas extras	Comércio		Metalúrgico	Mulheres	Transportes	
	Serviços	Atacado			Estuário	Terrestre
Não faz horas extras	32,6	60,3	3,0	55,4	63,6	18,7
Raramente faz horas extras	15,7	13,8	9,9	15,5	12,8	22,9
Às vezes faz horas extras	28,5	23,8	8,5	21,0	24,2	41,2
Freqüentemente faz horas extras	21,4	29,0	7,9	19,7	12,5	14,7
Outras						
Não sabe ou não responde	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)

Fonte: Pesquisa CUT sobre Horas Extras.
 Elaboração: PJESE.
 (1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

⁷ Embora o banco de horas não tenha sido objeto deste estudo, os dados mostram que a prática do banco de horas é bastante relevante (25,8), merecendo um olhar mais detalhado, especialmente se considerarmos como ele ocorre na maioria das empresas, ou seja, sem negociação com o sindicato e sem ganhos para quem o faz.

A percepção de pouco mais da metade dos pesquisados (51,9%) é de que não está fazendo hoje, mais horas extras que há dois anos atrás. A exceção aqui está no ramo metalúrgico, onde 45,4% dos trabalhadores pesquisados afirmam fazer mais horas extras hoje. De novo vem confirmar a utilização das horas extras como instrumento de ajuste da produção (tabela 12).

No que se refere à intimidação por parte dos empregadores para realização de horas extras, a grande maioria dos trabalhadores (76,9%) respondem que nunca foi ameaçada ou sofreu advertência por recusar-se a fazer hora extra. Este resultado, quando associado às razões que o trabalhador tem para fazer hora extra, pode significar que há pouca recusa por parte dos trabalhadores, quando lhes é proposto trabalhar em regime de hora extra. Além disso, mesmo representando um percentual menor (18,7%), é significativo à quantidade de trabalhadores que se sentem intimidados a fazer horas extras.

Nesta questão a diferença entre homens e mulheres parece ser mais relevante para a análise do que a desagregação por ramos. As mulheres que dizem ter sofrido ameaça ou advertência são em maior quantidade, 20,5% do que os homens, 17,4% (tabelas 13 e 13 A).

Ainda no que se refere à ameaça por recusa, a grande diferença está no ramo do vestuário, no qual 32,3% dos pesquisados dizem já ter sofrido ameaça/advertência.

Podemos considerar a partir do perfil dos trabalhadores deste ramo, que as dificuldades enfrentadas para a realização de hora extra ocorrem de forma diferente entre homens e mulheres.

Tabela 13 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES, SEGUNDO AMEAÇA/ADVERTÊNCIA POR RECUSAR-SE FAZER HORA EXTRA E SEXO (1)

em %			
Já foi ameaçado ou sofreu advertências por recusar-se a fazer horas extras	Total	Mulheres	Homens
Total	100,0	100,0	100,0
Sim	18,7	20,5	17,4
Não	76,9	73,4	79,2

Tabela 13 A - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES, SEGUNDO AMEAÇA/ADVERTÊNCIA POR RECUSAR-SE A FAZER HORA EXTRA E RAMO DE ATIVIDADE

Já foi ameaçado ou sofreu advertências por recusar-se a fazer horas extras	Total	Operários	Metalúrgicos	Químicos	Transporte	Vestuário
Sim	12,0	12,0	15,5	8,9	32,3	3,3
Não	80,2	75,8	81,6	90,2	61,3	6,5
Não sabe/não quer responder	7,0	(1)	(1)	(1)	(1)	6,5

Fonte: Pesquisa CUT sobre Horas Extras.

Elaboração: DIEESE.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Do total de pesquisados 43,3%, ou seja, 1.299 trabalhadores disseram sentir algum distúrbio nos dois últimos anos em função do trabalho. Deste total 61,9% disseram sofrer dores musculares, 53,7% estresse, 29,5% distúrbios do sono, 17,1% lesões, 16,0% depressão e 5,6% outros distúrbios (tabela 14 e 14 A).

Os dados acima demandariam uma investigação mais aprofundada, uma vez que as respostas dos entrevistados expressam fundamentalmente a percepção destes sobre os agravos à saúde gerados pelo trabalho. Estando ou não abalizadas em diagnósticos de profissionais de saúde, o que é significativo nas respostas apresentadas é a situação alarmante de sofrimento físico e/ou psíquico referida por um número expressivo de trabalhadores e trabalhadoras.

As queixas apresentadas – dores musculares, depressão, distúrbios do sono e estresse – e a associação estabelecida pelos trabalhadores com ritmos de trabalho (67,3%); pressão da chefia (37,6%) excesso de horas trabalhadas (24,5%) e assédio moral (11,6%) remetem a situações que se potencializam reciprocamente - cada vez mais presentes nos processos de trabalho - e que vêm gerando doenças em proporções epidêmicas, como as *LER-DORT* - Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, decorrentes de sobrecarga do sistema músculo-esquelético - que é exigido além dos limites humanos - e *Transtornos Mentais* – que abrangem um conjunto de sintomas psíquicos ou de alterações no comportamento, associados ao sofrimento mental, nos quais têm um grande peso fatores psicossociais.

São observadas diferenças nos índices de queixas de dores musculares entre mulheres e homens, respectivamente 70,2% e 55,7%. Se considerarmos as dores musculares no quadro de possíveis sintomas das *LER-DORT*, os dados coincidem com os perfis epidemiológicos que apontam maior prevalência entre as mulheres, situação que se relaciona, sobretudo, com maior exposição às condições de risco (trabalho monótono, repetitivo, jornadas extensas, etc) agravadas por condicionantes so-

ciais que transformam as diferenças fisiológicas entre os sexos em desigualdades econômicas e sociais.

Não é sem motivo que em setores onde o trabalho feminino é intensamente utilizado sob condições precárias, as dores musculares são mencionadas em maiores índices: Ramo do comércio e serviços 70,3% e Ramo do vestuário 64,7% de respostas, seguido do Ramo metalúrgico com 61,8%, onde tarefas repetitivas que exigem maior destreza manual e acuidade visual são realizadas preferencialmente por mulheres (tabela 14A).

Situação similar do ponto de vista da prevalência se verifica nos índices de depressão computados pela pesquisa, ou seja, 20,4% das mulheres entrevistadas e 12,8% dos homens. Além dos condicionantes mencionados, é importante considerar que tanto na expressão das emoções, como na iniciativa de busca de assistência nas situações de sofrimento físico e mental, diferenças culturais entre homens e mulheres têm um grande peso, na medida em que podem reforçar ou negar estereótipos e preconceitos relacionados com os papéis sociais, orientados por valores como a virilidade masculina e a emotividade ou fragilidade feminina.

Outro índice que chama a atenção é o dos distúrbios do sono, apontados por todos os setores pesquisados, porém maior entre os trabalhadores do setor químico (40,5%), onde a jornada se dá em turnos de revezamento. Conforme mencionado, a ordenação do tempo neste tipo de jornada se contrapõe à fisiologia humana, cujas funções orgânicas seguem repetições que são cíclicas e regulares. Idealmente a atividade de trabalho deveria coincidir com estes ciclos, em especial o ciclo vigília-sono, que corresponde aos períodos de ativação/atividade durante o dia e de desativação/sono à noite. A inversão deste ciclo exige adaptações do organismo que impõem elevada sobrecarga fisiológica com repercussões importantes no sono, por conseguinte, na recuperação da fadiga, além de interferir significativamente na vida social e familiar.

Nos índices de estresse, referido por mais da metade dos entrevistados (53,7%), são verificados percentuais maiores no Ramo de transporte (60%) e Ramo químico (57,4%), chamando atenção, dentre ou-

tras coisas, por se tratar de setores onde há jornada em turnos de revezamento e onde o risco de acidentes em proporções ampliadas é bastante presente.

Seja sob a ótica do senso comum de estresse (compreende-se patologias, sinais e sintomas diversos relacionados com o sofrimento mental), seja sob explicação científica de reação neuro-endócrina associada ao mecanismo de preservação da vida de fugir ou lutar diante de situações de perigo, os índices de estresse computados na pesquisa remetem às cargas psíquicas do trabalho, geradas fundamentalmente pelas relações de poder instituídas pela organização do trabalho e que são subjacentes a todas as demais cargas presentes nas condições de trabalho (físicas, biológicas, ergonômicas, etc.).

Tabela 14 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES, SEGUNDO PROBLEMAS EM FUNÇÃO DO TRABALHO E SEXO

	em %		
Teve algum tipo de problema nos últimos dois anos em função do seu trabalho	Total	Mulheres	Homens
Total	100,0	100,0	100,0
Não	54,6	50,8	57,2
Não sabe/não quer responder	2,0	(2)	(2)
Sim (1)	43,3	47,0	40,9
Distúrbios de sono	29,5	30,4	28,9
Dores musculares	61,9	70,2	55,7
Estresse	53,7	53,5	53,6
Depressão	16,0	20,4	12,8
Lesões	17,1	16,1	17,7
Outro	5,6	(2)	5,6

Fonte: Pesquisa CUT sobre Horas Extras.

Elaboração: DIEESE.

(1) A soma dos tipos de problemas desagregados pode ser superior a este valor uma vez que cada trabalhador que apresentou algum problema em função do trabalho poderia citar um ou mais tipos de problemas.

Neste sentido, cabe destacar as mudanças tecnológicas e organizacionais nos processos de trabalho nas últimas décadas e suas repercussões no mercado de trabalho, em especial a precarização e o desemprego, como fatores que interferiram de forma significativa na correlação de forças entre capital e trabalho, restringindo ainda mais as possibilidades de intervenção dos trabalhadores para modificar as situações que impõem riscos e constrangimentos.

Tabela 14A – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES, SEGUNDO PROBLEMAS EM FUNÇÃO DO TRABALHO E RAMO DE ATIVIDADE

	em %				
Teve algum tipo de problema nos últimos dois anos em função do seu trabalho	Comércio/ serviços	Metalúrgicos	Químicos	Transporte	Vestuário
Não	57,9	56,7	56,0	57,8	46,5
Não sabe/não quer responder	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
Sim (1)	41,6	41,5	41,5	41,0	49,6
Distúrbios de sono	19,7	27,8	40,5	28,4	32,0
Dores musculares	70,3	61,8	55,9	53,8	64,7
Estresse	51,8	43,9	57,4	60,0	55,0
Depressão	16,5	(2)	(2)	20,0	12,7
Lesões	17,3	25,5	17,9	16,4	11,5
Outros	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)

Fonte: Pesquisa CUT sobre Horas Extras.

Elaboração: DIEESE.

(1) A soma dos tipos de problemas desagregados pode ser superior a este valor uma vez que cada trabalhador que apresentou algum problema em função do trabalho poderia citar um ou mais tipos de problemas.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Na percepção dos trabalhadores, dentre os fatores associados aos problemas em função do trabalho, o ritmo do trabalho é o que é apontado como maior problema por 67,3%. Em segundo lugar vem a pressão da chefia com 37,6%, que se somado ao assédio moral⁸ atinge um percentual de 49,2%. Em terceiro vem o excesso de horas trabalhadas com 24,5%.

8 “Caracteriza-se por ser um processo de destruição do outro, através de ameaças e agressões repetitivas e longa duração, atingindo a dignidade e personalidade; atentando contra a saúde física e mental dos trabalhadores e trabalhadoras.” O artigo de Margarida Barreto trata de forma rica este tema e é parte desta publicação.

Neste tema, não parece ser relevante a diferença entre homens e mulheres. No caso dos ramos de atividade, vale destacar a diferença apresentada pelos trabalhadores do vestuário, no qual 52,2% apontam a pressão da chefia como fator associado aos seus problemas no trabalho. (tabelas 15 e 15 A).

Tabela 15 A – PROPORÇÃO DE TRABALHADORES, SEGUNDO FATORES ASSOCIADOS AOS PROBLEMAS EM FUNÇÃO DO TRABALHO(1) E RAMO DE ATIVIDADE

Fatores associados aos problemas em função do trabalho	em %				
	Comércio/ Serviços	Metalúrgico	Químico	Transporte	Vestuário
Ritmo de trabalho	71,1	66,7	73,2	65,9	62,7
Assédio moral	(2)	(2)	(2)	(2)	14,6
Pressão da chefia	32,0	38,0	27,9	29,5	52,2
Excesso de horas trabalhadas	30,8	30,1	20,5	(2)	27,7
Não sabe/não quer responder	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)

Fonte: Pesquisa CUT sobre Horas Extras.

Elaboração: DIEESE.

(1) Inclui apenas os trabalhadores que tiveram algum tipo de problema nos últimos dois anos em função do seu trabalho

Além dos problemas de saúde identificados, a pesquisa mostra que aproximadamente 28% dos pesquisados afirmam ter problemas pessoais em função da prática de horas extras. Do total 19,1% afirmaram ter problemas familiares, sendo que neste caso a quantidade de mulheres é maior que a de homens, respectivamente 21,2% e 17,8%. Em seguida vêm os problemas escolares com 7,1% e 1,7%, outros problemas. Somente 3,5% dos pesquisados não responderam a esta questão (tabela 16 e 16 A).

Tabela 16 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES, SEGUNDO PROBLEMAS PESSOAIS EM RAZÃO DE HORAS EXTRAS E SEXO

	em %		
Teve problemas pessoais em razão de horas extras	Total	Mulheres	Homens
Total	100,0	100,0	100,0
Sim, familiares	19,1	21,2	17,8
Sim, escolares	7,1	6,2	7,8
Outro	1,7	(1)	(1)
Não	68,6	66,4	70,1
Não sabe/não quer responder	3,5	4,8	2,5

Fonte: Pesquisa CUT sobre Horas Extras.

Elaboração: DIEESE.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Tabela 16A – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES, SEGUNDO PROBLEMAS PESSOAIS EM RAZÃO DE HORAS EXTRAS E RAMOS DE ATIVIDADE

	em %				
Teve problemas pessoais em razão de horas extras	Comércio/ serviços	Metalúrgicos	Químicos	Transporte	Vestuário
Sim, familiares	15,9	22,6	20,5	13,0	23,3
Sim, escolares	(1)	9,8	(1)	(1)	12,9
Outro	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Não	71,6	62,4	70,3	81,9	58,6
Não sabe/não quer responder	6,2	(1)	(1)	(1)	(1)

Fonte: Pesquisa CUT sobre Horas Extras.

Elaboração: DIEESE.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Em relação à proposta para as horas extras, a pesquisa aponta a estratificação em três grupos distintos: 59,4% defendem que haja limites para a prática de horas extras, sendo que 26,8% desejam que seja mantida a legislação atual e, 22,6% gostariam que a prática fosse mais limitada.

- . 19,9% acham que as horas extras deveriam ser livres/sem controle;
- . 13,7% propõem a proibição das horas extras;

É importante registrar que um total significativo de trabalhadores (13,1%) não responderam a esta questão. (tabela 17)

Ainda no campo das propostas, cabe destacar que 52,4% do total dos trabalhadores defendem um adicional maior para o pagamento de horas extras, 24% acham que o regime atual de pagamento é satisfatório

e 19,5% gostariam que o pagamento fosse parte em dinheiro e parte em descanso. Apenas 3,8% dos trabalhadores responderam que gostariam que o pagamento fosse feito somente em descanso, o que possivelmente confirme o fato das horas extras serem utilizadas para complementar a renda da família (tabela 18).

O destaque aqui fica para o vestuário, no qual 21,5% dos trabalhadores gostariam que as horas extras fossem proibidas e 68% acham que o adicional de pagamento das horas extras deveria ser maior.

Os dados da pesquisa (tabela 19) demonstram que a prática de horas extras é utilizada pelos trabalhadores como forma de compensar os baixos salários e complementar a renda das famílias.

Tabela 18A – PROPORÇÃO DOS TRABALHADORES, SEGUNDO O RAMO DE ATIVIDADE, QUE RESPONDERAM QUE FAZER HORAS EXTRAS ESTÁ DIRETAMENTE RELACIONADO COM A COMPLEMENTAÇÃO ESSENCIAL DA RENDA MENSAL. EM %

Faixa etária	Comércio/ Serviços	Metalúrgico	Químico	Transporte	Vestuário
Não seja alterado o atual regime de pagamento de horas extras	19,4	27,7	33,3	29,7	14,1
O adicional de hora extra seja maior	35,5	61,6	49,1	45,0	68,0
O pagamento das horas extras seja feito parte em dinheiro e parte em tempo de descanso	31,7	15,8	10,4	22,9	15,6
O pagamento das horas extras seja feito somente em tempo de descanso	13,8	(1)	(1)	(1)	7,2
Outra	0	0	0	0	0
Não sabe/não quer responder	13,8	(1)	(1)	(1)	7,2

Fonte: Pesquisa CUT sobre Horas Extras.

Elaboração: DIEESE.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Quando a estratificação se dá por sexo, o número de mulheres que responderam que fazer hora extra para complementação essencial da renda é ainda maior - 50,3% o que nos possibilita perceber que, se os salários pagos são baixos, quando este é percebido pelas mulheres são ainda menores. Neste caso a distribuição por ramo é bastante diferenciada. Conforme o padrão de rendimento médio dos trabalhadores altera-se a motivação para a realização de horas extras. Assim no ramo de comércio/serviços e vestuário, mais da metade dos trabalhadores disseram precisar fazer hora extra para a complementação essencial da renda mensal (respectivamente 52,0% e 56,9%). Nos ramos, metalúrgico, químico e

transporte, tradicionalmente com rendimentos superiores, embora a complementação essencial da renda mensal apareça com peso (em torno de 36%), a necessidade de demonstrar comprometimento com a empresa ganha relevância, em torno de 25% (tabela 19 A).

Quanto à utilização do tempo livre proporcionado pela redução legal da jornada, dentre as alternativas apresentadas, 54,6% dos pesquisados disseram que utilizariam esse tempo para ficar com a família, 30,7%

aproveitariam para estudar e 29,5% com lazer. Somente 3,7% dos trabalhadores disseram que utilizariam o tempo para fazer horas extras e 8,8% iriam procurar complementar a renda em outras atividades⁹.

Não parece existir grande diferença nas respostas entre homens e mulheres. Talvez valha destacar que no ramo de comércio/serviços e de transporte utilizar o tempo livre para complementar a renda em outra atividade fique acima da média do total dos trabalhadores, respectivamente 10,4% e 14,2% (tabela 20 e 20 A).

Tabela 20 – PROPORÇÃO DE TRABALHADORES, SEGUNDO BENEFÍCIOS OBTIDOS A PARTIR DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SEXO

Benefícios obtidos através da redução da jornada	em %		
	Total	Mulheres	Homens
Lazer	29,5	24,1	32,9
Ficar com a família	54,6	57,2	53,0
Estudar	30,7	29,3	31,7
Fazer horas extras na empresa	3,7	(1)	4,6
Complementar renda em outra atividade	8,8	9,2	8,6
Não sabe/não quer responder	6,2	6,3	6,2

Fonte: Pesquisa CUT sobre Horas Extras.

Elaboração: DIEESE.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Tabela 20A – PROPORÇÃO DE TRABALHADORES, SEGUNDO BENEFÍCIOS OBTIDOS A PARTIR DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E RAMOS DE ATIVIDADE

Benefícios obtidos através da redução da jornada	em %				
	Comércio/ Serviços	Metalúrgico	Químico	Transporte	Vestuário
Lazer	31,0	37,7	33,3	31,2	18,2
Ficar com a família	51,3	63,7	58,8	47,9	53,2
Estudar	32,2	28,9	37,1	30,3	26,5
Fazer horas extras na empresa	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Complementar renda em outra atividade	10,4	(1)	(1)	14,2	6,1
Não sabe/não quer responder	(1)	(1)	(1)	(1)	6,1

Fonte: Pesquisa CUT sobre Horas Extras.

Elaboração: DIEESE.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

⁹ Sobre o uso do tempo e as horas extras, ler artigo de Suzanna Sochaczewski “É possível viver sem horas extras?” contida nesta publicação.

A cultura da hora extra no Brasil é algo que está enraizado na sociedade brasileira, o que demonstra a necessidade de trabalharmos para que ocorram mudanças de concepção e de prática, tanto do trabalhador que faz hora extra e que tem hoje, um processo de adoecimento que tende a agravar-se, quanto à sociedade que não percebe os males que as extensas jornadas causam deixando de considerar, que, a curto prazo esta conta será paga pela própria sociedade.

Os dados aqui apresentados refletem o conflito de homens e mulheres, que se deparam entre a necessidade de garantir a renda e o alto grau de adoecimentos que isto provoca.

Este estudo é, acima de tudo um bom começo. Pensar políticas que dêem conta dos problemas que a hora extra proporciona é um dos nossos desafios.

Como diz o poeta¹⁰, “*se hace camino al andar*”¹¹ e é nesse sentido que a CUT dá os seus passos e apresenta, para além da pesquisa, proposta de Projeto de Lei que limita o uso de hora extra.

¹⁰ Antonio Machado - poeta Espanhol

¹¹se faz caminho ao andar”

Parte II

EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL



II.1 Breves considerações¹ sobre a experiência europeia²

Mariano Diaz Mateos³

O principal problema com o que se depara o sindicalismo europeu é que as representações empresariais e as direções das empresas além de pretenderem estender a jornada de trabalho, vêm exercendo grande pressão para obter maiores margens de flexibilidade, e, onde for possível, que estas medidas ocorram de maneira não negociada. Para isso contam com a ajuda política de um número importante de governos europeus. A Confederação Europeia de Sindicatos (CES) reitera sua firme oposição tanto em relação à injustificada ampliação da jornada de trabalho, como no que se refere às buscas da flexibilização sem negociação. A negociação coletiva do tempo de trabalho é fundamental para que se alcance um equilíbrio entre os interesses de cada parte, as necessidades empresariais de flexibilidade e a segurança (e flexibilidade) que também requerem os trabalhadores (as) para atender necessidades de natureza pessoal ou familiar.

Organização dos tempos de trabalho na Espanha

A gestão, duração e distribuição do tempo de trabalho são elementos básicos que determinam as condições em que se desenvolve o trabalho, as relações sociais e pessoais dos trabalhadores (as). Além disso, são elementos determinantes para a produtividade do trabalho e o grau de utilização do equipamento produtivo.

¹ Tradução: Rita Maria Pinheiro, assessora SPS-CUT e Subseção DIEESE-CUT

² O título original do texto era “Tratamiento de la jornada laboral”.

³ Secretário adjunto de Ação Sindical e Políticas Setoriais – Comisiones Obreras CC.OO.

São preocupantes as crescentes dificuldades observadas nestes últimos dois anos para reduzir a jornada de trabalho acordada em convenio. Porém é ainda mais merecedor de nossa atenção e alerta o baixo número de contratos de regulação da gestão do tempo de trabalho e a falta de equilíbrio entre a disponibilidade empresarial para ordenar e modificar os tempos de trabalho e descanso e as garantias de participação sindical neste processo. Não menos importante é garantir que, quando se acordem formas de flexibilidade e disponibilidade em função de necessidades produtivas, que fiquem salvaguardados os direitos fundamentais das pessoas (a proteção da saúde e à maternidade; o direito a um descanso suficiente) e o cumprimento das obrigações legais (atenção aos dependentes menores; exercício de cargo público ou sindical; etc.).

Tempo de trabalho

A redução da jornada e a gestão compartilhada da distribuição do tempo de trabalho é uma reivindicação que deve ser mantida diante das organizações empresariais e nas empresas. Além disso, para que a redução do tempo de trabalho continue sendo cada dia mais intensa, é preciso que se avance paralelamente na estabilidade do emprego, assim como na maior participação sindical na organização do trabalho.

Para que essa redução também possa ter efeitos na criação de mais empregos, devemos abordá-la a partir de uma concepção integral, tendo em conta a redução da jornada de trabalho e a organização desta, a redução ou eliminação das horas extras⁴, o trabalho a tempo parcial como uma forma de emprego voluntário e associado a direitos, as licenças de longa duração, a aposentadoria parcial e os “*contratos de relevo*”⁵.

⁴ É possível realizar legalmente um máximo de 80 horas anuais por trabalhador.

⁵ É o que se acorda com um trabalhador em situação de desemprego ou que tivera acordado com a empresa um contrato de duração determinada, para substituir parcialmente a um trabalhador da empresa que já esteja com a aposentadoria de forma parcial, pois a percebe simultaneamente com a realização de um trabalho a tempo parcial na mesma empresa. A duração do contrato será indefinido ou igual a do tempo que falta ao trabalhador substituído para alcançar a idade de aposentadoria. A duração da jornada poderá celebrar-se completa ou a tempo parcial. Em todo caso, a duração da jornada deverá ser no mínimo igual à redução da jornada com o trabalhador substituído e deve estar compreendida entre 25 e 85 por cento. O horário de trabalho do trabalhador “relevista” poderá completar o do trabalhador substituído ou simultaneamente com ele.

No último ANC⁶, houve um entendimento geral de que se deveria realizar um esforço mais intenso com o objetivo de se estabelecer uma melhor duração e gestão da jornada, que pudesse conciliar as necessidades dos trabalhadores (a) e das empresas. Isto, sempre tendo em conta que *“a utilização de sistemas flexíveis de jornada deve vir acompanhada dos correspondentes processos de negociação das condições para sua realização”*.

Reduzir a jornada real de trabalho e ter controle sobre sua distribuição

Na negociação coletiva, devemos continuar caminhando na mesma direção, isto é, na ampliação do número de convênios que reduzem o tempo de trabalho e no alcance de maiores reduções da jornada, com o objetivo de nos aproximarmos progressivamente das 35 horas semanais⁷. Os resultados obtidos confirmam que é possível seguir avançando e dirigir nossos novos esforços para uma efetiva redução da jornada, de maneira vinculada a compromissos de criação de emprego. Mas também devemos estar conscientes de que é igualmente importante o controle do tempo de trabalho, quem e como se administra, com que controle, com que contrapartidas. Se há negociações de jornadas anuais ou sistemas de distribuição flexíveis, estas negociações devem vir acompanhadas das condições para sua realização. Na negociação coletiva, dever-se-ia prestar especial atenção ao estabelecimento de procedimentos de comunicação, controle sindical, etc.

Isto significa que não podemos nos conformar somente com a redução da jornada de trabalho e confiar a regulação de sua distribuição a um cálculo anual. É preciso acordar sistemas concretos de distribuição do tempo de trabalho adaptados aos distintos sistemas de organização do trabalho. E que permitam: o controle sindical de sua aplicação; a correção das flexibilidades que derivam de imposições empresariais ou de regulações insuficientes; a homogeneização das condições de trabalho do conjunto dos funcionários.

⁶ *Acordo de Critérios de Negociação Coletiva realizado pelas Organizações Sindicais e Empresariais mais representativas em âmbito nacional.*

⁷ *A jornada máxima regulada por lei é de 40 horas semanais.*

No trabalho em turnos temos que ter especial cuidado em não aceitar turnos discriminatórios em função do tipo de contrato ou do tempo de casa na empresa.

Horas extras

Devemos continuar insistindo que tanto as horas extras como as jornadas ampliadas são incompatíveis com a redução do tempo de trabalho e prejudicam a criação e a manutenção do emprego. Sua realização está vinculada não só à organização do tempo de trabalho ou à necessidade de responder a picos de atividade nas empresas, mas também aos níveis salariais. Baixos salários implicam trabalhar mais horas extras e tornar-se mais disponível à empresa.

Mesmo sendo conscientes desta limitação, na negociação coletiva é preciso que se defina:

- . formas de se restringir as causas que levam à realização de horas extras, tendo como objetivo a redução contínua e progressiva das horas extras, até a sua eliminação.

- . que a utilização de horas extras, salvo aquelas realizadas por força maior, deve estar condicionada a que sejam definidas as causas que justifiquem sua realização, acrescentando-se a isso a criação ou desenvolvimento de sistemas de monitoramento e controle;

- . estabelecer mecanismos, como a fixação de cotas máximas de horas extras por dia, mês e ano, que dificultem a utilização de horas suplementares;

- . fixar compensações em descansos com períodos pré-acordados para seu gozo;

- . tornar incompatível a realização de horas extras com ampliações de jornada e distribuições irregulares.

Em resumo, o objetivo é que a jornada real (incorporada a esta as ampliações de jornadas e as horas extras realizadas) não exceda a jornada acordada. Ademais objetiva-se também que a jornada efetivamente realizada se ajuste a estrutura do horário previamente estabelecido, respeitando o tempo de ócio de cada trabalhador.

II.2 Redução da jornada normal de trabalho *versus* horas extras

*Cássio da Silva Calvete*¹

Introdução

Para o estudo dos impactos da redução da jornada de trabalho no mercado de trabalho o que tem que ser levado em consideração é a extensão da jornada efetiva e não unicamente a extensão da jornada normal de trabalho. A jornada efetiva de trabalho é a soma da jornada normal mais as horas extras efetuadas. A jornada semanal normal de trabalho é aquela que é definida por lei, convenção ou acordo coletivo como sendo o limite máximo de trabalho a ser efetuado tendo como contrapartida o salário contratado e, a partir desse limite, o trabalhador fará jus a receber pagamento adicional a título de horas extras. O estabelecimento de um limite máximo não determina que a jornada seja fixa nesse limite, ela pode ser flexível para baixo. O que a legislação garante é um patamar mínimo de civilidade que garanta boas condições de trabalho.

É importante destacar que as leis, convenções e acordos que normatizam a extensão das horas normais e os limites das horas extras têm por princípio e objetivo estabelecer regras para que a extensão da jornada efetiva de trabalho se conforme dentro de padrões aceitos e estabelecidos pela sociedade. Haja vista que em muitos países a utilização de horas extras somente é permitida diante de autorizações especiais que são concedidas mediante razões plausíveis e de fato extraordinárias

¹ *Cássio da Silva Calvete - Economista do DIEESE e doutorando em economia pela Unicamp*

rias. A literatura de língua espanhola utiliza correntemente a expressão horas extraordinárias da mesma forma que a Constituição brasileira, deixando claro o caráter não ordinário, fora do comum, excepcional, raro, singular (Ferreira, 1986)² que deveria configurar a sua execução. Também, na língua inglesa a expressão *overtime* deixa claro o caráter de excepcionalidade que deveria acompanhar a realização das horas extras. Apesar dessa intenção sabe-se que nem sempre a utilização das horas extras respeita o propósito da excepcionalidade.

Motivações para realização das horas extras

As horas extras são muito utilizadas pelos empresários como forma de acompanhar as variações na demanda ou mesmo como alternativa à contratação em períodos de incerteza. A utilização das horas extras é uma forma tradicional de flexibilização do tempo de trabalho que, apesar de todos os novos métodos de flexibilização criados nas décadas de 80 e 90, continua a ser um dos preferidos pelos empresários. Muitos são os motivos que levam os empresários a utilizarem as horas extras, porém, sem dúvida a concordância e a aprovação dos trabalhadores que as executam tem importante influência nessa decisão.

Hart (1987)³ expõe algumas razões pelas quais os empresários utilizam as horas extras: a) maior flexibilidade para ajustar a produção em função da flutuação da demanda ou de urgências; b) devido aos custos fixos da contratação muitas vezes é vantajosa a utilização de horas extras para atender demandas conjunturais ou atravessar períodos de incerteza; c) servem para suprir a escassez de mão-de-obra qualificada; d) a utilização de horas extras atrai determinada categoria de trabalhadores que desejam fazê-las; e) determinadas tarefas, em particular as reparações e

² FERREIRA, Aurélio. Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1986.

³ HART, R. A. Reducción de la Jornada de Trabajo: un dilema para la negociación colectiva. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

manutenção, necessitam ser executadas fora do horário normal de trabalho; f) para cobrir ausências por enfermidade, licenças, férias e absenteísmo; g) a produtividade das horas extras pode vir a ser superior à das horas normais, pois não incluem tempos mortos como pausa para o café; h) aumenta a utilização do capital constante e i) as horas extras servem para complementar os salários, ou seja, permite o pagamento de baixos salários para execução da jornada normal de trabalho porque serão complementados com o pagamento de horas extras que conformarão uma remuneração dentro de padrões aceitáveis. A essas razões soma-se uma citada por Bosch e Lehdorff (2001)⁴ que é a postura conservadora dos empresários quanto à organização do trabalho. Em casos de redução da jornada de trabalho a contratação de novos trabalhadores pode tornar necessária a adoção de novos turnos ou novas formas de organização do processo de produção. As adoções dessas inovações acarretariam em incertos custos de aprendizagem. O medo dessa nova experiência faz com que os empresários adotem posição conservadora mantendo a organização já conhecida e aumentando as horas extras.

Os trabalhadores por sua vez são coniventes com essa prática, talvez mais do que coniventes, são estimuladores. A realização das horas extras serve para melhorar sua remuneração e nos períodos anteriores à sua aposentadoria podem aumentar o valor recebido na mesma. Essa prática está em sintonia com os valores individualistas da sociedade atual. O trabalhador vislumbra na saída individual, a execução de horas extras, o melhor, mais fácil e rápido meio de aumentar a sua remuneração sem perceber que essa prática permite que o empresário pague salários menores no longo prazo, configurando-se em um verdadeiro tiro no pé. Essa prática individualista ocorre em detrimento da luta coletiva por melhores salários, talvez mais demorada, talvez mais difícil, porém seguramente com resultados melhores e mais duradouros.

⁴ BOSCH, Gerhard; LEHDORFF, Steffen. *Working-time Reduction and Employment: experiences in Europe and economic policy recommendations*. Cambridge Journal of Economics, vol. 25, p. 209-243, 2001.

Marx (1987)⁵ já indicava que o prolongamento da jornada efetiva de trabalho levaria a queda nos salários pagos⁶ e, também, que quanto mais baixo os salários maiores seriam as jornadas para que pudesse assegurar um “miserável” salário médio. Para ele os baixos salários incentivam o prolongamento da jornada de trabalho efetiva. A redução salarial ocorre pelo aumento da concorrência entre os trabalhadores devido ao maior afluxo de trabalho apesar da oferta das forças de trabalho permanecerem constantes e pela diminuição dos custos de produção que aumentarão a concorrência via preço entre os capitalistas fazendo diminuir o preço dos bens de consumo dos trabalhadores com o repasse de parte da mais-valia adicional extraída.

As experiências internacionais

A extensão da jornada normal de trabalho bem como a prática de utilização de horas extras varia significativamente de país para país. Muitos são os fatores que interferem nessa determinação, os mais significativos são: grau de organização sindical, nível de consciência social, grau de intervenção estatal, estágio da composição orgânica do capital, nível salarial, distribuição de renda e complexidade e grau de intervenção do arcabouço legal regulamentador.

A redução da jornada normal de trabalho é um dos instrumentos para reduzir a jornada efetiva de trabalho. Porém, não obrigatoriamente ela será suficiente, para tanto outras condições devem atuar no mesmo sentido ou dar suporte para tal. Em todas as sociedades são fatores decisivos que a economia e a produtividade do trabalho estejam crescendo, porém o grau de consciência social, a organização sindical e a

⁵ MARX, Karl. *O Capital*. São Paulo, Difel, 1987.

⁶ Pág. 633 “o prolongamento do tempo de trabalho produz queda no preço do trabalho. (...) as mesmas circunstâncias que capacitam o capitalista a prolongar a jornada de maneira permanente, capacitam-no, de início, e compelem-no, por fim, a diminuir também nominalmente o preço do trabalho, até que o preço total do número aumentado de horas se reduza e, conseqüentemente, o salário diário e semanal”.

tradição são elementos que têm forte influência e variam consideravelmente de sociedade para sociedade. A tradição e a prática da utilização das horas extras bem como o arcabouço legal de regulamentação delas são fatores que exercem considerável peso nessa equação.

Em sociedades de tradição liberal, onde o Estado tem menor comprometimento com a seguridade social, como a Inglaterra e os Estados Unidos os trabalhadores tendem a ser mais favoráveis à realização de horas extras, pois têm que buscar no mercado o atendimento das suas necessidades. Também, nos países sem legislação que limitem a utilização de horas extras a tendência é que elas sejam utilizadas em profusão. Não foi por acaso, que nos países sem legislação restritiva às horas extras ou com legislação com poucas restrições, nos períodos que houve redução da jornada normal de trabalho elas foram compensadas em grande parte pelo aumento da utilização das horas extras. Foram os casos da Austrália, Reino Unido, Noruega e Brasil.

Na Austrália houve forte campanha para redução da jornada normal de trabalho na década de setenta que apesar de não ter se estendido para todos trabalhadores obteve êxito em muitas indústrias. Roche, Fynes e Morrissey (1996)⁷ citam estudo do Bureau of Industry Economics do país baseado em uma amostra de 54 empresas que cita que menos de 30% das empresas efetuaram novas contratações e que as demais compensaram com aumento da produtividade ou com utilização de horas extras. Estes autores também citam o caso do Reino Unido que na década de setenta experimentou a redução da jornada normal de trabalho em vários setores mas que pouco efeito teve na criação de empregos e tal como na Austrália foi compensado pelo aumento da produtividade e das horas extras.

⁷ ROCHE, William; FYNES, Brian; MORRISSEY, Terri. *Working Time and Employment: a review of international evidence*. International Labour Review, vol. 135, n° 2, p. 129-157, 1996.

Bosch e Lehndorff (2001)⁸ citam situação ocorrida na Noruega, que eles caracterizaram como tratamento de choque, que apesar de ter uma legislação pouco rígida no tocante a jornada de trabalho tem uma das menores jornadas de trabalho do mundo e não tem tradição de utilizar de forma habitual as horas extras. Em 1986 a jornada normal de trabalho foi reduzida de quarenta horas semanais para trinta e sete e meia de forma generalizada por um amplo acordo coletivo nacional. Apesar da legislação continuar prevendo jornada de quarenta horas, essa redução não foi coordenada com nenhum tipo de reestruturação produtiva, aumento na rigidez da limitação das horas extras ou subsídio às empresas o resultado foi um considerável aumento de utilização das horas extras e pressão inflacionária.

O caso do Japão também serve para ilustrar a forte relação entre jornada efetiva de trabalho e horas extras. Entre os países desenvolvidos o Japão tinha a mais longa jornada de trabalho anual - 2426 horas anuais em 1960⁹. A partir desse ano começou um processo pela redução da jornada de trabalho que ficou caracterizado por três fases, a primeira que foi de 1960 a 1975 que experimentou uma forte queda, porém ainda mantendo o Japão como o país desenvolvido de mais alta jornada de trabalho, a segunda de 1975 a 1987, período de estabilidade e a terceira, a partir de 1988 de nova queda. Em 1987 foi adotado um novo código do trabalho que deu novo impulso a redução da jornada de trabalho e na seqüência, em 1991, o Conselho do Trabalho publicou manual versando sobre férias e horas extras. Ao longo desse processo as principais medidas foram de redução da jornada normal de trabalho, regulação e aumento dos dias de férias e aumento do adicional de horas extras e limitação para execução das mesmas. O resultado foi que durante toda a década de noventa o país de fato experimentou uma forte redução da

⁸ *Op.cit.*

⁹ Fonte: *Ministère Japonais du travail - "Statistiques et Enquêtes Mensuelles du Travail". IN: HIPPO, Yasuyuki. Japon: la réduction du temps de travail. Une révolution culturelle inachevée. Futuribles, n° 165-166, p. 111-128, mai-juin, 1992.*

jornada efetiva de trabalho. A sua política de redução ficou caracterizada pela preocupação com a redução da jornada normal de trabalho em sintonia com a redução das horas extras.

Nos Estados Unidos, sociedade de tradição liberal, consumista e com a seguridade social fortemente mercantilizada, a opção pela execução de horas extras atrai tanto empregadores quanto empregados. Com um mercado de trabalho com poucas regulações legais uma das mais importantes é o *Fair Labor Standards Act* introduzida em 1940 e que regula o adicional devido às horas extras em 50%. Originalmente cobria apenas 20% dos trabalhadores, em 1979 passou a cobrir 74% dos trabalhadores sem cargo de chefia e em 1985 foi estendido para os servidores públicos municipais e estaduais, configurando-se assim segundo Hunt (1998)¹⁰ no principal instrumento para redução da jornada efetiva de trabalho.

Vários autores (Whitley & Wilson, 1986¹¹; Garofalo & Vinci, 2000¹²; Fernandes, 1989¹³; Ginneken, 1984¹⁴) alertam para a necessidade da redução da jornada normal de trabalho ser acompanhada por medidas que impeçam a compensação pelo aumento da utilização das horas extras sob pena da medida ficar muito aquém de atingir os objetivos esperados no que diz respeito à geração de novos postos de trabalho. As medidas devem ser adotadas levando em conta as peculiaridades de cada país, elas podem aumentar o adicional a ser pago nas horas extras ou atuar no sentido de estipular limites para as mesmas.

¹⁰ HUNT, Jennifer. *Hours Reductions as Work-sharing*. Brookings Papers on Economic Activity 1, 339-381, 1998.

¹¹ WHITLEY, T.D. WILSON, R.A. *The Impact on Employment of a Reduction in the Length of Working Week*. Cambridge Journal of Economics, vol. 10, p.43-59, 1986.

¹² GAROFALO, Antônio; VINCE, Paolo. *Worksharing in a Labour Market Perspective with Effort and Minimum Wages*. Rivista Internazionale di Scienze Sociali, 108 (3), p. 329-45, 2000.

¹³ FERNANDES, Reynaldo. 1989. Os Efeitos da Redução da Jornada de Trabalho Sobre o Nível de Emprego e Salários: uma abordagem keynesiana. São Paulo: FEA/USP, *Dissertação de mestrado em Economia*, 1989.

¹⁴ GINNEKEN, Wouter. *El Empleo y la Reducción de la Semana de Trabajo: comparación de siete modelos macroeconómicos de Europa*. Revista Internacional del Trabajo, vol 103, n° 2, Abril-junio, 1984.

Garofalo e Vinci (2000)¹⁵ constroem um modelo para examinar os efeitos da redução da jornada de trabalho em uma firma. Para tanto eles introduzem uma função de custo de trabalho com distinção entre hora normal e hora extra. Na primeira simulação não é aceita a utilização de horas extras e na segunda sim. O resultado foi que no primeiro caso a redução da jornada de trabalho gerou novos postos de trabalho e no segundo foi compensado com a utilização de horas extras. Böckerman e Kiander (2002)¹⁶ ao estudarem o caso da Finlândia utilizaram a média da jornada efetiva de trabalho como *proxy* da jornada normal de trabalho. Essa opção ocorreu devido aos problemas encontrados nas bases de dados de horas normais e horas extras separadamente, no entanto, pelo fato do país não ter tradição de utilizar horas extras habitualmente e também como no setor de manufatura a evolução do tempo efetivo de trabalho acompanhou muito proximamente ao da jornada normal os autores não acreditam que tenha havido maiores prejuízos ao seu estudo. O resultado do estudo foi que a redução da jornada de trabalho levou a geração de novos postos de trabalho.

Na França, no processo recente, a partir de 1982, de redução da jornada de trabalho os limites e adicionais referentes às horas extras estão no centro da discussão. Depois da Lei Aubry II, promulgada em 19/01/2000 que além de diminuir a jornada de trabalho padrão para 35 horas semanais reforçou o limite de 130 horas extras anuais já existente e aumentou o adicional de pagamentos da hora extra para 25%, várias foram as leis e projetos de lei com o intuito de aumentar o limite e/ou diminuir o adicional devido pela execução da hora extra. Mais do que seguir na disputa pelo retorno à jornada padrão de 39 ou 40 horas os opositores da Lei Aubry II direcionaram os seus esforços no sentido de conseguir permissão para um maior número de horas extras e para a

¹⁵ *Op. Cit.*

¹⁶ BÖCKERMAN, Petri; KIANDER, Jaakko. *Has Work-sharing Worked in Finland?* Applied Economics Letters, 9, P.39-41, 2002.

diminuição do pagamento do adicional. Lei implantada em 17/02/03 aumentou o limite de 130 horas extras anuais para 180 e diminuiu o adicional para 10%. Decreto assinado em dezembro de 2004 elevou os limites de 180 para 220 horas extras anuais. Em fevereiro de 2005 a Câmara dos Deputados aprovou reforma chamada de “regime de horas escolhidas” que permite o trabalhador “escolher” trabalhar mais que as 220 horas extras anuais. Essa nova legislação deveria ser discutida e aprovada, ou não, pelo senado em março de 2005, fato que não ocorreu, mantendo a disputa em aberto.

A experiência brasileira

No Brasil a execução de horas extras também interferiu na queda da jornada efetiva. A Constituição promulgada em 1988 reduziu a jornada normal de trabalho de quarenta e oito horas semanais para quarenta e quatro de forma generalizada ao mesmo tempo em que encarecia o custo fixo do trabalho aumentando o percentual de “multa” para demissão sem justa causa de 10% para 40% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), e aumentava o valor do adicional de hora extra de 20% para 50%. Essas duas últimas medidas têm vetores de sentidos contrários na relação de novas contratações *versus* utilização de horas extras. Enquanto o aumento da multa do FGTS desestimula novas contratações o aumento do adicional de horas extras desestimula a utilização dessas. Porém, o resultado dessa equação foi o aumento considerável, da utilização de horas extras e o baixo impacto no aumento de novas contratações. Na prática a redução da jornada normal de trabalho foi compensada em grande parte pela utilização de horas extras (Dal Rosso, 1998)¹⁷.

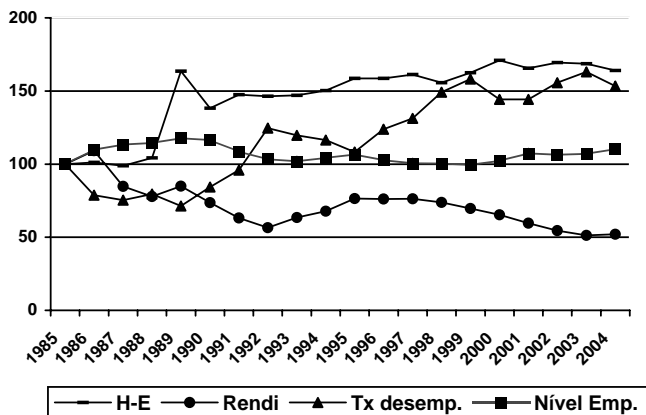
No momento, para o Brasil, o mais preocupante é que as taxas de desemprego atingiram níveis extremamente altos, e que a prática da uti-

¹⁷ DAL ROSSO, Sadi. O debate sobre a redução da Jornada de Trabalho. São Paulo: Coleção ABET, 1998.

lização de horas extras inibe a criação de novos postos de trabalho. Vários fatores levam os trabalhadores a realizarem horas extras. No caso do Brasil, a queda da remuneração nos últimos anos, as altas taxas de desemprego e a pressão patronal fazem o trabalhador aceitar o prolongamento da sua jornada como forma de retomar o antigo poder aquisitivo e diminuir o risco da sua demissão. Para os empresários dentre os motivos que os levam a optar pela utilização de horas extras em detrimento de novas contratações, os mais importantes são: a) maior flexibilidade para ajustar a produção em função da flutuação da demanda ou de urgências; b) aumenta a utilização das máquinas e equipamentos e c) as horas extras servem para complementar os salários, ou seja, permite o pagamento de baixos salários para execução da jornada normal de trabalho porque serão complementados com o pagamento de horas extras que conformarão uma remuneração dentro de padrões aceitáveis.

Através do gráfico 1 percebe-se que nos últimos vinte anos houve uma queda acentuada nos rendimentos dos trabalhadores ocupados, elevação na taxa de desemprego, aumento da proporção de trabalhadores que realizam horas extras e baixa geração de novos postos de trabalho com carteira assinada. Essas evoluções sugerem que as afirmações anteriores estão corretas. A execução de horas extras atua no sentido de inibir a geração de novos postos de trabalho e que as horas extras, para os trabalhadores, servem como um meio de tentar compensar a perda do poder aquisitivo da remuneração. No ano de 2004 observou-se uma ligeira melhora nos rendimentos e nível de emprego enquanto a proporção de trabalhadores que realizam horas extras diminuiu e a taxa de desemprego também.

Gráfico 1 – Característica e evolução da jornada de trabalho e emprego na Região Metropolitana de São Paulo



Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT: PED

Obs: H-E: Número índice da proporção de assalariados que trabalhou além da jornada legal semanal. Rendi: Número índice do rendimento médio real dos ocupados no trabalho principal.

Tx desemp: Número índice da taxa de desemprego.

Nível Emp: Número índice dos assalariados no setor privado com carteira assinada.

Considerações finais

Portanto, fica evidenciado que a atenção e o debate devem estar voltados para a questão da redução da jornada efetiva de trabalho e não somente para a redução da jornada normal de trabalho. A redução da jornada normal de trabalho é, com certeza, um importante instrumento para reduzir a jornada efetiva e com isso gerar novos postos de trabalho. Porém, a possibilidade de compensação utilizando horas extras não pode ser negligenciada. Uma política pública ou um amplo acordo coletivo nacional de redução da jornada normal de trabalho com o objetivo de gerar novos empregos obrigatoriamente deve estar acompanhada de medidas que impeçam que essa redução seja compensada pela utilização de horas extras.

Parte III

PERSPECTIVA HISTÓRICA



III.1 As horas extras na história brasileira do trabalho

Sadi Dal Rosso¹

Este artigo recupera dois momentos em que houve mudança da jornada de trabalho nos últimos cento e cinquenta anos no Brasil, descreve como foi construída a noção de jornada extraordinária, sua regulamentação pela Consolidação das Leis do Trabalho, sua intocabilidade durante mais de setenta anos e a surpreendente tendência atual de mais pessoas trabalharem além do horário normal. O artigo analisa também estratégias postas em ação com o objetivo de diminuir jornada e controlar a utilização de horas extras. O controle das horas extras apresenta especial dificuldade de controle pelo fato de os assalariados receberem remuneração maior e tal remuneração fazer parte de sua cesta salarial cotidiana.

A especificidade do trabalho extraordinário no sistema de assalariamento

A transição do trabalho escravo para o trabalho livre possibilitou a formação do conceito de jornada normal e particularmente de jornada extraordinária. Em qualquer tipo de relação social de trabalho existe um conceito do que é considerado jornada normal. Mesmo no trabalho escravo, no qual a decisão cabe ao senhor determinar o quantum de trabalho que deve ser feito diariamente ou semanalmente, conhecem-se restrições com origem em preceitos religiosos e em práticas sociais determinadas pela sazonalidade ou pelas condições tecnológicas que impossibilitam a atividade laboral em determinados momentos do dia ou do ano.

¹ *Professor titular da Universidade de Brasília, onde leciona sociologia do trabalho. Pesquisador do CNPq. End. el.: sadi@unb.br.*

Entretanto, nem no trabalho escravo, nem no trabalho por conta própria, nem no trabalho familiar tem origem o conceito de jornada extraordinária, que implica atividade para além da jornada normal e seu pagamento por não ser trabalho escravo ou servil. No trabalho escravo, autônomo e familiar, pode existir alongamento de jornada, por certo. Não, porém, hora extra.

Assim, o conceito de trabalho extraordinário só pode aparecer com o trabalho heterônomo assalariado livre, quando então se estabelece o que constitui trabalho normal e o que constitui trabalho extraordinário. Ainda assim, não é por efeito automático do assalariamento que o trabalho extraordinário se impõe nas relações sociais. É como efeito do reconhecimento da existência e por oposição a uma jornada regular de trabalho e de sua implantação nas relações sociais que a hora extra faz sua estréia como categoria com sentido próprio. É com o reconhecimento de que a jornada normal tem um número de horas diárias remuneradas pelo contrato de trabalho e que toda a atividade realizada para além daquele limite está fora do acordo de trabalho e o excede fazendo, portanto, jus a remuneração especial.

A constituição da categoria de jornada extraordinária começa a fixar-se no meio operário e de trabalhadores, como negação de que toda e qualquer duração de jornada estabelecida pelo patronato pode ser considerada normal. Jornada normal é aquela que obedece a certos preceitos, enquadra-se dentro de certas regras constituídas ao longo do tempo por acordo formal, por uso, por prática e que é comum a um grupo de trabalhadores. É o trabalho dentro de tais limites que é remunerado com o salário mensal. Para além de tais limites— que são bastante fluídos, por certo, a esta época - vige o trabalho extraordinário e em relação a ele deve ser feito outro contrato, acordo adicional que pode conter salário mais elevado que o normal.

A prática de trabalho nas grandes empresas que se estabeleceram no último quartel do século XIX no Brasil exhibe uma grande diversidade de jornadas, sendo freqüente que cada fábrica ou local de trabalho tives-

se a sua jornada própria, ao bel prazer da decisão do patronato. “*A duração da jornada de trabalho variou até a década de 1930 e, num mesmo momento, era diversa segundo o setor industrial e de um para outro estabelecimento.*” (Simão, 1981:67)².

As horas extras no início da industrialização brasileira

A historiografia brasileira deve ainda uma pesquisa criteriosa sobre a jornada em toda a história brasileira do trabalho para vencer um vazio gritante e incompreensível neste campo de estudo.

A formulação conceitual da categoria jornada extraordinária por oposição a jornada normal ocorre ainda no século XIX no Brasil. Encontram-se notícias de reivindicação de acréscimo salarial por horas extras antes de 1900. A formulação conceitual de hora extra e sua aplicação teriam ocorrido em torno de meados do século XIX no setor da indústria têxtil. O jornal *Avanti* de abril de 1902 registra que uma fábrica de tecidos que tinha a jornada média de 13 horas diárias e “*acrécimo de salário pelo trabalho extraordinário em 11%, enquanto era de 25% em outros estabelecimentos*” (Simão, 1981: 68, nota de rodapé n. 28). No século XIX já havia um número significativo de indústrias têxteis no Brasil. “*O Estado da Bahia foi o primeiro núcleo da indústria ... de tecidos de algodão, de 1844 até fins da década dos sessenta, reunindo cinco das nove fábricas existentes no país em 1866. Em 1885 ... dentre as 48 fábricas ... Minas Gerais aparecia com 13 unidades, tendo a Bahia 12, Rio de Janeiro 11 e São Paulo 9*”. (Fausto, 1976: 14). As fábricas de tecido eram totalmente importadas do exterior, equipamentos, teares, tecnologia e logística de produção, arquitetura de prédios, tecnologia para aproveitamento de quedas d’água para geração

² SIMÃO, Azis. *Sindicato e Estado. São Paulo: Ática, 1981.*

de energia (Keller, 1997)³, gestão da força de trabalho. Sabe-se que eram também contratados a bons salários, engenheiros e supervisores para acompanhar a instalação das fábricas e iniciar a produção. Tais engenheiros e supervisores traziam consigo não apenas o know-how da produção, mas também informações sobre as formas de gestão do trabalho. E como na Inglaterra a questão da duração do trabalho já estava resolvida pela redução da jornada e pela fiscalização do trabalho, tais informações chegavam através dos precários meios de comunicação – viajantes, livros e jornais - ao conhecimento da massa de trabalhadores e aí começavam a obter adesão e ganhar os corações dos trabalhadores. Meio século ter-se-ia passado para que esta noção de trabalho extraordinário fosse acatada pelo empresariado com pagamento diferenciado. A notícia do jornal *Avanti* dá conta de que na virada do século XIX para o XX já existia uma prática de distinguir jornada normal de jornada extraordinária e de pagar a última com acréscimo salarial. Com o passar do tempo a prática se consolida e a reivindicação por pagamentos mais elevados para o trabalho extraordinário é incorporada nas pautas de reivindicação dos trabalhadores. “*Naquele ano (1911), a jornada de trabalho era de oito horas diárias na construção civil; de nove na indústria de chapéus; de nove a onze nas fundições e oficinas mecânicas; e de 10 a 12 nas fábricas de tecidos*” escreve Azis Simão (1981: 67; Matos, 1994: 83) baseado em Boletim do Departamento Estadual do Trabalho do estado de São Paulo. “*Trata-se do que se considera a jornada normal de trabalho, além da qual se paga por vezes maior remuneração de 10 a 25% sobre o salário ordinário*” (Fausto, 1976: 114). Em 1917, o acréscimo atinge o valor de 50%. A greve de 1917 tem como bandeira “*a jornada de oito horas, com acréscimo de 50% nas horas extras*” (Fausto, 1976: 149)⁴.

³ KELLER, Paulo Fernandes. *Fábrica e Vila Operária. RJ: Sólton Ribeiro, 1997.*

⁴ FAUSTO, Boris. *Trabalho Urbano e Conflito Social (1890-1920). São Paulo e Rio de Janeiro: DIFEL, 1976.*

Qual é a maneira empregada para obter o pagamento mais elevado por horas extras? A revisão desta fase inicial da industrialização brasileira indica que o instrumento da greve é amplamente utilizado. Entre as causas das greves entre 1917 e 1920 na cidade de São Paulo, aumento e hora extra são reivindicações de 34 greves, horário de 12, descanso semanal de 2; no interior do Estado de São Paulo, aumento e hora extra são de 14 e horário de 6; no Rio de Janeiro, horário é reivindicação de 15 greves (Fausto, 1976: 170-172). A greve mostra-se efetiva em várias ocasiões, mas não em todas (Fausto, 1976).

Além da greve, os trabalhadores empregam a negociação coletiva. O relatório da Federação Operária do Rio Grande do Sul sobre a greve de 1906 assim se expressa “*depois de algumas reuniões de comissões operárias e da parte da União dos Industriais foi firmado um acordo pelo qual era fixada para todo o proletariado a jornada de 9 horas de trabalho. Até então a jornada era de 9, 10 e 11 horas de trabalho*” (Petersen e Lucas, 1992: 165)⁵. Esta documentação histórica indica que a negociação com objetivo de acordo tem maiores chances de sucesso quando acompanhada de greve ou pressão.

A regulamentação da jornada extraordinária pela Consolidação das Leis do Trabalho entre 1932 e 1943

A pressão de mais de meio século pela regulação da jornada de trabalho teve repercussão no governo “revolucionário” de 1930. Em pelo menos duas ocasiões (Dal Rosso, 1996: 235-6)⁶ parlamentares tentaram que o legislativo apreciasse projetos regulamentando a duração do trabalho. O esforço foi em vão, pois as camadas dirigentes jamais aceita-

⁵ PETERSEN, *Silvia Regina Ferraz* e LUCAS, *Maria Elizabeth*. Antologia do Movimento Operário Gaúcho. 1870-1937. Porto Alegre: Ed. UFRGS/Tchê, 1992.

⁶ DAL ROSSO, *Sadi*. A jornada de trabalho na sociedade. *O castigo de Prometeu*. São Paulo: LTr, 1996.

ram que o Estado interviesse numa questão social. Conduzida pelo princípio de controlar o proletariado em formação, a “revolução” de 1930, interveio profundamente nas condições de exercício do trabalho, entre elas regulando a jornada. O processo regulatório inicia em 1932 com o decreto 21.186 que estabelece a jornada de oito horas diárias, quarenta e oito semanais como jornada normal para os comerciários e prossegue até 1939 com nada menos que dezoito decretos regulamentadores da duração do trabalho (Dal Rosso, 1996: 239-240; Simão, 1981: 84-92). Em meio à regulação da jornada é estabelecida a regulação da hora extra. Ficam estabelecidas até duas horas ao dia, mediante acordo ou contrato coletivo de trabalho ou mediante a permissão de autoridades competentes - CLT, artigos 59 a 61 (Dal Rosso, 1996: 242-3).

A legislação trabalhista da década de 1930 atende a reivindicação histórica dos trabalhadores fixando a jornada de oito horas diárias e formalizando o padrão 8/48, oito horas diárias, quarenta e oito semanais. O padrão 8/48 teria constituído um enorme avanço não fosse o acréscimo da jornada extraordinária. A legislação possibilita o emprego de até mais duas horas extras ao dia, quando exigidas por “força maior”. Com isso, o padrão 8/48 constitui o limite inferior, alcançando o limite superior a 10/60 e estando o trabalho executado compreendido neste intervalo. Note-se que até a década de 1980, 25% dos trabalhadores assalariados costumavam trabalhar para além da jornada normal de 48 horas semanais. Ou seja, a regulação da década de 1930 não fez o trabalho real situar-se no patamar de 8/48, mas oscilar em algum ponto entre os dois limites, superior e inferior.

Este fato escapou a todos os analistas econômicos da industrialização brasileira, entre eles nomes tão abalizados como Celso Furtado, Caio Prado Junior; Nelson Werneck Sodré, Florestan Fernandes, envolvidos que estavam na oferta abundante de força de trabalho barata como motor do crescimento econômico. É preciso complementar a análise destes grandes pensadores introduzindo a verdadeira dimensão da jornada de trabalho. Mesmo que a oferta de mão de obra fosse restrita, ainda assim

a quantidade de trabalho realizado era imensa, dada a longa duração das jornadas. Jornadas longas. Esse é o verdadeiro motor do crescimento econômico brasileiro dos anos 1930 até os anos 1980.

A regulação da jornada de trabalho pelo Estado foi levada a termo pelo Executivo e não por outro poder, Executivo que tinha ascendido ao poder por força de um movimento “revolucionário” e que tinha interesse concreto em controlar o operariado emergente, sem criar arestas com os industriais arautos da nova modernidade. O Executivo atende a reivindicação dos trabalhadores por meio das oito horas diárias e aos empresários com a jornada de oito horas acrescidas do trabalho extraordinário. É uma fórmula tão eficiente que nenhum trabalhador ou nenhum empresário poderá reclamar do governo. Ao incorporar formalmente no texto da CLT a jornada extraordinária o Executivo a institucionaliza, o trabalho extraordinário passa a ter a chancela oficial do Estado, não sendo mais apenas acordo entre as partes, acordo entre trabalhadores e empregadores. É algo que está contido no texto da CLT. Tem força de lei.

Porque a lei estabelece um patamar de até duas horas extras e não até uma ao dia? A escolha por até duas horas ao dia dependeu de consulta a advogados e especialistas, de proposição por burocratas de alto escalão do Ministério do Trabalho e de definição pelo chefe do Executivo, Getúlio Vargas, com a intenção de que a regulação do trabalho não criasse uma mudança muito grande no sistema de relações de trabalho vigente. As horas extras foram regulamentadas com acréscimos salariais, respondendo destarte a históricas reivindicações dos trabalhadores. Mas a duração da jornada extraordinária é excessivamente longa. E isso contrariava a reivindicação dos trabalhadores em geral por redução do tempo de trabalho.

Analisando sob o ponto de vista do interesse dos trabalhadores, a regulamentação legal pelo aparato do Estado na década de 1930 não foi permeável à negociação e ao entendimento, resultando na preservação de jornadas excessivamente longas. Isto significa dizer que nem toda a regulação legal apresenta-se como caminho favorável aos trabalhado-

res. No caso descrito, há concessões como a fixação da jornada em oito horas diárias. Mas a regulação contém dois ardis. O primeiro, a fixação de uma jornada extraordinária muito longa. O segundo, é mais complicado por envolver a remuneração dos trabalhadores. O acréscimo salarial agregado ao trabalho extraordinário constitui um ardil à medida que remunera com valor mais alto o trabalho extraordinário, e ao fazê-lo também envolve o consentimento do trabalhador e torna difícil, quase impossível, liberar-se das horas extras por que elas completam os baixos salários sendo quando o trabalhador ganha mais. O ardil das horas extras com pagamento mais elevado frustrou sistematicamente até hoje a maioria das campanhas para reduzir ou acabar com o trabalho extraordinário.

As greves de 1985 abalam o padrão das longas jornadas

Regulamentada na década de 1930, a jornada de 8/48 até 10/60 mostrou toda sua vitalidade. Atravessa décadas a fio sem uma mudança significativa sequer. Durante meio século os trabalhadores brasileiros de todos os setores e ramos de atividade regem-se por suas normas e fornecem generosas horas de trabalho. A economia brasileira, como seria de se esperar, cresceu a taxas elevadíssimas. Tal superexploração do trabalho encontrou seu limite ao final do regime militar quando o modelo do crescimento econômico acelerado e concentrador começou a se desintegrar.

A greve de 1985 iniciou no Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, estendendo-se depois para outras categorias do Estado de São Paulo e para outros estados do Brasil. Foi chamada a 'greve pelas 40 horas' e teve a excepcional duração de 54 dias. Deve ser destacada a estratégia da greve. Se o patronato procurava enfrentar a greve como bloco único, os grevistas ao contrário levaram a greve para dentro das empresas, ocuparam-nas e passaram a negociar acordos por locais de trabalho, estratégia que deu resultados positivos. Foram conseguidos acordos por empresas com avanços significativos em termos de redução de jornada. A jornada de 40 horas foi

alcançada por 5.5% dos 77.394 trabalhadores que se beneficiaram com diminuição do tempo de trabalho. O maior número de trabalhadores (46.5%) foi beneficiado com a redução da jornada de 48 para 43h30min e um número também muito significativo (44.5%) para 44 horas semanais (cfr. Dal Rosso, 1996: 268). Ou seja, a greve pelas 40 horas, senão alcançara este objetivo para todos, implodira definitivamente com o padrão 8/48, vigente há cinqüenta anos. Os resultados desta greve terão ainda impacto importante no texto da Constituição de 1988. Mas esta greve não mexeu com a prática da jornada extraordinária de até duas horas ao dia.

Regulação estatal da jornada pela Constituição de 1988 e elevação inusitada da proporção dos assalariados que trabalham para além da jornada normal

A definição da duração da jornada de trabalho pelo Congresso Constituinte de 1986-88 é um caso particularmente relevante de enfrentamento dentro do parlamento (Dal Rosso, 1996: 271-284). Nas fases iniciais do Congresso Constituinte prevaleceu a proposta de 40 horas de trabalho semanal, como era reivindicado pelos grevistas. Mas desde que o texto da Constituição passou pela assim chamada Comissão de Sistematização, aconteceu a ruptura com a reivindicação dos trabalhadores e a jornada de 44 horas semanais fez-se texto constitucional.

Para fins analíticos a regulação estatal de 1988 é completamente distinta daquela que tomou lugar na década de 1930. A Constituição de 1988 é elaborada por um Congresso Constituinte, dentro do qual acontecem verdadeiros enfrentamentos parlamentares. Em 1932, a regulamentação é levada a efeito pelo poder executivo.

O Congresso Constituinte não altera uma vírgula sequer da legislação relativa à duração do trabalho extraordinário que permanece em até duas horas ao dia.

Consultando estatísticas do início da década de 1980 na Região Metropolitana de São Paulo, horas extras são realizadas por aproximadamente 25% dos trabalhadores assalariados – Tabela 1 (Dal Rosso, 1998: 86)⁷. Nos meses imediatamente subsequentes à promulgação da Constituição de 1988, que ocorreu em outubro, a proporção aumenta dramaticamente para mais de 40%, aí mantendo-se permanentemente. Na Tabela 1 chama a atenção o grau de permanência da proporção de pessoas que trabalha para além da jornada normal. As mesmas proporções de 1989 para a Região Metropolitana de São Paulo repetem-se praticamente idênticas até dezesseis anos após, em 2005. A permanência denota que a jornada extraordinária é um fator estrutural e não uma flutuação circunstancial ou conjuntural.

A Tabela 1 permite mais algumas análises. O padrão de trabalho extraordinário vigente na Região Metropolitana de São Paulo não lhe é específico. A Região Metropolitana de Recife é neste respeito imbatível na exploração do trabalho extraordinário. Ostenta as maiores proporções entre as regiões metropolitanas pesquisadas pela PED no país⁸. De cada 2 assalariados, 1 faz hora extra, sendo o comércio o setor de atividade campeão em duração de jornada. De cada 4 recifenses que trabalham no comércio, três fazem horas extras. Salvador apresenta parâmetros praticamente idênticos a São Paulo no tocante ao conjunto dos assalariados. São Paulo, Salvador e Recife são as regiões metropolitanas onde a jornada extraordinária é empregada mais intensamente, praticamente 1 de cada 2 trabalhadores assalariados realiza trabalho extraordinário. Estas três regiões metropolitanas indicariam o **patamar superior de trabalho extraordinário** dentre as regiões metropolitanas e, talvez seja lícito afirmar, do Brasil nos dias de hoje.

⁷ DAL ROSSO, Sadi O debate sobre a redução da jornada de trabalho. São Paulo: ABET, 1998.

⁸ CONVÊNIO DIEESE/SEADE, MTE/FAT E CONVÊNIOS REGIONAIS. Diversos anos PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. São Paulo: DIEESE/SEADE, MTE/FAT.

As demais três regiões metropolitanas apresentam proporções menores de trabalho extraordinário, o Distrito Federal com 28,6%, Porto Alegre com 31,4 % e Belo Horizonte com 34,0% dos assalariados. Uma entre cada três ou quatro pessoas assalariadas faz sistematicamente hora-extra. Estes valores representam **um padrão intermediário de trabalho extraordinário** em nosso país.

O padrão de trabalho extraordinário reduzido é considerado aquele que envolve 25% ou menos dos assalariados, que são os valores vigentes para a Região Metropolitana de São Paulo antes da promulgação da Constituição de 1988.

Os dados da Tabela 1 permitem levantar algumas hipóteses para uma política de controle das horas extras. A jornada extraordinária não é um fenômeno uniforme no Brasil. Apresenta variações significativas entre regiões metropolitanas e entre regiões metropolitanas e cidades menores. Uma política de ação sindical pelo controle das jornadas extraordinárias precisa atentar para esta variabilidade entre regiões, iniciando por aquelas que apresentam os mais elevados índices, nas quais a adesão dos trabalhadores potencialmente seria maior e onde há um grau de consciência coletiva favorável ao controle das horas extras. Porque em regiões em que as horas extras são baixas, por exemplo, em cidades menores ou no interior, uma campanha deste gênero seria inócua.

Independentemente da questão da regionalidade, a jornada extraordinária no setor do comércio precisa ser enfrentado urgentemente. Pelos dados da Tabela 1, o comércio é o setor que mais faz uso do trabalho extraordinário. Pelo menos um em cada dois assalariados do setor – senão três em cada quatro, como em Recife – realiza trabalho em horário extra. Este é um caso patológico que o movimento sindical deveria enfrentar com todo o vigor, analisando detalhadamente peculiaridades do assalariamento no setor.

**Tabela 1 – PERCENTAGEM DOS ASSALARIADOS QUE TRABALHAM MAIS
DO QUE A JORNADA NORMAL**

Região Metro Polítana/Ano	Indústria	Comércio	Serviços	Assalariados
São Paulo				
1988 – maio				24,6
- junho				24,3
- julho				26,9
- agosto				24,1
- setembro				24,3
- outubro				22,2
- novembro				38,9
- dezembro				45,7
1989 – janeiro				43,4
- fevereiro				38,4
- março				40,0
- abril				41,0
1990				
São Paulo	34,8	49,0	32,4	
1995				
São Paulo	42,5	55,1	35,9	
2005				
São Paulo	38,8	56,6	36,5	40,6
Belo Horizonte	37,9	51,9	27,8	34,0
Distrito Federal	40,3	65,1	20,4	28,6
Porto Alegre	26,2	51,6	27,6	31,4
Recife	59,0	71,6	39,4	48,5
Salvador	48,9	64,3	32,5	40,4

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

A Tabela 1 permite retornar ao enigma das horas extras e encontrar uma resposta plausível. O que aconteceu realmente com a redução da jornada de trabalho promovida pela Constituição de 1988? As pessoas efetivamente trabalham menos horas, como manda a Constituição? A resposta não é única. Presume-se que no serviço público, em boa medida, a Constituição foi observada. Corrobora esta interpretação o fato de que a proporção dos assalariados que trabalham para além da jornada normal no Distrito Federal é de 20,4%, o menor índice entre todos os apresentados pela Tabela 1. No setor privado provavelmente o quadro foi diferente. Volte o leitor à Tabela 1 e observe que até o mês da promulgação da Constituição, outubro de 1988, a proporção de assalariados que fazia hora extra era inferior a 25%. No mês de novembro a proporção salta para 38,9%, alcançando em dezembro 45,7%, daí não mais recuando para baixo do patamar de 40%.

Estes dados patéticos explicitam uma das razões porque a criação de empregos foi tão escassa com a redução da jornada em 1988 (Dal Rosso, 1998: 78-84). Em vez de abrir novos postos de trabalho, criar novas vagas, admitir novos funcionários, os empregadores simplesmente lançaram mão do instrumento intocável das horas extras, mais pessoas passaram a fazer mais horas extra. De 25%, o padrão de horas extras passou a envolver 40%, 50%, 60%, 70% dos assalariados. Isto quer dizer que boa parte da redução da jornada estabelecida pela Constituição simplesmente não se efetivou no setor privado. Foi apenas convertida em trabalho extraordinário. O setor privado e o setor empresarial público lançaram mão e continuam fazendo uso massivo do trabalho extraordinário até os dias de hoje. Por isso, as horas extras são efetivamente um problema social do Brasil contemporâneo.

Estratégias de ação

São duas as características centrais do trabalho extraordinário no Brasil: sua ampla difusão nas regiões metropolitanas e sua formidável

resistência a mudanças desde que foi instituído formalmente no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho entre os anos 1932 e 1943. Cabe, pois, analisar estratégias de ação empregadas historicamente e que sirvam de lição para intervenção atual de controle do trabalho excessivamente prolongado.

De partida é preciso atinar para o fato de que são escassos os movimentos pela redução das horas extras e quando existem, tal como na virada do século XIX para o século XX ao início do processo de industrialização, as reivindicações eram no sentido de acréscimos salariais para as horas extras. As campanhas pelas 8 horas ao dia e pelas quarenta horas semanais continham também a reivindicação de menos horas extras. As seguintes estratégias foram utilizadas pelo movimento sindical com este objetivo:

- 1.As greves sempre foram o móvel de maior sucesso para a obtenção de acordos de redução da jornada de trabalho, ainda que nem todas foram bem sucedidas.

- 2.A negociação aparece como estratégia eficaz desde que acompanhada de instrumentos de pressão, sejam greves, paralisações eventuais ou outras formas de mobilização.

- 3.A intervenção do Estado na regulação da jornada sempre ocorre após movimentos grevistas vitoriosos e que reduzem ou a jornada ou o número de horas extras. Não consta historicamente que o Estado tenha se antecipado à sociedade com políticas de redução da jornada normal ou extraordinária, o que não significa que algum dia ele poderá intervir com anterioridade, desde que haja um clamor nacional neste sentido e mobilização neste sentido.

Este estudo aponta ainda para alguns fatores cuja análise é relevante para a deflagração de ações coletivas pela redução das horas extras.

As horas extras não incidem da mesma maneira em todo o território nacional. Há diferenças proporcionais significativas entre regiões metropolitanas, permitindo classificá-las em padrões superior, intermediário e reduzido, os quais constituem indicação de onde o problema é mais acentuado e exige intervenção. São conhecidos também os setores de atividade em que são maiores as proporções de pessoas trabalhando para além da jornada usual. O comércio é o setor que maiores proporções apresenta, sendo irrelevante a região onde se encontra. Outro ramo de atividades com jornada muito longas é o de transporte e comunicação.

O sindicato precisa enfrentar a questão da adesão dos trabalhadores ao sistema de horas extras, pelo qual elevam ou complementam os salários. A bandeira para a campanha consiste em redução do número de horas extras com manutenção dos salários, para que os trabalhadores não fiquem prejudicados. Há várias maneiras de se calcular a preservação dos salários diante de uma política de redução das horas extras. Entre elas, pode ser analisado o peso das horas extras nos salários mensais durante um período de seis meses ou um ano e acrescentar este valor médio da jornada extraordinária ao salário normal mensal resultando naquilo que pode-se chamar de salário real mensal. Somente o acréscimo de um valor médio mensal decorrente do trabalho extraordinário ao salário usual resultando no salário real mensal é o fator que pode ganhar os corações e as mentes dos trabalhadores para uma campanha de redução de horas extras sem perda salarial.

Outra maneira de atingir o alvo de reduzir as horas extras consiste em elevar o seu custo para o empregador, de maneira que a abertura de vagas e a contratação de mais mão de obra apresentem-se como alternativa economicamente mais atrativa. É o caso de elevar o custo da hora extra para 100%, 200% ou mais até atingir o ponto de dissuasão. Essa estratégia se eficaz não preserva o acréscimo salarial. Por isso, deve ser acoplada ao princípio de preservação do salário real mensal (que corresponde ao salário usual mensal acrescido da média semestral ou anual de horas extras).

Parte IV

IMPACTOS SOCIAIS

IV.1 É possível viver sem horas extras?

Suzanna Sochaczewski¹

Quem gosta de fazer horas extras? Ninguém. E, no entanto, de acordo com a pesquisa feita pela CUT, quase 80% dos trabalhadores consultados fazem horas extras. Desde alguns que informam trabalhar “poucas vezes” além da jornada habitual, até outros que o fazem muito “frequentemente”.

Hora extra é aquela que se trabalha além do que foi contratado ou combinado. Em princípio, nas atuais relações de trabalho regulamentadas por lei, e mesmo naquelas que não são regidas por contrato, o tempo de trabalho diário tem duração pré-fixada, seja para jornadas completas, seja para as que ocupam apenas parte do dia.

Nas sociedades capitalistas onde “tempo é dinheiro”, é muito importante para os trabalhadores o estabelecimento de um limite máximo para o tempo de trabalho e, mais que isso, é vital a redução gradual de sua jornada. A classe trabalhadora nos seus cinco séculos de existência lutou e venceu ou perdeu batalhas em torno dessa causa. Muitos trabalhadores deram sua vida lutando pela conquista de uma vida com mais tempo livre para todos.

Não é difícil entender porque homens e mulheres querem trabalhar menos horas por dia à medida que ficam evidentes as mudanças no processo de trabalho que permitem produzir mais riqueza com menos esforço, em outras palavras, com menos horas de trabalho. É fácil perceber, também, a relação que se pode estabelecer entre as inovações

¹ Doutora em Sociologia pela USP. Técnica do DIEESE

científicas e tecnológicas na produção de bens e serviços e o padrão de vida daqueles que produzem essa riqueza. Uma dessas possibilidades é mais tempo livre para usufruir a riqueza produzida pelo trabalho que, aliás, é, ou deveria ser, patrimônio da humanidade.

Entretanto, vivemos numa sociedade de classes na qual o principal conflito se origina exatamente na disputa da riqueza que o trabalho produz. É uma luta de interesses que se opõem e onde há sempre vencedores e perdedores. Para usar uma conhecida metáfora, disputa-se o bolo “riqueza” a ser repartido, e nesse caso a fatia que vai para um, não está disponível para a pessoa do outro lado da mesa.

A parte da riqueza produzida que é apropriada pelo capital é o lucro. A outra parte, que vai para o trabalho, são os salários. Embora sejam pedaços da mesma riqueza não têm o mesmo valor quantitativo, porque são resultado de uma relação desigual de forças que determina, a cada momento, de quanto vai ser o lucro e quanto vai ser salário.

Isso nem sempre foi assim. O que hoje aparece como natural e permanente é fruto de um longo e conflituoso processo de construção de um modo específico de organizar a sociedade: o modo de produção capitalista, desigual e injusto porque se fundamenta na exploração da maioria por uma minoria.

Um dos instrumentos, e apenas um deles - responsável pela produção e pela reprodução dessa desigualdade - é o domínio exclusivo que a classe capitalista mantém sobre a organização e a duração do tempo de trabalho. Para garantir esse domínio foram necessários séculos de opressão, repressão, cooptação de vários tipos procurando o enquadramento, sempre renovado, dos trabalhadores no formato desejável para a exploração mais eficiente.

Ao longo dos últimos quinhentos anos, o prolongamento da jornada até o limite da possibilidade física, a intensificação do ritmo de trabalho procurando a identidade de homem e máquina, a redução até a eliminação total de intervalos ao longo da jornada, o trabalho noturno, o trabalho nos feriados e fins de semana, a preocupação com o trabalho levada

para casa são alguns dos vários experimentos patronais, todos com um mesmo objetivo: ganhar a disputa na distribuição da riqueza, fazer com que sempre mais e mais riqueza se transforme em lucro.

Os trabalhadores resistiram e lutaram ao longo dos mesmos cinco séculos. A necessidade da luta cotidiana pela sobrevivência forçou sua organização e sua identidade como classe. E assim conquistaram jornadas menores, descansos remunerados, o direito a férias e a licenças envolvendo eventos familiares e até anos sabáticos, sempre com a intenção de reduzir a jornada de trabalho.

Como, onde e quando aparecem as horas extras como parte do tempo de trabalho? As horas extras ou horas adicionais são uma das formas que os patrões encontraram de fazer com que se trabalhe mais horas por dia sem que, oficialmente, se prolongue a jornada. É uma maneira de flexibilizar o tempo de trabalho sem mudar nada do ponto de vista institucional.

A hora trabalhada além da jornada que se contratou ou combinou é um recurso utilizado para dar conta de situações extraordinárias sem infringir a legislação vigente. Por esse motivo, as leis determinam que o trabalho adicional não deve ter caráter habitual e seu pagamento deve também ser extraordinário, sendo a hora extra mais cara que a hora normal.

Se o trabalho realizado em horas adicionais cumprisse estas normas acima não seria mais prejudicial ao trabalhador do que as relações de trabalho habituais nas sociedades capitalistas já o são.

Entretanto, em vários países - e também no Brasil - o cumprimento de uma jornada prolongada por horas extras tem conseqüências extremamente nocivas para os trabalhadores. Vejamos porque isso acontece.

Em primeiro lugar, aqui, as horas extras não têm caráter eventual ou extraordinário, mas fazem parte do cotidiano de uma grande parcela da classe trabalhadora. Essa presença habitual é resultado de duas estratégias, uma patronal e outra dos trabalhadores que, embora com objetivos diferentes, acabam por estabelecer uma complementaridade perversa.

O patronato consegue, com a realização permanente de horas extras, escapar da contratação de força de trabalho adicional necessária às metas de sua produção e, com isso, desembolsar menos recursos com salários, contribuições, direitos, benefícios, mesmo quando paga mais caro pelas horas adicionais. É só fazer a conta.

Por seu lado, os trabalhadores usam as horas extras para complementar salários historicamente abaixo de suas próprias necessidades e das de sua família, e que muitas vezes não satisfazem o que é básico para sua sobrevivência imediata. Mais frequentemente ainda, a remuneração da classe trabalhadora brasileira não leva em conta as necessidades socialmente reconhecidas como parte da vida em dado momento histórico. Frente a essa situação, o trabalhador “opta” por prolongar sua jornada fazendo horas extras e, assim, ganhando um pouco mais. Não é preciso dizer que o preço pago por esta estratégia de sobrevivência é muito alto e atinge várias dimensões da vida.

Os salários muito baixos, que prendem homens e mulheres a esse regime de trabalho desumano, aliados a uma história de repressão ao movimento sindical que se expressa na dificuldade ou mesmo no impedimento à organização; no atrelamento de sindicatos ao Estado; na recusa à negociação e chega até a prisões e mortes, têm mais uma consequência que nos ajuda a entender porque o trabalhador brasileiro continua prolongando sua jornada. A especificidade da história da classe trabalhadora brasileira faz com que o trabalhador acredite que a única maneira de aumentar o seu salário é trabalhando mais horas.

Assim, para transformar a possibilidade de um ganho maior em fato real, o trabalhador acaba levando para o mercado de trabalho mais membros de sua família, inclusive muitas vezes crianças, adolescentes, velhos, doentes - o que significa mais horas de trabalho - e, do ponto de vista individual, decide fazer horas extras, prolongar sua jornada.

Essa concepção, fruto de nossa história, de que só trabalhando mais se consegue ganhar mais, tem, é claro, todo o apoio empresarial. Para os patrões, é muito cômodo que os próprios trabalhadores sejam obrigados

a fazer horas extras “por falta de capacidade e por fraqueza da classe trabalhadora pelas quais eles, os patrões, não são responsáveis”.

É muito conveniente também para o patronato, o fato de as horas extras serem, de um modo geral, combinadas caso a caso embora seu valor até possa ter sido objeto de negociação coletiva. Com isso, é reforçada a relação individual empresa - empregado e, até certo ponto, desqualificado o papel do sindicato nessa questão.

Finalmente, algumas vezes, trabalhadores e sindicatos divergem sobre a melhor conduta em relação às horas extras, e nos casos em que a entidade sindical, ao defender o bem estar coletivo da classe trabalhadora, se posiciona contra o trabalho adicional. Isso, em momentos específicos, pode parecer – e até ser - contrário às necessidades individuais do trabalhador.

No entanto, se o ganho com o prolongamento da jornada através de horas extras pode ser vital em certas circunstâncias para um trabalhador, ele fragiliza a luta sindical e reproduz e fortalece a idéia de que horas extras são o único caminho para se ganhar mais.

Mas, na verdade, é na luta coletiva que a classe trabalhadora brasileira tem a possibilidade de construir uma história diferente. Uma história que inclua um ganho maior, fruto da negociação coletiva e não de uma vida ocupada apenas pelo trabalho. É possível, sim, viver sem horas extras.

IV.2 Hora extra e saúde no contexto da produção enxuta

Claudia Rejane de Lima¹

A regulação do tempo diário de trabalho, inclusive com a redução de horas extras, com vistas à redução da jornada e a redução dos ritmos de trabalho são aspectos chave que vêm sendo priorizados pela CUT para promover a geração de empregos e maior qualidade de vida dentro e fora do espaço de trabalho.

Historicamente as lutas em torno da jornada de trabalho estiveram relacionadas com a busca de melhorias nas condições de trabalho e pela preservação da saúde, embate que no contexto atual assume contornos mais complexos diante do aprofundamento do desemprego, da flexibilização das formas de contratação e das mudanças tecnológicas e organizacionais do trabalho.

As mudanças em curso nas últimas décadas têm restringido ainda mais as margens de liberdade e poder dos trabalhadores para modificar as situações de trabalho, sobretudo as que impõem riscos à saúde. Temos nos deparado com um cenário em que foram instaurados, concomitantemente, um novo campo de forças nas relações de trabalho e um reposicionamento da atividade humana nos processos produtivos, imprimindo uma lógica perversa na qual entram em jogo, com pesos diferenciados e não raro se contrapondo, a sobrevivência material imediata e a preservação da saúde.

1 Assessora da Secretaria Nacional de Organização da CUT, a partir de contribuições do Prof. Dr. João Alberto Camarotto, da Universidade Federal de São Carlos, durante seminário “Políticas Públicas e Saúde do Trabalhador”, realizado pelo Instituto Nacional de Saúde do Trabalho (INST-CUT), em maio de 2004.

Os processos saúde-doença dos trabalhadores se relacionam, sobretudo, com as possibilidades de serem sujeitos nas situações, implica, portanto, em considerar, dialeticamente, a dimensão biológica no conjunto de condições objetivas e subjetivas socialmente construídas, em que o trabalho é um elemento central, seja porque na sua divisão social e sexual se situam as origens de diferenças e contradições sociais, seja pela distribuição desigual das condições e fatores de riscos.

Assim como a sociedade industrial urbana se impôs às custas de enormes transformações sociais, instituindo e legitimando novas concepções de trabalho e de trabalhador e de tempo e espaço, na era “pós-industrial”, juntamente com as inovações tecnológicas e as mudanças nos processos de trabalho, verificamos a desestabilização das concepções instituídas em direção oposta aos pressupostos de saúde, definida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como um estado de completo bem estar, físico, mental e social.

Se, em épocas anteriores o trabalho era levado ao limite da capacidade humana, tendo como alvo privilegiado o corpo dos trabalhadores, considerado tão-somente do ponto de vista da energia física para realizar movimentos precisos num tempo padrão médio ou para reproduzir prescrições rigidamente definidas, hoje, a exploração do trabalho visa também à energia psíquica – o trabalhador polivalente, criativo, multifuncional e subjetivamente engajado, capaz de resolver e até mesmo de se antecipar frente a imprevistos que possam comprometer o equilíbrio da produção.

A ordenação do tempo, calculado não mais pela média, mas pelo menor tempo obtido no cumprimento das metas, é orientada atualmente não pela produção e consumo em massa, cuja lógica previa uma relação entre o aumento de produtividade e de salários, mas pelo estoque vendido e necessidades do cliente, flexibilizando jornadas salários e direitos.

Legitimadas pelo discurso de que é necessário modernizar a produção e as relações de trabalho, as mudanças verificadas fazem parte de um conjunto de estratégias de adaptação do modelo taylorista-fordista

ao novo padrão de acumulação capitalista, instituído a partir de meados da década de 1970. Tem sido inspiradas na experiência japonesa de racionalização do trabalho, associada a ganhos de produtividade no Japão após a Segunda Guerra Mundial, e tem atingido em maior ou menor grau, todos os segmentos produtivos.

Regida pela combinação de um conjunto de conceitos e princípios, elaborados a partir de uma revisão do que se considerava falho no taylorismo-fordismo, a busca da chamada *produção enxuta*, visa à eliminação de todo tipo de desperdício, de tudo que é considerado improdutivo, o que pressupõe a utilização máxima de todos os recursos, neles compreendidos o tempo e, considerado como qualquer outro recurso, o trabalho humano.

Terceirizações de setores considerados secundários, eliminação de estoques – *just in time*, competição entre setores, defeito zero – passando para as equipes de trabalho as tarefas de qualidade e de controle da produção, antes de responsabilidade exclusiva das chefias, são outros elementos constitutivos desta nova lógica, imprimindo uma complexa dinâmica nas relações de trabalho, na qual se confrontam, de um lado, a racionalidade produtiva, os resultados, objetivos e condições fixadas – *o que se tem que produzir*, e de outro as potencialidades e necessidades humanas – *o que se consegue produzir*.

A eliminação dos tempos considerados mortos, as chamadas porosidades, desconsidera a variabilidade intrínseca à produção e, sobretudo, a variação e variabilidade humana, estabelecendo um sistema rígido de pressão e de aceleração contínua, que deixa pouca ou nenhuma margem para que os trabalhadores possam adequar o trabalho às suas características e limites, elevando substancialmente as cargas de trabalho física, cognitiva e psíquica.

O tempo considerado morto para a produção é para os trabalhadores um tempo vivo, um tempo que permite dar vazão às necessidades do corpo e as psicológicas, inclusive, à criatividade, aspecto contraditoriamente exigido neste novo cenário. A eliminação de pausas e/ou o contro-

le cerrado dos tempos, restringe ainda o estabelecimento de vínculos, de laços de amizade e de solidariedade, o que juntamente com a lógica de competição e com a manipulação do medo do desemprego favorece, dentre outras coisas, a intensificação de práticas de assédio moral.

Embora o discurso corrente seja de participação, de envolvimento e maior democratização, na prática estabeleceu-se o chamado “taylorismo democrático”, ou seja, os trabalhadores são responsáveis pela padronização das suas tarefas, com um nível maior de exigências e responsabilidades, estritamente dentro dos limites de tempo impostos pela produção, cuja estabilidade se mantém por meio da eliminação de qualquer alteração no ritmo de trabalho e no fluxo de produção, aumentando a rigidez das tarefas.

As condições fixadas, de modo geral, restringem cada vez mais as possibilidades de os trabalhadores exercerem controle sobre a atividade de trabalho, aspecto fundamental para preservar ou promover saúde. Quando o sistema é rígido, impedindo que os trabalhadores interfiram nas condições que impõem constrangimentos, os obriga a buscar estratégias que garantam, ao mesmo tempo, atingir os objetivos e resultados fixados e minimizar os incômodos e sofrimentos impostos, o que é feito com um custo, de modo geral bastante alto, para a sua saúde, pois é o seu estado interno que sofre mudanças, exigindo um esforço maior das suas condições físicas, fisiológicas e psicológicas.

Assim, no contexto da produção enxuta, quem tem que ser flexível é o trabalhador, seja se sujeitando a condições de trabalho adversas, seja através da flexibilização da jornada ou da precarização do emprego.

Embora ainda se verifique ambientes sujos, ruidosos, com maquinários obsoletos, o protótipo de empresa moderna é um ambiente limpo, com equipamentos de ponta e até música ambiente. A noção tradicional de risco, voltada para os aspectos visíveis e mensuráveis, mais do que nunca é insuficiente para avaliar condições de trabalho, cujos agravos à saúde são gerados de forma significativa por riscos imensuráveis e invisíveis, oriundos da pressão exercida pela organização do trabalho.

Além das patologias clássicas como a Perda Auditiva por Ruído (PAIR), dermatoses, asma e cânceres ocupacionais, outras consequências para a saúde já assumem dimensões epidêmicas como as Lesões por Esforços Repetitivos / Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER-DORT), e outras começam a ganhar maior visibilidade como a depressão, o estresse, o *burnout*, a síndrome do pânico, expressando concomitantemente as mudanças no padrão de produção e um novo padrão de adoecimento dos trabalhadores.

Neste contexto em que a intensificação de exploração do trabalho atinge níveis extremos, prolongar a jornada por meio de realização de horas extras implica em aumentar o tempo de exposição a fatores de risco de doenças e acidentes.

O dados da Pesquisa Nacional sobre Hora Extra nos Ramos da CUT, realizada pela Central em parceria com DIEESE, em 2005, corroboram a realidade acima descrita: de um total de 3000 trabalhadores entrevistados, quase metade (43,3%) apontaram problemas de saúde causados pelo trabalho nos últimos dois anos. Deste total são apontados índices elevados de dores musculares (61,9%), estresse (53,7%) distúrbios do sono (29,5%), lesões (17,1%), depressão (16,0%) e outros distúrbios (5,6%).

Tanto as respostas dos trabalhadores que se percebem adoecidos em decorrência do trabalho, como as respostas dos que se percebem com a saúde preservada, demandariam uma investigação mais aprofundada que permitisse compreender melhor em que medida as respostas estão abalizadas em diagnóstico de profissionais de saúde e/ou as crenças e valores que norteiam a percepção dos trabalhadores sobre a relação saúde-trabalho, sobretudo para identificar a sua funcionalidade, ou seja, se e em quais circunstâncias, refletem atitudes críticas e de resistência ou de resignação.

Por outro lado, ao relacionarem os problemas de saúde apontados na pesquisa com as situações concretas de trabalho, ou seja, aos ritmos de trabalho (67,3%); à pressão da chefia (37,6%) ao excesso de horas

trabalhadas (24,5%) e ao assédio moral (11,6%), os trabalhadores entrevistados pela pesquisa compõem uma “epidemiologia do senso comum” bastante consistente sobre o alarmante nível de sofrimento físico e psíquico imposto pelo trabalho, remetendo a patologias que vem acometendo os trabalhadores em proporções epidêmicas e que estão entre os principais motivos de afastamento do trabalho que são as LER-DORT e os transtornos mentais.

Embora nos ramos de atividade pesquisados – comércio, metalúrgico, Químico, Transporte e Vestuário – a natureza e a base técnica do trabalho sejam distintas e, certamente, formas clássicas e “modernas” de explorar o trabalho coexistam num mesmo espaço, o princípio de eficiência produtiva baseado no prolongamento do tempo de trabalho dedicado à produção e na intensificação da atividade humana é o mesmo, o que reforça a importância de estratégias comuns de enfrentamento dos problemas.

Um dos pontos importantes a serem considerados nas estratégias é o investimento efetivo na organização nos locais de trabalho, o que pressupõe o estabelecimento de espaços de diálogo com os trabalhadores que possibilite conhecer com maior propriedade a atividade real de trabalho, ou seja, os arranjos construídos informalmente pelos trabalhadores no cotidiano - de forma individual ou coletiva – para lidar com as exigências e constrangimentos impostos pelo trabalho.

Este talvez seja o principal ponto de partida se queremos uma intervenção na realidade do trabalho que, para além das demandas econômicas, possibilitem ampliar as margens de liberdade e poder de intervenção para modificar aspectos técnicos e sociais do trabalho que geram doenças e acidentes e, ao mesmo tempo, resgatar e fortalecer a solidariedade entre os trabalhadores em sua acepção genuína, de classe, de estar e fazer coisas juntos, nascida do viver uma mesma situação e do compartilhamento dos mesmos objetivos.

Bibliografia

GUÉRIN, F, LAVILLE, A et al. Compreender o Trabalho para Transformá-lo - A Prática da Ergonomia. 2001. São Paulo: Edgard Blucher.

SATO, L. *Abordagem psicossocial do trabalho penoso*: Estudo de caso de Motoristas e Cobradores de ônibus urbano. Dissertação de mestrado em Psicologia Social. PUC de São Paulo, 1991.

SATO, L. *Astúcia e ambigüidade*: as condições simbólicas para o replanejamento negociado do trabalho no chão de fábrica. 1997. Doutorado (em Psicologia Social). Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. WOMACK, J.P.; JONES, D.P.; ROOS, D. –As origens da produção enxuta (capítulos 2 e 3). In: WOMACK, J.P.; JONES, D.P.; ROOS, D. *A Máquina que mudou o mundo* Rio de Janeiro: Campus 3ª. ed., 1992

ZARIFIAN, P. Objetivo Competência por uma Nova Lógica – (capítulo 2 – Das mutações do trabalho à Competência) – São Paulo – Editora Atlas, 2001.

IV.3 Pressão e opressão nas relações de trabalho: Uma avaliação necessária para prevenir adocimentos

Margarida Barreto¹

Entre os variados acontecimentos do século passado, as mudanças no mundo do trabalho marcaram as duas últimas décadas, justificando e impondo transformações nas formas de organizar o trabalho e reorganizar o mercado, em consonância com a fase de acumulação flexível do capital.

A desregulamentação do mercado de trabalho impôs mutações importantes à vida dos trabalhadores como, por exemplo, a erosão dos direitos sociais e reformas do contrato de trabalho; desaparecimento de postos de trabalho e sobrecarga de tarefas; exposição a múltiplos riscos e falta de segurança no trabalho; crescimento do setor informal e aumento do subemprego ou/e bicos; precarização das condições de trabalho e baixos salários; desemprego massivo e aumento da miséria urbana.

Os novos modelos de gestão passaram a exigir um novo tipo de trabalhador, em que cada um, deve “possuir” eficiência técnica, espírito competitivo e agressividade. Ser flexível no fazer, tornou-se a essência das necessidades produtiva. E a polifuncionalidade, foi agregada como valor necessário ao produtor. No centro do discurso, a exigência da saúde perfeita.

¹ *Médica do trabalho do Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias Químicas e Plásticas de São Paulo. Doutora em Psicologia Social.*

A flexibilidade decompõe a atividade em múltiplas tarefas, atrelando-a ao aumento da produção com qualidade e baixos custos, o que significa intensificar o ritmo, aumentar a pressão e opressão para ultrapassar as metas e produzir cada vez mais, em menor tempo. A reestruturação por sua vez, implicou em novas formas de trabalho: em tempo parcial, trabalho a distância, contrato por prazo determinado, terceirizado, quarteirizado, intermediação da mão de obra, entre outras.

Deste modo, a capacidade produtiva depende da competitividade acirrada que se estabelece entre trabalhadores e que sutilmente, foram endeusadas como mantenedoras do “longo emprego” ante a diversidade consumista do mercado e o aumento do desemprego. O discurso dominante incentiva a criatividade, a capacidade de elaborar e planejar, sendo necessários o aperfeiçoamento e conhecimento contínuo. Aos valores do “capital humano”, agregou-se a valorização da subjetividade, emoções e pensamentos. Como ferramenta necessária ao aumento da produção, estimulam as emoções positivas e a captura das negativas, colocando-as a serviço da produtividade.

As redes de controle são cada vez mais sutis e eficientes. Emoções como o medo, as incertezas e inseguranças ao serem apropriadas pela empresa, possibilitam antecipar e resolver conflitos, fortalecendo novos modelos de sujeição e aceitação coletiva que potencializa a produção, fator esse, mais importante que os laços afetivos entre os pares e relações de camaradagem.

Cabe observar que foi neste contexto, que surgiu um tipo de trabalhador: o estagiário por tempo indefinido, ocupando o lugar do “demitido”. Seu tempo de aprendizado é solitário e ao mesmo tempo, está a serviço da empresa de forma quase integral, sem recusas, aprendendo e fazendo suas tarefas entre o desejo de saber-fazer e o medo de errar. Devem dominar saberes-e-fazer enquanto são sutilmente motivados a esperar pela efetivação do que pode vir-a-ser o seu primeiro emprego. Entretanto, após três anos de árdua dedicação, são frequentemente dispensados de suas funções. Esses “estagiários” trabalham sem descan-

so, sem vínculo ou contrato formal e sem qualquer direito. A crítica que aqui fazemos, está direcionada a essa relação “precária” estabelecida e transversada por novas exigências, em que a falácia da autonomia, a prática da sedução perversa e controle sutil, constitui os novos modos de exploração e expropriação do potencial criativo dos trabalhadores.

A mudança mais visível de flexibilidade foi a transformação e extensão do tempo da jornada de trabalho em banco de horas e trabalho voluntário. Ressalto que os programas de gerenciamento de qualidade total, convocam a todos e todas a trabalhar alegremente e comprometidos com as idéias corporativas que envolvem prosperidade, sucesso e imagem positiva da responsabilidade corporativa.

Quanto ao banco de horas, inicialmente pensado como possibilidade real de descanso que flexibilizaria o tempo em família, transformou-se em pesadelo. Não passou de mera ilusão, aumento do desgaste e cansaço. Em relação aos baixos salários, criou-se a política de participação nos lucros, caracterizando compensação precária da expropriação e exploração. O tempo de trabalho flexibilizado é o tempo das necessidades produtivas, em que o *slogan* dominante torna-se ação imperativa para enxugar os custos, cortar as gorduras e reduzir níveis hierárquicos.

Quanto ao trabalho voluntário, as empresas criaram espaços informais extramuros como expressão da ação corporativa, denominado de responsabilidade social empresarial. Inseridos neste programa, a jornada de trabalho se estende aos finais de semana ao mesmo tempo em que as emoções são administradas com mãos invisíveis. O reconhecimento do trabalhador é externo à empresa, estando atrelado ao riso da criança ou abraço sincero do morador da comunidade em que presta serviços. Para a empresa o trabalho voluntário fortalece sua imagem de “empresa-cidadã” ao mesmo tempo em que vê aumentar sua produtividade graças a alegria e satisfação manifestadas por seus voluntários, que se sentem gratos pelos momentos de felicidade vividos na comunidade.

Satisfação que se concretiza na possibilidade de exercitar a autoconsciência da responsabilidade e liberdade de conhecer, reconhe-

cer e compreender as emoções do outro, adiando assim sua própria insatisfação. Deste modo, crê que sua participação é uma forma de servir ao país, contribuindo para resolução dos problemas sociais, na medida em que “cada um faz a sua parte”, como afirma o discurso corporativo.

Ações e valores corporativos estes que estão embasados em teorias como, por exemplo, da Inteligência Emocional de Goleman (1995) e outros estudiosos. Para estes autores, emoções e sentimentos devem ser colocados a serviço da produção. E assim, convocavam a todos, para a necessidade de “alfabetizar” suas emoções, ou melhor, saber controlar os impulsos e se relacionar bem com o outro, administrando e gerenciando suas emoções, sentimentos e conseqüentemente, se entrosar com os desejos da empresa como se fossem seus.

Para a lógica empresarial, é indispensável que os trabalhadores e trabalhadoras aprendam a blindar qualquer sentimento ou emoção triste, deixando-o na porta de entrada, como forma de assegurar a produção, evitar erros e possíveis acidentes. O que conta, é aperfeiçoar a cultura do contentamento geral, independente das condições de trabalho, da vivência e experiência, do sofrimento do outro ou de suas próprias angústias e incertezas. É uma visão que estimula o individualismo, o cinismo, a indiferença e intolerância em relação quem está ao seu lado, contagiando o coletivo e tornando frágeis as relações, rompendo os laços que existiam.

Na contra-mão deste paradigma de valorização do “capital humano”, a ideologia tecnocrata foi construindo e reafirmando no cotidiano, uma racionalidade prática que elimina a autonomia e domínio do ‘saber-fazer’, decompondo-a e minando-a, tornando-a ilusória na medida em que as ações criativas ficam aprisionadas nas exigências da produção e acumulação, resultando em nova configuração das relações sociais e laborativa. E aos poucos, a reificação da consciência tomou conta da cena fortalecendo a coisificação do outro e desumanizando as relações, transformando a todos os trabalhadores e trabalhadoras, em meros objetos de produção e consumo. Apesar do discurso de transparência e diá-

logo, autonomia e criatividade, diminuição das assimetrias hierárquicas, na verdade o que persiste é uma forma autoritária de gerenciar e controlar as pessoas. Diante de conflitos, prevalece a atitude de fuga e sem resolução do conflito, este caminha para a crise.

As emoções reconhecidas como positivas são aqueles que aumentam a produção e elevam os lucros. Expressão maior de exploração e alheamento é quando adoecem em consequência das condições de trabalho: sentem-se culpados e calam a própria dor, trabalhando. Quando descobertos por não dar o máximo de si a produção, são demitidos e transformados em refugos sociais, muitas vezes por seus próprios colegas.

Submetidos a múltiplas exigências, ritmo intenso e até mesmo a um novo tipo de comportamento e atitude emocional, os trabalhadores hoje adoecem mais precocemente que antes, ou melhor: com menos tempo de empresa. Aqueles que adoecem em consequência das condições de trabalho são considerados improdutivos ou perturbadores da harmonia produtiva e por isso, forçados a desistir do emprego. Quando avaliados em equipe, acreditam ao final do processo avaliativo que o melhor para si e para a empresa, é pedir demissão. Em um contexto de pressão e opressão, é frequente ocorrer o assédio moral nas relações de trabalho. Caracteriza-se por ser um processo de destruição do outro, através de ameaças e agressões repetitivas e longa duração, atingindo a dignidade e personalidade; atentando contra a saúde física e mental dos trabalhadores e trabalhadoras.

Compreende condutas abusivas, desumanas e sem ética, que ocorrem durante a jornada de trabalho. Em 90% dos casos, em nosso país, estes atos que desqualificam e desmoralizam o outro, é praticado por um superior hierárquico que submete os subordinados a constrangimentos, humilhações, maledicências e agressões verbais de forma repetitiva e sistemática, para que aumentem a produção. Caso não alcancem o imposto, são ameaçados e forçados a desistir do emprego.

São ações e atos que degradam as relações laborais, colocando em risco à segurança, saúde, bem-estar e desempenho profissional. Apre-

senta por núcleo afetivo constituído por humilhações, medo, vergonha, solidão e discriminações. Explicita práticas racistas, intolerância à orientação religiosa ou sexual, inflexibilidade com os adoecidos do trabalho, os mais velhos em idade e os críticos. Apesar de não se tratar de um problema individual como a primeira vista pode parecer, sua origem está na forma de organizar e gerenciar o trabalho, causando percepções subjetivas no coletivo acerca da organização do trabalho e relações laborais assim como responsabilidade solidária do empregador quanto a este risco não visível.

No dias atuais, a violência no trabalho transversa a jornada de trabalho em íntima relação com os pensamentos, às emoções e afetos. Deste modo, uma organização de trabalho em que predomine jornadas prolongadas, alta competitividade, ritmo intenso, tensão constante para produzir, intolerância, falta de respeito e múltiplas exigências, causa mal estar, desgaste, crises e danos a saúde. E esse desgaste imposto de forma constante durante toda a jornada de trabalho, determina o desencadeamento de doenças e transtornos em todos níveis hierárquicos, mostrando o mal estar que reina no intramuros. As novas doenças encontradas no mundo do trabalho são casos de transtornos psíquico e agravos explicitados como, por exemplo, estresse, *burn-out*, depressão, síndrome do pânico, angustias, hipertensão arterial e outras patologias. A sua presença nos leva a avaliar as políticas de gerenciamentos, as normas e regras de comportamento impostas que limitam e cerceiam a liberdade, autonomia e criatividade dos trabalhadores.

As políticas de gestão e controle das emoções resultam em nocivas quando o excesso de tarefas, as jornadas extenuantes e baixos salários predominam constituindo fatores estressores que favorecem ao baixo desempenho, queda da produtividade, aumento do absentéismo e desencadeamento de estresse laboral. A falta de reconhecimento pelo esforço e sacrifício realizado leva ao desânimo. E mesmo diante da fadiga e desgaste, devem sorrir e mostrar contentamento, apesar do coração partido e emoções confusas. Nestas condições, tornam-se frequen-

tes as vivências depressivas, ansiedade, medo, angústia, distúrbios digestivos e do sono, palpitações, crises de choro e mágoas, isolamento social, hipertensão arterial, dores precordiais, aumento de ingestão alcoólica e idéias suicidas.

Em uma situação estressante, podemos encontrar um trabalhador com esquecimento, queixando-se de fadiga, mal estar, ansiedade, insônia, descontrole emocional, depressão e angustia. Podem apresentar sinais físicos como palpitações, respiração ofegante, dores generalizadas, suores, extremidades frias etc. Se não afastado e mudado o processo de trabalho, o estresse pode evoluir para a síndrome de *burn-out*. Aqui, temos a revelação da crueldade e mal estar reinante no intramuros, consequência dos múltiplos riscos visíveis e não visíveis como o autoritarismo e abuso de poder que impõe crises e não resolve os conflitos interpessoais; a limitação da autonomia profissional, conferindo um sentimento de impotência que desmotiva o coletivo. De alguma forma, toda vez que não se respeita o direito de um trabalhador, a vida de todos, corre perigo.

Se a síndrome do *burn-out* se instala, teremos a exaustão emocional. Nesta, predomina a avaliação negativa de si mesmo e uma certa indiferença em relação aos acontecimentos que envolvem o outro, o entorno e a si próprio, podendo caminhar para a despersonalização. É freqüente o trabalhador acometido de *burn-out* apresentar comportamento irritadiço e agressivo, apresentando reações a flor da pele (inquietação, irritabilidade, dificuldade para concentrar, esquecimento, insônia).

Pode evoluir para a apatia, sentimentos de desvalorização e inutilidade. Poderíamos dizer que a síndrome de *burn-out* é um aprofundamento do estresse laboral que não foi resolvido ou dada a devida atenção por parte da empresa. É uma patologia freqüente em profissionais que lidam com o público, como por exemplo: professores, jornalistas, médicos, enfermeiros, teleatendimento e telemarketing, entre outros. E a doença vai sendo tecida nos marcos do conflito razão-emoção; dominação-sujeição; discriminações-desqualificações; necessidade do trabalhador-exigência do trabalho. Neste processo, o cotidiano laboral

é assinalado por pressão, autoritarismo, jornadas prolongadas, precarização e perda de direitos.

Para Boaventura de Sousa Santos, a perda dos direitos associados ao aumento do desemprego estrutural “*conduz à passagem dos trabalhadores de um estatuto de cidadania para um estatuto de lumpencidadania*”². O adoecer transforma a todos e todas em objetos descartáveis, refugio, lixo social, revelando a simetria entre precarização do trabalho e precarização da vida. A saúde é fundamental para trabalhadores e trabalhadoras. Neste sentido, é mais que necessário diminuir a sobrecarga de obrigações e deveres associado a uma organização de trabalho transparente e democrática que possibilite um processo de participação e construção de autonomia e criatividade; de busca de igualdade de direitos e respeito as diferenças, construindo e dando sentido ao que não tem sentido, potencializando e fortalecendo os interesses do ‘mundo da vida’.

Somente a intervenção, enquanto ações práticas de resistência de todos os explorados e humilhados, possibilitará construir um novo-lugar no “não-lugar” que lhes foi imposto. Esse novo-lugar deverá ser a expressão da resistência criativa, do desejo de liberdade e pluralismo de idéias, possibilitando a edificação de um mundo do trabalho que seja a expressão de uma organização livre das redes de controle do tempo e emoções; da alienação, discriminações e intolerâncias; das práticas racistas e sofrimento imposto, pois o prazer momentâneo ‘ofertado’ pelas empresas e diferentes instituições não constitui a ‘espécie de alegria’ necessária para dispor e concatenar as afecções do corpo causadas por jornadas excessivas, humilhações, pressão e opressão. O desafio dos dias atuais é adotar como intervenção à solidariedade, a amizade e o amor, pois são esses sentimentos objetivados em atos e ações que estendem a mão e consolida uma comunidade humana. Enfim, que a busca por justiça e direitos sejam vividos em atos e ações pela maioria que hoje encontra-se em silêncio, excluída da voz e da fala.

² *Reinventar a democracia. In: Oliveira, F & Paoli, M.C (org). Os sentidos da democracia. Petrópolis: Vozes, 1999.*

Parte V

ASPECTOS JURÍDICOS



V.1 Aspectos jurídicos da hora extra¹

Maria da Consolação Vegi da Conceição²

1. CONSTITUIÇÃO FEDERAL E CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

As limitações da jornada de trabalho estão estabelecidas na Constituição Federal (CF), na CLT e em outras legislações ordinárias.

A jornada de trabalho tem seu limite previsto na CF de 1988. O artigo 7º, inciso XIII da CF, estabelece o seguinte limite:

“duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

As horas suplementares, mais conhecidas como horas extras, estão disciplinadas nos artigos 59 a 61 da CLT.

A jornada diária de trabalho, salvo o trabalho em tempo parcial³ e nos casos daquelas empresas que obtiveram redução no tempo de trabalho até seis meses após o regime (Lei nº 4.923/65)⁴, poderá ser aumen-

¹ A autora agradece as contribuições de Jefferson José da Conceição, economista do DIEESE.

² Advogada do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

³ Trabalho em tempo parcial é aquele que não excede a 25 horas semanais.

⁴ A Lei 4.923/65 garante a possibilidade de redução de jornada e salário, por motivo de conjuntura econômica, devidamente comprovada, e mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Nestes casos, até seis meses depois da cessação deste regime, os empregados da empresa não poderão realizar horas extras.

tada em até 2 horas, mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho, neste caso, acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Todavia, nas atividades insalubres, a realização de jornada suplementar demanda a autorização das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, que analisará o local e os métodos do trabalho a fim de evitar prejuízos à saúde do trabalhador.

Portanto, o empregado não é obrigado a realizar horas extras. No entanto, o artigo 61 da CLT, garante que a jornada poderá exceder o limite legal, mesmo sem a autorização do empregado, nas seguintes condições:

a) motivo de força maior: o artigo 501 da CLT define que “*entende-se por força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente*”. Por exemplo, fatos que beiram a catástrofes como incêndios, inundações, etc;

b) serviços inadiáveis ou aqueles cuja inexecução cause prejuízo manifesto: são aqueles sem os quais o processo produtivo pode simplesmente parar, podendo o empregador ter ou não contribuído para o evento, mas desde que haja prejuízo manifesto.

Nos casos de interrupção do serviço por motivo de força maior e serviços inadiáveis, a duração do trabalho diária poderá ser acrescida de 2 horas, desde que não exceda a 10 horas, e apenas pelo período necessário à recuperação do tempo perdido, não podendo ultrapassar 45 dias no ano. Será necessária, também, a autorização da autoridade competente.

As horas suplementares são remuneradas em no mínimo 50% superior à remuneração da hora normal, conforme prevê o artigo 7º, inciso XVI, da CF. Esse percentual foi incorporado no parágrafo 1º, do artigo 59 da CLT.

1.1 Compensação de horas (banco de horas)

Os parágrafos 2º e 3º, artigo 59 da CLT, prevêem a compensação de horas. Esta compensação, que antes era semanal, passou a ser anual. Estes parágrafos instituem o popularmente conhecido “banco de horas”.

Estes dispositivos abrem a possibilidade de que a jornada realizada em um dia, desde que não ultrapasse 10 horas diárias, seja compensada em outro, no período máximo de um ano. Neste caso não haverá a remuneração do trabalho extraordinário, mas sim a correspondente diminuição de horas em outro dia.

Dentro do ano a compensação deve ser feita de modo que, ao final do período, o empregado não tenha trabalhado além da sua jornada anual. Assim, um empregado que realiza 44 horas semanais, no período de um ano, terá uma jornada anual de 2002 horas e 25 minutos e deverá chegar ao final do ano com esta jornada cumprida, não deve existir crédito ou débito de horas.

Este sistema de compensação de horas somente é possível por meio do estabelecimento de acordo ou convenção coletiva de trabalho⁵.

O sistema também prevê que, se o empregado for dispensado e ainda possuir horas a serem compensadas, ele receberá este excedente na forma de horas extras junto com a rescisão contratual. Se o oposto ocorrer, ou seja, se o empregado estiver devendo horas para a empresa, estas horas não poderão ser descontadas, posto que o ato da dispensa decorre do poder potestativo do empregador e atende às suas necessidades, além do mais, o banco de horas foi criado para atender a uma necessidade empresarial.

⁵ Ver, entre outros, *Sindicato dos Metalúrgicos do ABC*. Redução de jornada, limite de hora extra e reorganização do tempo de trabalho. São Bernardo do Campo, 1993.

1.2 Horas suplementares do menor, do aprendiz e da mulher

Para o menor, a duração do trabalho será regulada, via de regra, pela disposições legais relativas à duração do trabalho em geral. No entanto, é vedada a prorrogação de jornada além de duas diárias, e, neste caso, somente poderão ser realizadas mediante acordo ou convenção coletiva e desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, observadas as 44 horas semanais.

Também, por motivo de força maior, a jornada diária do menor poderá ser prorrogada até 12 horas, com acréscimo de 50%, e desde que o seu trabalho seja imprescindível para o funcionamento da empresa.

Nos casos de prorrogação, o menor terá um intervalo de 15 minutos entre a jornada e a prorrogação.

Para a mulher existe apenas uma condição para a realização de horas suplementares: terá que descansar pelo menos 15 minutos entre a jornada normal e a suplementar.

2 . ATUAL JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA EM MATÉRIA DE JORNADA DE TRABALHO⁶

Dentre as 31 súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), 23 se referem ao pagamento de jornada suplementar (horas extras).

Pelo menos 9% das súmulas do TST se referem à jornada de trabalho, isto implica em considerar que uma parcela significativa das ações judiciais deriva desta espécie de conflito, basicamente em decorrência do pagamento incorreto das horas extras.

Essas jurisprudências procuram esclarecer, em geral, assuntos como: integrações de horas extras nas verbas contratuais; compensação de horas; horas *in itinere*; jornada de bancários; divisor de horas; intervalo

⁶ Fonte: site do Tribunal Superior do Trabalho (www.tst.gov.br)

para descanso; turnos ininterruptos de revezamento; supressão de horas extras; intervalos intrajornada; dentre outros.

A jurisprudência é vital ao Direito, na medida em que interpreta as normas, preenchendo lacunas deixadas pelo legislador.

Assim, é importante destacar algumas súmulas que vêm sendo utilizadas há anos, de forma que estão incorporadas ao cotidiano do mundo do trabalho.

2.1 Integração das horas suplementares nas verbas contratuais

As súmulas abaixo transcritas garantem que as horas extras realizadas habitualmente integram as demais verbas contratuais, tais como: 13º salário, DSR, férias e FGTS:

Súmula nº 45

SERVIÇO SUPLEMENTAR. A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090, de 13.07.1962.

(RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

Súmula nº 172

REPOUSO REMUNERADO. HORAS EXTRAS. CÁLCULO

Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas. Ex-prejulgado nº 52. (RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

Súmula nº 376

HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS. (conversão das Orientações Jurisprudenciais

nºs 89 e 117 da SBDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. (ex-OJ nº 117 - Inserida em 20.11.1997)

II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no “caput” do art. 59 da CLT. (ex-OJ nº 89 - Inserida em 28.04.1997)

Os cálculos das integrações no 13º salário, férias e DSR são feitos com base na média aritmética calculada no período que se refere a verba. Assim, a integração do 13º salário será calculada com base na média de horas extras realizadas no período de compreendido entre os meses de janeiro e dezembro de cada ano; a das férias levará em conta a média das horas extras realizadas no período aquisitivo correspondente; quanto ao DSR será feita uma média mensal das horas extras e o resultado disto será multiplicado pela quantidade de DSR do mês respectivo.

2.2 Compensação de horas

A última revisão dos enunciados, promovida em 20 de abril de 2005, Resolução nº 129/2005, incorporou à súmula nº 85 outras três orientações jurisprudências que também dispunham sobre a compensação de horas.

A nova súmula 85 do TST ficou constituída da seguinte forma:

Súmula nº 85

COMPENSAÇÃO DE JORNADA. (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 182, 220 e 223 da SBDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajus-

tada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 - Inserida em 08.11.2000)

III. O mero não-atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte- Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 - Inserida em 20.06.2001)

Histórico:

Redação dada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003

2.3 Horas suplementares dos bancários

A jornada dos bancários é de seis horas diárias, quando na prática realiza-se muito mais que isto, tornando-se uma prática contínua a realização de jornadas extraordinárias. No entanto, parágrafo 2º, artigo 224, da CLT, excepciona desta regra aqueles empregados que exerçam cargos de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes e, desde que a gratificação não seja inferior a um terço do salário.

Com isto, tornou-se comum no meio bancário a nomenclatura de gerência para algumas atividades, não importando se esta tem ou não cargo de gestão, a fim de livrar as instituições bancárias do pagamento adicional da hora suplementar.

O texto legal trouxe inúmeras discussões sobre o assunto, o que desencadeou a formulação de três súmulas e três orientações jurisprudenciais do TST a respeito. Atualmente, todas essas foram incorporadas à súmula nº 102 do TST.

Por fim, admite-se a não remuneração como jornada suplementar além seis horas, para o empregado que exerça cargo de gerência que importe, no contexto real da relação de emprego, o vínculo de confiança entre este e a empresa. A confiança, neste caso, está ligada ao poder concedido pela empresa a este cargo para dirigir o trabalho dos demais empregados, daí que a exclusão do caixa bancário que, apesar de exercer cargo de confiança, não exerce nenhum poder diretivo sobre os demais empregados. A jurisprudência também tem como parâmetro o pagamento de gratificação superior a um terço do salário, ou seja, apesar do empregado exercer cargo de gerência, a remuneração extraordinária será devida se ele não receber a dita gratificação.

Assim ficou definida a Súmula nº 102 do TST:

Súmula nº 102

BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. (incorporadas as Súmulas nºs 166, 204 e 232 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 15, 222 e 288 da SBDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005

I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula nº 204 - RA 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. (ex-Súmula nº 166 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. (ex-OJ nº 288 - DJ 11.08.2003)

IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. (ex-Súmula nº 232- RA 14/1985, DJ 19.09.1985)

V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT. (ex-OJ nº 222 - Inserida em 20.06.2001)

VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta. (ex-Súmula nº 102 - RA 66/1980, DJ 18.06.1980 e republicada DJ 14.07.1980)

VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão-somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas. (ex-OJ nº 15 - Inserida em 14.03.1994)

Histórico:

*Redação original - RA 66/1980, DJ 18.06.1980 -
Republicada DJ 14.07.1980*

Nº 102 Bancário. Caixa. Cargo de confiança

O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta.

2.4 Supressão de horas suplementares

A supressão de horas extraordinárias realizadas habitualmente foi, num primeiro momento, solucionada da seguinte forma pelo TST:

Súmula nº 76

O valor das horas suplementares prestadas habitualmente, por mais de 2 anos, ou durante todo o contrato, se suprimidas, integra-se no salário para todos os efeitos legais.

Esta súmula baseia-se no princípio da irredutibilidade salarial, nas palavras do juslaborista Mauricio Godinho Delgado⁷, a intangibilidade salarial resume-se a:

“Esta parcela justralhista [salário] merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado. Este merecimento deriva do fato de considerar-se ter o salário caráter alimentar, atendendo, pois, as necessidades essenciais do ser humano”

⁷ Delgado, Maurício Godinho. Princípios de Direito Individual e Coletivo de Trabalho. São Paulo: Ltr; 2003.

No entanto, é um paradoxo estabelecer a integração permanente destas horas no salário do empregado. Na medida em que visa manter o rendimento do empregado, por outro lado, obrigará que este realize jornadas extraordinárias enquanto estiver no emprego, o que indefensável.

Em resumo, a referida súmula não contemplava nem aos empregadores nem aos empregados. Do ponto de vista do empregador, evidentemente, quando a sua produção não estiver necessitando mais destas jornadas suplementares, ele gastará com a remuneração de algo que não mais usufrui. Quanto ao empregado, considerando que o empregador, em virtude de ter que continuar pagando o empregado como se este estivesse realizando horas suplementares, não diminuirá sua jornada, passará a realizar uma jornada extenuante, prejudicando sua saúde. Deve-se ressaltar ainda, que este empregado também estará obstruindo a contratação de novos empregados.

Enfim, diante de todos esses fatos, o TST resolveu reformular o seu entendimento e editou a súmula nº 291, que assim dispõe:

Súmula nº 291

HORAS EXTRAS - Revisão da Súmula nº 76 - RA 69/1978, DJ 26.09.1978

A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 (doze) meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

(Res. 1/1989, DJ 14.04.1989)

Com esta redação, o TST estipulou uma indenização para o empregado conforme o tempo de realização de jornada suplementar.

3. A JORNADA DE TRABALHO NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) mantém um banco de dados com cláusulas normativas de convenções coletivas de trabalho de diversas categorias profissionais, dentre as quais selecionamos algumas cláusulas relacionadas à jornada de trabalho que estavam em vigor até o ano de 2005.

As normas coletivas possibilitam uma adequação da lei às especificidades de cada ramo de produção. Naturalmente, as normas decorrentes destes acordos não podem impor obrigações que importem numa redução de direitos previstos na lei ordinária. Assim, temos que as normas coletivas sempre estipulam condições mais benéficas aos trabalhadores.

Na atual legislação, as normas coletivas têm validade por dois anos, podendo ser prorrogadas por mais dois. São restritas às partes signatárias do acordo e de aplicação imediata.

3.1 Cláusulas sobre jornada de trabalho

Algumas categorias profissionais conseguem conquistar acordos importantíssimos para os empregados abrangidos por elas e de acordo com as suas necessidades.

Outras categorias repetem em suas convenções exatamente aquilo que a lei ordinária prevê, como a jornada de 44 horas semanais, intervalo de uma hora para refeição, intervalo de 11 horas entre as jornadas, possibilidade de compensação de horas semanais, banco de horas, entre outras.

3.2 Horas suplementares

A hora extra é alvo de grande preocupação para o movimento sindical, e por isso tenta-se cercear a sua realização. Para isto, os acordos e convenções coletivas buscam mecanismos de controle e de desestímulo à sua realização.

Um dos mecanismos mais utilizados é a majoração da hora extra em patamares maiores que os impostos pela CLT (50% sobre a hora normal). Diversas categorias⁸ impõem o pagamento de 70%, 75%, 80% e até 100% de pagamento sobre a hora em dias normais de trabalho. Não é raro encontrar a majoração acima de 100% para as horas realizadas em domingos, feriados e dias já compensados. Também ocorre, em menor escala, a majoração das horas extraordinárias de acordo com a quantidade realizada no dia ou mês, ou seja, até uma determinada quantidade de horas deveria ser pago um determinado adicional, acima disto um outro ainda maior.

Assim, espera-se que com isto as empresas sejam desestimuladas a solicitarem horas extras do empregado, pois terá que pagar mais caro pela hora.

No entanto, foi encontrado um acordo⁹ e uma convenção¹⁰ que estabelecem exatamente o contrário. Acima de 30 horas trabalhadas extraordinariamente no mês, o percentual das horas extraordinárias diminuíam. A idéia que se pode extrair disto é a tentativa do sindicato de desestimular a realização de horas extraordinárias por parte do empregado, que não teria interesse em realizar muitas horas extras, pois apenas as primeiras seriam bem remuneradas.

⁸ *Comerciários, alimentação, construção civil, fiação e tecelagem, urbanitários, metalúrgicos, químicos, transportes, petroquímicos, professores, saúde, radialistas, vestuário, rurais, distribuidores de água, gráficos, entre outros.*

⁹ *Acordo estabelecido pela Federação Nacional dos Processadores de Dados e a empresa SERPRO.*

¹⁰ *Convenção Coletiva do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Radiodifusão do Rio de Janeiro para todo os trabalhadores do Estado.*

O mesmo acordo mencionado acima traz uma previsão de compensação de horas bastante interessante. O empregado decide se compensará as horas diurnas com as noturnas, sendo que para cada 45 minutos diurno equivale a 50 noturnos. Essa medida visa evitar o trabalho noturno.

Também foram encontradas convenções coletivas que previam o pagamento de ajuda de custo, lanche ou até mesmo uma refeição completa, para os empregados que realizassem horas extraordinárias.

Apenas três acordos coletivos de trabalho¹¹ traziam cláusula onde as partes se comprometeriam em reduzir as horas extras. Duas destas cláusulas determinavam o seguinte:

“A PETROFLEX compromete-se a manter esforços no sentido de reduzir horas extras, restringindo a realização de trabalho extraordinário aos casos de comprovada necessidade.”

“Sendo prejudicial à saúde e à segurança do trabalhador, se evitará, dentro do possível, a realização de tarefas em horas extras. As partes reafirmam os efeitos positivos que podem derivar-se de uma política social solidária, conducente a supressão de horas extraordinárias habituais, por isso recomendam analisar a possibilidade de se realizar as tarefas determinadas, dentro do horário normal vigente.”

Foram encontradas algumas cláusulas que previam o pagamento de horas extraordinárias quando o empregado fosse solicitado para comparecer repentinamente na empresa, ainda que o mesmo não permaneces-

¹¹ Acordo entre o Sindicato dos Borracheiros de Pernambuco e a empresa Petroflex; Sindicato dos Químicos da Bahia e DataPrev; Sindicato dos Urbanos do Paraná e a empresa Itaipu.

se por muito tempo laborando. Assim, ficou estabelecido, por exemplo, o pagamento de 3 horas quando ocorressem estas chamadas, mesmo que o empregado não tivesse laborado todo este tempo.

Por fim, mas não menos importante, diversas convenções e acordos coletivos prevêm uma tolerância para o empregado marcar o ponto sem que isto acarrete desconto em seu salário ou então horas extraordinárias, variando de 7 a 15 minutos esta tolerância.

4. PROJETOS LEGISLATIVOS SOBRE JORNADA DE TRABALHO E HORAS SUPLEMENTARES¹²

Atualmente, estão em tramitação no Congresso Nacional os seguintes projetos de emenda constitucional (PEC) que alteram a jornada semanal, são eles:

Nº PEC	AUTOR DO PROJETO	PROJETOS EM APENSO	MATÉRIA DO PROJETO	SITUAÇÃO ATUAL (em agosto de 2005)
555/2002	Dep. Coriolano Sales - PMDB da Bahia	270/2004	Alteração ao inc. XIII do art. 7º da CF, para reduzir a jornada de trabalho para trinta e cinco horas semanais	Está desde 23/03/2004 na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania.
231/95	Dep. Inácio Arruda (co-autores Paulo Paim – PT/RS e outros)	271/95 e 393/2001	Redução da jornada máxima de trabalho para 40 horas semanais e 75% a remuneração do serviço extraordinário.	Está desde 01/04/2004 na mesa diretora dos Deputados.
271/95	Dep. Eduardo Jorge – PT/SP		Altera o art. 7º, inc. XIII da CF, para reduzir a jornada de trabalho, gradativamente, na razão de 1 hora ao ano, facultada a ampliação para 40 horas por semana e oito horas diárias mediante acordo entre empresa e empregados.	Desde 25/03/2004 na mesa diretora da Câmara dos Deputados.

¹² Fonte: site <http://www2.camara.gov.br/proposicoes>.

Além destes projetos outros tramitam no Congresso. No entanto, trazem alterações apenas para micro empresas, como é o caso das PEC nº 327/96, 267/95 e 76/95.

4.1 Projetos de lei de alteração da jornada de trabalho prevista na CLT

O principal projeto de lei que tramita atualmente na Comissão de Trabalho e Administração de Serviço Público é o de nº 4653/94, de autoria do Deputado Paulo Paim – PT/RS. Foi apresentado um substitutivo do Deputado Vicente Paulo da Silva (Vicentinho) no dia 30/03/2005 que não sofreu qualquer emenda.

Este projeto é importante, pois estão apensados a ele outros vinte e um projetos apresentados posteriormente. Em síntese o projeto prevê: redução para 40 horas semanais e 8 horas diárias para os empregados do setor privado; as horas suplementares só poderão ser realizadas mediante acordo ou convenção coletiva, em no máximo 2 horas diárias, e serão remuneradas em no mínimo 100%; determina a compensação semanal das horas, eliminando o banco de horas; o DSR será remunerado em triplo.

Além do projeto acima, também tramita o projeto de lei nº 1242/99, de autoria do deputado Fernando Zuppo do PDT/SP. Ele sugere a alteração dos artigos 59 e 61, da CLT, a fim de proibir o trabalho extraordinário, exceto nos casos de força maior e necessidade imperiosa, que deverão constar de acordo coletivo de trabalho. O projeto está na mesa diretora desde agosto de 1999.

5. PROPOSTAS PARA JORNADA DE TRABALHO

5.1 A realidade da legislação brasileira

A jornada de trabalho no Brasil é prevista na Constituição Federal. A CF de 1988 prevê: limite de 44 horas semanais; oito horas diárias; pagamento das horas suplementares em no mínimo 50% superior a hora normal.

A legislação infraconstitucional regulamenta a jornada. Nesta arquitetura do ordenamento jurídico, encontram-se: a CLT; outras leis ordinárias; leis especiais para determinadas categorias profissionais; portarias; normas do Ministério do Trabalho e; acordos e convenções coletivas de trabalho.

Não são todos os países que adotam este sistema para normatizar as relações trabalhistas. Temos um sistema profundamente interventor do Estado nas relações laborais. Mas, paradoxalmente, isso não nos leva a termos empregados plenamente protegidos.

Além disso, mais da metade dos trabalhadores estão hoje fora do mercado formal, o que nos leva a concluir que, para estes, as leis trabalhistas não são sequer aplicadas, exceto quando procuram os seus direitos na Justiça.

O modelo intervencionista na relação de trabalho que temos hoje inibe a ação sindical e a negociação coletiva, na medida em que desloca para a legislação todo o potencial de regulamentação do trabalho e relega à Justiça do Trabalho a solução dos conflitos. É necessário alterar as estruturas deste sistema.

5.2 Ampliação da negociação coletiva e da negociação tripartite

O atual projeto de reforma sindical¹⁴ enviado para o Congresso Nacional dá um salto em busca de um modelo mais democrático de relações trabalhistas, no qual os agentes da relação terão mais autonomia para definir o seu próprio destino. O projeto fortalece a negociação coletiva e as Centrais Sindicais, bem como garante uma proteção para a organização no local de trabalho.

Se aprovado, o projeto possibilitaria um avanço também nas alterações legislativas do direito material do trabalho, trazendo esta regulação mais para o campo da negociação coletiva que da normatização estatal, adequando-se mais à realidade do mundo do trabalho.

A legislação atual é muito detalhada, pois falta autonomia para aqueles que estão diretamente envolvidos na relação de trabalho estabelecer suas próprias normas.

A ampliação da negociação coletiva sempre foi o objetivo da maior parte do movimento sindical. Mas, para que isto ocorra de forma segura, sem colocar em risco a situação dos trabalhadores não organizados, é necessária uma legislação de sustento que garanta alguns direitos básicos. A partir deste patamar, a negociação ocorreria em níveis nacionais, por ramos e sindicatos, atendendo às especificidades de cada ramo/ setor.

Cabe ainda mencionar que o tema da jornada de trabalho, assim como outros itens das relações de trabalho, pode ser explorado em nível também das negociações tripartites, que envolvem representações dos empregadores, representações sindicais e Estado (Governo). Neste sentido, é válido reproduzir trecho de trabalho da Subseção DIEESE - CUT Nacional sobre o tema, que propõe uma das possibilidades dessa negociação:

¹⁴ PEC nº 369/05 e Projeto de Lei 369/2005.

“A negociação tripartite poderá resultar em acordo de redução da jornada sem redução de salário, por meio de um Programa de Redução Subvencionada da Jornada. Por este programa, as empresas, por um período negociado, terão redução de impostos em até um determinado percentual de sua carga tributária, como forma de incentivo à redução da jornada em pelo menos “x%”, com a geração proporcional de postos de trabalho. O formato da redução da jornada e sua modularização em cada empresa seriam livremente negociados entre empresas e sindicatos, respeitando-se a legislação em vigor. Esta negociação envolveria a limitação e o controle de horas extras”¹⁵

Como se vê, este modelo inspira-se fortemente na recente experiência francesa de negociação tripartite da jornada de trabalho¹⁶.

5.3 Um novo modelo de regulamentação da jornada

O modelo de regulamentação de jornada parte de um pressuposto que é a alteração do modelo sindical atual. É necessário fortalecer os sindicatos, dando-lhes mais autonomia e liberdade.

Essa premissa é importante porque o modelo de regulamentação que se pretende estará amparado em grande medida na negociação coletiva. Se a idéia é fazer com que as relações trabalhistas se aproximem mais da realidade social e econômica, nada melhor do que fazer com que os envolvidos no problema decidam como resolvê-lo, respeita-

¹⁵ Subseção DIEESE CUT Nacional. A campanha pela redução da jornada de trabalho. Março de 2004.

¹⁶ Uma leitura da experiência francesa de redução da jornada de trabalho, pode ser obtida em textos de discussão disponibilizados no site do DIEESE: www.dieese.org.br

da uma legislação mínima de sustento.

Evidentemente que os sindicatos não irão se fortalecer repentinamente, apenas com a mudança na legislação sindical. Este processo será gradativo. A alteração do modelo de regulamentação atual, que é fortemente intervencionista, deverá exigir uma reestruturação da estrutura sindical, acompanhada do fortalecimento dos sindicatos.

Neste quadro de mudanças, algumas possibilidades de normatização das relações de trabalho – incluindo aí a jornada de trabalho - poderiam ser estudadas. Dentre elas sugerem-se as seguintes alternativas:

ALTERNATIVA 1: Contratação Coletiva Nacional Articulada

Durante o período de transição do modelo de relações de trabalho, qualquer contrato coletivo estabelecido entre sindicatos e empresas, ou entre federações e representações empresariais, deverá, obrigatoriamente, estar subordinado e coerente às normas previstas em contratos coletivos de nível nacional em vigor. Em outras palavras: os contratos coletivos de nível nacional – a serem negociados por ramo de atividade – estabelecerão as normas mais amplas que terão validade no setor em nível nacional, e somente a partir delas é que os sindicatos poderão negociar novos parâmetros que ampliem as conquistas dos seus representados.

Mesmo os sindicatos que não estão filiados às confederações ou centrais sindicais deverão, compulsoriamente, antes da contratação, estabelecer qual o contrato nacional ao qual estaria subordinada a sua negociação.

Desta maneira, os espaços para a negociação em cada base sindical seriam delimitados previamente pelo contrato em âmbito nacional.

ALTERNATIVA 2: Direito de negociação proporcional à capacidade de representação sindical

Durante a transição do modelo de relações de trabalho, o poder de negociação sindical seria proporcional à representação sindical perante os trabalhadores. Assim, aqueles sindicatos mais representativos teriam um potencial maior para negociar os direitos, ao passo que aqueles sindicatos pouco representativos teriam uma margem de negociação menor, que resultaria em uma maior intervenção legal na vida dos trabalhadores por ele representados.

Neste sentido, a legislação de sustendo deveria prever quais esses limites a serem negociados e qual a potencia de flexibilizá-los correspondentemente ao nível de representação.

Apenas para ilustrar um exemplo: a legislação de sustento preveria a jornada de 40 horas semanais, mas a possibilidade de compensação semanal poderia ser dada àqueles sindicatos com X% de representação, enquanto que a compensação semestral seria negociada apenas com aqueles sindicatos com Y% de representação.

Desta forma, quanto maior a representatividade sindical, maior será a sua potência para negociar.

De qualquer modo, deverá existir uma regulamentação mínima da relação de trabalho. No caso específico da jornada, esta legislação de sustento (que popularmente poderia ser denominada de “legislação guarda-chuva”) deverá prever, sinteticamente, as seguintes proteções:

- a) limite de horas semanais;
- b) limite de horas diárias;
- c) intervalo para refeição;
- d) intervalo entre as jornadas;
- e) limites de horas suplementares;
- f) descanso semanal;

A cargo da negociação coletiva ficariam, por exemplo:

- .a marcação do ponto;
- .a possibilidade de redução da jornada semanal;
- .a compensação das horas e o banco de horas;
- .a remuneração da hora suplementar;
- .a possibilidade ou não de trabalhar aos domingos;
- .se os intervalos seriam ou não remunerados;
- .a quantidade e a extensão de intervalos intrajornadas;
- .a possibilidade ou não do trabalho noturno e a sua remuneração;
- .as horas *in itinere*; a supressão de horas extras;
- .os turnos ininterruptos de revezamento;
- .entre outras infinidades de questões que poderiam surgir sobre o tema.

As normas, conseqüentemente, respeitariam uma hierarquia que partiria da regulamentação legal ampla para as aquelas decorrentes de negociações coletivas em âmbito nacional por ramos e setores, estaduais por ramos e setores e por fim de negociações entre empresas e sindicatos.

As duas propostas acima poderiam ser complementares também. Assim, além do critério adotado na primeira alternativa – contrato coletivo articulado – os sindicatos somente poderiam negociar, conforme o seu grau de representatividade.

Essas alternativas são apenas sugestões a serem estudadas. O primordial é que se estabeleça um processo de transição de modelos de regulamentação trabalhista de modo a garantir a proteção ao trabalhador.

Parte VI

MERCADO DE TRABALHO E ESTRATÉGIA SINDICAL



VI.1 As horas extras nos acordos e Convenções Coletivas, 1996-2003

Luis Augusto Ribeiro da Costa
Ramiro Moraes Tores
Vera Gebrim¹

É comum que as cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho referentes ao pagamento de atividades profissionais despendidas fora da jornada normal dos empregados determinem uma remuneração determinada por percentuais diferenciados, incidentes sobre o valor da hora normal. Tal diferenciação se dá de duas formas:

- a) aplicação de percentuais menores para o trabalho suplementar exercido no transcurso de certo lapso de tempo (por exemplo, a seguir o critério mais recorrente, até a segunda hora extra diária ou até certo número de horas semanais ou mensais) e maiores para o trabalho que exceda aos limites convencionados;
- b) incidência de percentuais menores para as horas extras praticadas em dias úteis e maiores para as horas extraordinárias praticadas em dias de descanso semanal remunerado, domingos (a depender da categoria, também sábados) e feriados.

¹ Os autores deste artigo são Técnicos do DIEESE.

Segundo o artigo 59, parágrafo primeiro, da Consolidação das Leis do Trabalho (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”.

Via de regra, o valor relativo das horas extras estipulado nos acordos e convenções coletivas de trabalho vem sofrendo diminuição ao longo do período considerado. Em que pesem os 37 casos de manutenção dos percentuais de remuneração de horas extras praticados entre 1996 e 2003, quase um terço (29) das 90 categorias analisadas (ver tabelas em anexo) sofreu um rebaixamento dos percentuais pagos pelo exercício de horas extras. Em 2003, apenas duas categorias haviam formalizado percentuais superiores aos convencionados em 1996.

a) Comércio

A julgar pelas sete categorias profissionais que integram o SACC, as negociações coletivas desenvolvidas no setor comercial vêm acarretando diminuição dos percentuais de adicional aplicado às horas extraordinárias. Em 2003, três daquelas unidades haviam firmado valores relativos de remuneração da hora extra inferiores aos acordados em 1996.

Entre os acompanhados, há um único caso claro de elevação dos percentuais de remuneração da hora extra entre 1996 e 2003 – o dos comerciários do Distrito Federal. Ainda assim, esse caso se refere situações excepcionais – o aumento no percentual (que, em dias normais, é de 50% para as duas primeiras horas e de 100% para as demais extras diárias) se aplica à jornada realizada a partir do segundo domingo consecutivo de trabalho extra.

Os empregados no comércio varejista de Goiânia e no comércio lojista e de material óptico do Rio Grande do Sul foram as duas categorias do setor que mantiveram inalterados desde 1996 os percentuais pagos pelas horas extras. Coincidentemente ou não, foi também nessas

unidades de negociação que se estabeleceu o sistema de banco de horas. Por este mecanismo, os adicionais acordados desde 1996 passaram a se aplicar apenas ao saldo excedente a determinado limite, previamente estabelecido, de horas trabalhadas a mais em cada mês. A segunda categoria convencionou em 1998 que somente as horas extras mensais posteriores à 30ª seriam pagas com adicional. Em 2000, esse limite subiu para 40 e, no ano seguinte, atingiu o dobro do previsto em 1998: 60 horas.

De maneira geral, a dinâmica das negociações dentro do setor comerciário demonstra seguir a tendência geral de diminuição dos valores relativos pagos pelo exercício do trabalho extraordinário. Exemplo disso é a extinção, em 1998, de uma cláusula da CCT² dos comerciários de Goiás que previa remuneração de 150% sobre as horas trabalhadas aos domingos – passou a incidir sobre essa situação o mesmo percentual de 80% aplicáveis ao trabalho suplementar realizado em dias normais.

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

b) Indústria

Dos 60 documentos acompanhados entre 1996 e 2003 no setor industrial, em 23 casos os sindicatos profissionais acordaram a manutenção, em 2003, dos valores relativos previstos em 1996. Em 18 documentos, por outro lado, foi possível averiguar uma redução desses percentuais.

A valorização do trabalho extraordinário no setor é, como nos demais, fenômeno raro. Tal comportamento foi verificado em apenas uma unidade de negociação de industriários – a dos gráficos de Minas Gerais

² CCT - Contrato Coletivo de Trabalho

–, ainda assim em termos relativos e associados à implementação de um banco de horas: em 1996, previa-se pagamento de adicional de 50% sobre as duas primeiras horas extras diárias e 60% para as demais. Em 1999, estipularam-se percentuais diferenciados apenas para o trabalho extraordinário efetuado aos sábados e domingos, com variação de 50% a 100%, conforme o caso. Em 2003, a CCT da categoria apresenta uma cláusula que relativiza a aplicação dos adicionais de horas extras, pois restringe o pagamento desse adicional às horas não compensadas.

Quatro unidades de negociação referentes ao setor formularam cláusulas que refletiam essa prioridade concedida à compensação das horas extras em detrimento do pagamento imediato do adicional correspondente a esse trabalho suplementar.

Em três das unidades de negociação dos industriários houve supressão do tema “horas extras”. Em 2003, o tema foi eliminado da CCT dos trabalhadores na indústria da borracha do estado de São Paulo e também das ACTs dos empregados da Goodyear paulista e dos metalúrgicos da Usiminas (MG).

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 oito anos aqui enfocados. Destacam-se, neste aspecto, os trabalhadores em indústrias têxteis – em dez núcleos de negociação acompanhados no ramo entre 1996 e 2003, quatro (do Ceará, do Paraná e do Rio Grande do Norte e de Brusque-SC) não produziram documentos que regulamentassem o tema.

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 tais como:

- a fixação de um adicional de 50% sobre o valor da hora normal aplicável às horas extras praticadas em dias úteis (incluindo-se ou não o sábado) e de 100% 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 pelos petroquímicos de Triunfo (RS), químicos da Bahia e dos trabalhadores da construção civil de Bento Gonçalves (RS) e da extração de madeira na Acesita (MG). Tais instrumentos estipulavam, invariavelmente, uma remuneração de 100% para qualquer situação de trabalho suplementar à jornada normal. Também se verifica a permanência de percentual único, mas desta vez equivalente a 50% sobre o valor da hora normal, para as horas extras cumpridas pelos funcionários da Sadia de Santa Catarina.

O percentual mínimo de remuneração pela hora extra praticada na indústria é fixado recorrentemente em 50%. Os máximos chegam com frequência a 120%, mas também, em alguns casos e geralmente associados ao trabalho aos domingos e feriados, aos 130% e 150%. Exemplo único da série, mas vigentes apenas até 1996, são os 200% ajustados

para as horas suplementares praticadas pelos trabalhadores da construção civil de São Paulo durante domingos e feriados.

Os maiores percentuais que perseveraram nos documentos subscritos em 2003 são os de algumas categorias de metalúrgicos – da Samarco (ES), aos domingos e feriados, e de Minas Gerais, para dobras de turno, ambos com remuneração de 150%. Os trabalhadores em indústrias de plásticos de Joinville (SC) e os químicos do estado do Rio de Janeiro vêm assegurando, desde 1996 e 1997, respectivamente, um adicional de 130% para o trabalho despendido em domingos e feriados.

c) Serviços

Também neste setor se observou uma proporção considerável de ocorrências de diminuição dos valores relativos pagos pelas horas extras. Das 23 unidades de negociação acompanhadas entre 1996 e 2003, em oito houve diminuição dos percentuais pagos pelo exercício do trabalho extraordinário. No que se refere a certos casos – professores do Paraná e empregados em empresas de processamento de dados dos estados de São Paulo e do Rio de Janeiro –, o trabalho suplementar em domingos e feriados era remunerado, em 1996, com adicional de até 150% sobre o valor da hora normal. Em 2003, essas três categorias recebiam, por essa mesma condição, um adicional de 100% sobre a hora normal. Apenas os instrumentos normativos dos aeroviários conservaram, ao longo de todo o período considerado, o adicional de 150% para as horas extras trabalhadas durante domingos e feriados.

Os aeronautas haviam negociado em 1996 uma cláusula que determinava remuneração de 200% para o trabalho noturno realizado aos domingos e feriados. A partir de 2000, no entanto, esse percentual também retroagiu para 100% - o mesmo até então aplicável ao trabalho diurno nos mesmos dias especiais.

Em uma das unidades – professores da Bahia –, a normatização referente a horas extras foi eliminada da convenção coletiva da categoria já em 1999.

O sistema de compensação de horas extras (banco de horas) figura como anteparo ao pagamento do trabalho extraordinário em dois dos documentos do setor de serviços. Desde 2000, os aeronautas passaram a ter o pagamento de suas horas extras trabalhadas em domingos e feriados subordinado à não-compensação dessas horas no espaço de 90 dias. Para os empregados em asseio e conservação (limpeza urbana) de São Paulo, o prazo de compensação acordado a partir de 2002 – até então não havia nos documentos firmados pela categoria qualquer cláusula que versasse sobre horas extras – é de um ano.

Por outro lado, em doze unidades de negociação do setor de serviços os trabalhadores conseguiram conservar até 2003 os percentuais de pagamento de horas extras constantes nos acordos e convenções de trabalho assinados em 1996.

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 extras acumuladas pelo trabalhador. As exceções são as convenções coletivas formalizadas pelos empregados na rede bancária privada, cujo âmbito de negociação é nacional, e pelos motoristas e cobradores de São Paulo, categorias cujo trabalho extraordinário é remunerado, em qualquer situação, com adicional de 50% desde 1996. Também os professores da rede particular de São Paulo passaram a ter direito a adicional único de 50% a partir de 1998.

VI.2 Hora extra e estratégia sindical

Ilmar Ferreira Silva
Jefferson José da Conceição
Patrícia Toledo Pelatieri¹

A luta do movimento sindical internacional pela redução do tempo de trabalho é travada em várias frentes: redução da jornada diária, semanal, mensal, semestral e anual; aumento dos dias de descanso, férias e feriados; limitação das horas extras; ampliação das licenças por acidente de trabalho, maternidade e paternidade; elevação da idade de ingresso do jovem no mercado de trabalho; antecipação da aposentadoria.

Ao longo do século XX, em diversos países do mundo, a classe trabalhadora obteve conquistas em vários destes *fronts* de batalha. Como resultado, a jornada anual, de acordo com pesquisa da OCDE, caiu, entre 1890 e 1986, de 2.770 horas para 1.533, na França; de 2.765 para 1.627, na Alemanha; de 2.770 para 2.099, no Japão; e de 2.789 para 1.683, nos EUA².

Contudo, a partir dos anos 80, com a expansão do desemprego e a implantação gradativa de formas de trabalho mais precárias, estes avanços desaceleraram. Mais recentemente, verificam-se até mesmo perigos de retrocesso, como apontam as fortes pressões das representações empresariais e de vários governos europeus (como a Alemanha, a Inglaterra, a França e a Espanha), que buscam criar mecanismos para aumentar a jornada semanal de trabalho e reduzir o custo da hora extra (o quadro em anexo ao final desta publicação ilustra diversos regimes de hora extra na Europa). A alegação é de que estas conquistas represen-

¹ Os autores deste artigo são Economistas da Subseção do DIEESE - CUT Nacional. Agradecemos a colaboração de David Roberto de Oliveira.

² Fonte: Nouvelles Technologies, Une Stratégie Sócio-économique pour les années 90, OCDE (1988).

tam hoje “inflexibilidades” do mercado de trabalho desses países, que acabam por reduzir a competitividade dos produtos europeus.

Esta busca da flexibilização acontece justamente em um momento em que o mercado europeu, como de resto de todo o mundo, sofre com a competição dos produtos de novos países emergentes, como a China, que se caracterizam por elevadas escalas de produção e baixos custos de trabalho³.

Há consenso entre os especialistas da área de saúde do trabalho quanto aos efeitos danosos de jornadas longas e das horas extras sobre a saúde e o bem-estar físico e psíquico dos trabalhadores. Diversos estudos no Brasil e no exterior já correlacionaram jornadas de trabalho excessivas e cansaço, estresse, problemas cardíacos, dores musculares

³ Evidentemente, há claro sinal de chantagem por parte de alguns governos e empresários europeus em relação ao tema da jornada. De qualquer forma, a questão dos reflexos da emergência da China como potência competidora no mercado mundial de produtos parece ser de fato algo que merece uma profunda reflexão por parte não apenas de sindicatos europeus, mas também dos brasileiros - reflexões estas que resultem na construção de políticas apropriadas para lidar com a questão. Basta dizer que, de acordo com o relatório do Sindicato Metalúrgico Sueco (Svenska Metall), de 2005, intitulado “The Challenge of China: trade union and industrial perspectives”, o salário médio mensal na indústria chinesa, em 2002, era de US\$ 105 nas maiores cidades chinesas, US\$ 86 nas maiores companhias e US\$ 66, nos vilarejos rurais e pequenas cidades. Em todo o país, a média salarial mensal na indústria era de US\$ 77 (cerca de R\$ 162, conforme o câmbio de março de 2006). Ademais, as longas jornadas de trabalho, em que pese a legislação restritiva (8 horas por dia, 40 horas semanais, máximo de 3 horas extras por dia ou 36 horas extras por mês), constituem-se hoje precisamente em um dos maiores problemas relatados pelos trabalhadores daquele país, especialmente os migrantes (trabalhadores que vão do campo para as cidades chinesas) e aqueles que trabalham nas Zonas Econômicas Especiais. Ainda de acordo com o mencionado relatório: “Não é raro trabalhar-se três ou quatro vezes a mais do que o volume de horas extras permitidas”. Outros problemas habituais são os acidentes no local de trabalho, a contenção de salários e os ambientes de trabalho ruins. “Muito frequentemente acontece das autoridades governamentais, para não afugentar os investidores, fazerem vistas grossas ao fato de que os empregadores criam suas próprias leis”. Neste mesmo sentido, um relatório de uma fábrica de sapatos chinesa (Kingmaker de Zhuhai), exposto no site <www.chinalaborwatch.org>, disponível em 01/04/2006, mostrava que, embora a lei chinesa estabeleça um prêmio de 50% na hora extra durante os dias regulares de trabalho, 100% nos dias de descanso e 200% nos feriados regulamentados, ela é descumprida na fábrica. O salário médio oscilava ao longo do ano, de acordo com o nível de produção (entre US\$ 34 a US\$ 139 ao mês).

e ósseas, infecções crônicas, entre outras enfermidades e lesões. Apenas à guisa de ilustração, cite-se o estudo da Escola de Medicina da Universidade de Massachusetts, com base no acompanhamento de cerca de 110 mil empregos nos EUA, e que foi veiculado pela Gazeta Mercantil de 22 de agosto de 2005⁴. De acordo com este estudo⁵, os empregados que realizam muitas horas extras possuem, em função do estresse e da fadiga, 61% mais de probabilidade de sofrer lesões ou adquirirem doenças associadas com o trabalho do que aqueles que não realizam jornadas longas. Dos 110.236 empregos analisados, verificou-se um total de 5.139 lesões ou enfermidades. Mais de 50% desse total de incidência decorreram de jornadas longas de trabalho ou de horas extras.

É também conhecido que, a partir de determinado ponto do processo de trabalho, existe uma relação inversamente proporcional entre jornadas longas e produtividade/qualidade. No caso brasileiro, as horas extras constituem-se também em fator de motivação de uma grande quantidade de processos trabalhistas. Os autores deste artigo desconhecem quantificações do volume de recursos envolvidos nestes processos. Caso efetivamente não existam, registre-se nossa sugestão para que as Centrais Sindicais realizem um diálogo com o Judiciário, com o objetivo de construir estes indicadores⁶.

Em termos macroeconômicos, jornadas longas e horas extras em níveis abusivos resultam em impactos negativos que agravam o quadro de desemprego em todo o mundo. Estimativas da OIT, OCDE, ONU e outras instituições internacionais apontam para um total de cerca de mais de 180 milhões de desempregados no mundo.

⁴BRITT, Chantal. *Hora extra e jornada longa provocam fadiga e estresse. Gazeta Mercantil, 22 de agosto 2005, Plano Pessoal, p. C-7.*

⁵ *O estudo foi publicado na Occupational and Environmental Medicine, de setembro de 2005.*

⁶ *O atual presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ministro Vantuil Abdala, tem recorrentemente manifestado na imprensa sua preocupação com o abuso na utilização das horas extras.*

A flexibilidade do tempo de trabalho no Brasil

A implementação de um conjunto amplo de ações sindicais, visando à efetiva redução da jornada normal e do excesso de horas extras, é prioridade ainda mais urgente em um país como o Brasil, no qual o tempo dedicado ao trabalho vai bem além da já alta jornada legal máxima de 44 horas semanais, permitida atualmente pela Constituição Federal. Tome-se o caso do tempo que o trabalhador utiliza para o transporte da residência ao trabalho (*horas in itinere*). Em nosso país, quando se computa este tempo de transporte, a jornada pode ser acrescida em dezenas de horas a mais. Se, por exemplo, um trabalhador necessita entre uma hora e meia e duas no deslocamento de sua casa até o local de trabalho, e o mesmo tempo para voltar para sua casa, ele tem semanalmente uma jornada adicional, para além do permitido pela Constituição, de 15 a 20 horas. Neste exemplo, a jornada semanal de trabalho pode chegar a 64 horas semanais. Isto, mesmo que o trabalhador não faça nem uma hora extra na semana.

Em que pese o detalhamento da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no que se refere ao tema da jornada de trabalho, é grande a flexibilidade das empresas, para poderem dispor do tempo de trabalho dos trabalhadores. A começar pelo fato de que, como dito, a jornada normal de trabalho de 44 horas semanais já é em si mesma bastante elevada. Esta extensa jornada legal deriva, em grande medida, do fato de que o país ficou um período demasiadamente longo (de 1934 a 1988) estacionado na jornada legal máxima de 48 horas semanais⁷. É verdade que algumas categorias já haviam conquistado a redução dessa jornada máxima, mas a lei preservava esse patamar, que somente veio a ser

⁷ De acordo com Dal Rosso: “A Constituição de 1967 trata a jornada de trabalho nos seguintes termos: ‘... duração diária do trabalho não excedente a oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos’ (art. 158, inciso VI). É o mesmo conteúdo da Constituição de 1946. A reforma constitucional de 1969 (art.165) mantém a mesma formulação de 1967. Portanto, nenhuma alteração acontece em termos de Constituição entre 1934 e 1988. Haja tempo!”. Dal Rosso, Sadi. A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu. LTr, 1996. p. 246.

alterado com a nova Constituição de 1988⁸. A redução constitucional da jornada máxima para patamar inferior às 44 horas semanais fixadas em 1988 continua como uma bandeira do movimento sindical brasileiro, embora, uma vez mais, várias categorias já tenham alcançado jornadas inferiores a este nível. A meta é a jornada constitucional máxima de 40 horas semanais.

Mas o manejo do tempo de trabalho pelos empregadores no Brasil é ainda mais elástico, tendo em vista que os empresários podem se valer, também, das horas extras e do recém constituído mecanismo do “banco de horas”. No caso deste último instrumento, cabe dizer que, introduzido em lei pelo Governo FHC, em 1998, ele é bem diferente dos acordos também chamados de bancos de horas realizados por algumas categorias cutistas. Cite-se o caso dos acordos do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Os acordos desta categoria são anteriores à própria lei do Governo FHC e envolvem a contrapartida da redução da jornada semanal média, a manutenção do nível de remuneração e emprego e o compromisso de novos investimentos na empresa⁹.

Mencione-se também outras medidas relativas ao tempo de trabalho, que, no final dos anos 90, contribuíram para uma flexibilização no sentido da precarização do mercado de trabalho brasileiro. São os casos do contrato por jornada parcial (1998) e da liberalização do trabalho aos domingos, sem a necessária negociação coletiva (2000).

⁸ Registre-se também que no ano de 1985 algumas categorias, especialmente do setor industrial, realizaram intensa mobilização (que envolveu diversas greves) para a redução da jornada de trabalho, resultando em acordos coletivos que reduziram a jornada para 45 horas, e em alguns casos até mesmo as 40 horas semanais. Esta mobilização histórica foi um dos fatores decisivos para a posterior decisão da Constituinte em reduzir a jornada constitucional para as 44 horas semanais.

⁹ No final de 1995, foi firmado acordo entre o referido sindicato e a multinacional Ford, no qual se estabelecia uma flexibilização do tempo de trabalho, com a jornada variando entre 36 horas e 44 horas semanais. Em contrapartida, a jornada média caiu de 44 horas para 42 horas semanais. Acordo semelhante foi estabelecido com a Volkswagen em 1996, pela primeira vez com a constituição de um “banco de horas”, para regular os créditos e débitos das horas trabalhadas em relação à nova jornada média.

As horas extras e os cálculos de volume e custo decorrentes da aplicação da legislação brasileira

A legislação das horas extras é também bastante flexível. A CLT, em seu artigo 59, permite nada menos que 2 horas extras por dia, desde que pago um adicional obrigatório de pelo menos 50% superior à hora normal, como consta na Constituição Federal (art. 7, XVI).

A partir de uma leitura ao “pé-da-letra” da lei, elaboramos a seguinte tabela que estima o potencial de horas extras e de jornadas anuais, “permitidos” pela CLT.

Pela tabela 1, pode-se constatar que o volume potencial implicitamente “permitido” pela legislação brasileira é de 552 horas extras por ano (sem considerar as horas extras realizadas nos feriados e domingos). Suponhamos um trabalhador que trabalha sob o regime de jornada de 44 horas semanais e faz 2 horas extras por dia todos os dias. Pela tabela, pode-se notar que este trabalhador tem uma jornada potencial de até 2.568 h de trabalho (2.016,67 horas normais mais 552 horas extras potenciais). Se sua jornada semanal contratada é de 42 horas, ele tem uma jornada anual potencial de 2.477 horas. No caso de sua jornada contratada ser de 40 horas, a jornada potencial é de 2.385,33 horas.

Por sua vez, o adicional obrigatório de pelo menos 50% sobre as horas extras não é suficiente para impedir a sua realização. Os custos do trabalho no Brasil, como mostram as tabela 2 e 3 a seguir, são baixos, tanto nas pequenas, médias e grandes empresas. Isto faz com que, mesmo depois de aplicados o adicional mínimo de 50% (ou percentuais superiores negociados em acordos coletivos, como os 75%, que também constam da simulação), os custos do trabalho continuem pequenos.

**Tabela 1: CÁLCULO DO VOLUME ANUAL MÁXIMO DE HORAS EXTRAS
E DAS JORNADAS ANUAIS IMPLICITAMENTE “PERMITIDOS” PELA
LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

Jornada semanal legal	Jornada diária (exclusive horas extras)	Jornada mensal permitida (exclusive horas extras)	Jornada anual implicitamente permitida (exclusive horas extras)	Horas extras anuais implicitamente permitidas**	Jornada anual implicitamente permitida (inclusive horas extras)
44 h	7,33 h (44 h por semana / 6 dias)	183,33 h (7,33h por dia x 25 dias em média*)	2.016,67 h (183,33h por mês x 11 meses)	552 h*** (2 h por dia x 276 dias de trabalho em média por ano)	2.568 h (2.016,67h + 552 h)
42h	7,0 h (42 h por semana / 6 dias)	175,0 (7,0 h por dia x 25 dias em média)	1.925 h (175,0 h por mês x 11 meses)	552 h** (idem)	2.477 h (1.925 h + 552 h)
40 h	6,67 h (40h por semana / 6 dias)	166,67 (6,66h por dia x 25 dias em média)	1.833,33 h (116,67h por mês x 11 meses)	552 h** (idem)	2.385,33 (1.833,33 h + 552 h)

Elaboração: Subseção DIEESE-CUT Nacional. *Já excluídos: 1 feriado em média por mês e os domingos. ** Registre-se que a habitualidade das horas extras resulta na sua integração não apenas na remuneração do repouso semanal e dos feriados (TST, Enunciado n. 172), mas também, por força de jurisprudência do TST, a sua inclusão nos cálculos da remuneração de férias (Enunciado n.151), da indenização (Enunciado n. 24), do 13º salário (Enunciado n. 45) e dos recolhimentos dos depósitos do FGTS (Enunciado n. 63). Amauri Mascaro Nascimento, Curso de Direito do Trabalho, Editora Saraiva, 2003, 18ª ed., pág. 807.*** Não se levou em conta neste cálculo as horas extras por motivo de serviços inadiáveis superiores a 2 horas (até o limite de 4 horas por dia), permitidas pela legislação atual (artigo 61 da CLT, § 2º).

TABELA 2: ESTIMATIVA DE CUSTO ANUAL DA HORA EXTRA NO BRASIL, POR EMPRESA, COM ADICIONAIS DE 50% E 75%

Porte Empresa	Nº Empresas	Média de Trabalhadores por Empresa	Custo Médio com Pessoal ⁽¹⁾	Receita Líquida Média	Nº Trab. Com HE por Empresa	Custo Anual total das Horas Extras com 50%		Custo das Horas Extras com 75%	
						R\$ mês	R\$ hora ⁽²⁾		R\$ mil
Pequena	130.786	17	998,52	4,54	1.074	7	10,291	0,96%	12
Média	6.662	206	1.615,63	7,34	31.860	82	199,676	0,63%	232
Grande	1.513	1.528	2.497,89	11,35	416.172	611	2.290,562	0,55%	2.672
Total	138.961	43	1.725,85	7,84	7.069	17	44,198	0,63%	5'

Elaboração.: Subseção DIEESE-CUT Nacional

(1) Inclui encargos

(2) Jornada mensal de 220 horas

Bases:

40% dos trabalhadores realizam hora extra

110 Limite semestral de horas extras por trabalhador

Obs: Os dados das empresas são informados pela Pesquisa Industrial Anual (IBGE) de 2003

**Tabela 3: ESTIMATIVA DE CUSTO ANUAL DA HORA EXTRA NO BRASIL
 TODAS AS EMPRESAS, COM ADICIONAIS DE 50% E 75%**

Porte Empresa	Pessoal Ocupado	Remuneração ⁽¹⁾	Custo Médio com Pessoal		Receita Líquida R\$ mil	Nº Trab com HE	Custo Anual das Horas Extras com 50%		Custo Horas
		R\$ mil	R\$ mês	R\$ hora ⁽²⁾	R\$ mil		R\$ mil	% Receita	R\$ m
Pequena	2.246.556	26.918.790	998,52	4,54	140.426.403	898.622	1.345.940	0,96%	1.570
Média	1.372.262	26.604.866	1.615,63	7,34	212.249.905	548.905	1.330.243	0,63%	1.55
Grande	2.312.369	69.312.407	2.497,89	11,35	629.668.230	924.948	3.465.620	0,55%	4.04
Total	5.931.187	122.836.063	1.725,85	7,84	982.344.538	2.372.475	6.141.803	0,63%	7.16

Elaboração.: Subseção DIEESE-CUT Nacional

(1) Inclui encargos

(2) Jornada mensal de 220 horas

A tabela 2 mostra uma estimativa de custo anual das horas extras por empresa. Por ela, nota-se que o custo (quando o adicional sobre a hora extra é de 50%) é de aproximadamente 0,96% da receita líquida nas pequenas empresas, de 0,63%, nas médias e 0,55%, nas grandes. Se o adicional é de 75% sobre a hora normal, o custo passa a ser de 1,12% da receita líquida nas pequenas, 0,73% nas médias e 0,64% nas grandes empresas.

Já a tabela 3 mostra que o custo anual total estimado com o pagamento de horas extras no Brasil é de pelo menos R\$ 6,1 bilhões (considerando-se que todas as empresas pagam um adicional de 50%), ou 0,63% do faturamento líquido. Um aumento do adicional para 75% sobre o valor da hora normal representaria um custo adicional da ordem de R\$ 1 bilhão.

Posto estes cálculos, voltemos à questão da baixa eficácia da legislação atual. Acrescente-se que há também muitos casos em que as horas extras não são computadas, em claro desrespeito à lei por parte da empresa, que conta com a desinformação ou anuência do trabalhador, já que este está permanentemente pressionado pela necessidade da manutenção do emprego. A isto se soma o baixo, quando não inexistente, poder de pressão da maioria dos sindicatos brasileiros para fazer com que as empresas cumpram a lei.

Um elemento cada vez de maior peso entre os fatores explicativos da baixa eficácia da legislação trabalhista brasileira é que as jornadas longas e as horas extras não pagas estão intimamente associadas com a crescente precarização e informalização do mercado de trabalho brasileiro. Em nosso país, dos 49,1 milhões de assalariados em 2003, um total de 18,6 milhões de pessoas (37,8%) não tinha carteira de trabalho. Logo, um grupo enorme de trabalhadores está desprovido de qualquer direito dos previstos na legislação. Em regiões como Centro-Oeste, Norte e Nordeste, 40,5%, 49,1% e 51,8% dos assalariados não têm carteira. Além disso, a expansão dos terceiros e das formas de contratação precárias (como o trabalho temporário e os estagiários), que se caracterizam pelos salários mais baixos e jornadas mais longas, contribuem para deteriorar

ainda mais o próprio perfil dos assalariados com carteira de trabalho.

O quadro de desemprego e de precarização do mercado de trabalho gera também uma outra dimensão em relação ao fenômeno das horas extras: a de que o trabalhador, em determinados momentos, realiza as horas extras, não como parte de um acordo prévio com seu empregador (como prevê a legislação), em um ato de livre manifestação de vontade das partes, mas por temer a perda do emprego como represália da empresa a uma eventual negativa do empregado.

Já na visão das empresas, as horas extras, além do baixo custo já mencionado, permitem - em um contexto de incertezas, oscilação e instabilidade da demanda - rápido aumento da produção quando necessário (isto é, diante de um aquecimento momentâneo do mercado, encomendas inesperadas ou infortúnios do processo produtivo), sem que isto obrigue a geração de novos empregos.

Por fim, não se pode deixar de notar que, não raro, é o próprio trabalhador que demanda a realização de horas extras, como forma de complementação dos seus baixos rendimentos.

A evolução das horas extras

Apesar do fenômeno das horas extras ser uma constante da realidade brasileira desde os primórdios do trabalho assalariado no Brasil, não há ainda uma pesquisa nacional periódica que, detalhadamente, meça o volume das horas extras, suas causas, conseqüências, volume por setor etc¹⁰. Todavia, mesmo com os dados existentes, é possível afirmar

¹⁰ *Entre as escassas informações periódicas disponíveis sobre o tema da jornada no Brasil estão a Pesquisa de Emprego e Desemprego do convênio DIEESE/SEADE, o INA (Indicador do Nível de Atividade), da FIESP, e Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho. Em todas elas, são poucas as perguntas propriamente sobre jornada. Neste sentido, uma das propostas atualmente em discussão, inclusive no Ministério do Trabalho, é o aperfeiçoamento da RAIS, de modo que, a partir da ampliação das perguntas que compõem o questionário, ela possa melhor captar os diversos aspectos que envolvem o tema das jornadas contratada e efetiva (que inclui as horas extras).*

que este é um problema que deve ser urgentemente encarado por parte do movimento sindical brasileiro.

Se as horas extras não forem controladas, corre-se o risco de, em caso de alcançada a meta da redução constitucional da jornada de 44 horas para 40 horas semanais, o nível de emprego não se ampliar significativamente. Esta suspeita fundamenta-se no passado recente do mercado de trabalho brasileiro. Logo após a redução da jornada de trabalho na Constituição de 1988, de 48 para 44 horas semanais, observou-se um forte crescimento do percentual de trabalhadores que praticavam horas extraordinárias, como mostra a tabela 4.

Tabela 5: PESSOAS OCUPADAS COM DECLARAÇÃO DE JORNADA SEMANAL, SEGUNDO SETORES DE ATIVIDADE E FAIXAS DE HORAS SEMANAIS, BRASIL, 1986 / 2002

	Pessoas com jornada acima da Normal				Total	%	
	Até 39 h	De 40 a 48 h	De 40 a 44 h	49 h ou mais		Absoluto	%
	1986						
Agricultura	382.288	1.644.385	n.d	1.564.764	3.591.437	1.564.764	43,6
Indústria	267.147	4.819.431	n.d	904.382	5.990.960	904.382	15,1
Construção	61.342	1.252.135	n.d	505.638	1.819.115	505.638	27,8
Comércio	496.918	1.684.750	n.d	888.617	3.070.285	888.617	28,9
Serviços	2.526.503	3.749.354	n.d	1.916.938	8.192.795	1.916.938	23,4
Transporte e Comunicação	65.879	625.666	n.d	381.589	1.073.134	381.589	35,6
Adm. Pública	235.106	845.581	n.d	91.592	1.172.279	91.592	7,8
Outras Atividades	315.060	529.131	n.d	88.389	932.580	88.389	9,5
Total	4.350.243	15.150.433	n.d	6.341.909	25.842.585	6.341.909	24,5
	2002						
Agricultura	7.540.679	5.313.463	3.205.895	3.275.927	16.130.069	5.383.495	33,4
Indústria	1.860.543	7.420.215	5.153.069	1.846.247	11.127.005	4.113.393	37,0
Construção	553.529	3.790.696	2.333.977	1.213.364	5.557.589	2.670.083	48,0
Comércio	2.978.442	6.629.791	3.855.663	3.800.782	13.409.015	6.574.910	49,0
Serviços	7.654.688	7.859.162	5.301.328	3.523.542	19.037.392	6.081.376	31,9
Transporte e Comunicação	568.630	1.768.450	1.093.875	1.309.948	3.647.028	1.984.523	54,4
Adm. Pública	1.008.118	2.540.903	2.053.368	281.195	3.830.216	768.730	20,1
Outras Atividades	1.183.213	3.399.990	2.553.807	805.245	5.388.448	1.651.428	30,6
Total	23.347.842	38.722.670	25.550.982	16.056.250	78.126.762	29.227.938	37,4

Fonte: IBGE, PNAD

Elaboração: Subseção DIEESE CUT Nacional

Entre 1985 e 1988, a média de assalariados (da indústria, comércio e serviços) na Grande São Paulo que trabalhou além da jornada legal ficou entre 26% e 27%. Contudo, logo no ano de 1989, após entrar em vigor a nova Constituição, o percentual dos que trabalharam acima da jornada legal subiu para 42,6%, e manteve uma tendência crescente desde então. No ano de 2004, um total de 45,6% trabalhou acima da jornada legal. Em outras palavras, pelo menos 4 em cada 10 trabalhadores faziam horas extras acima da jornada legal.

Constata-se ainda que, quando se analisa por setor de atividade, a indústria e os serviços acompanharam de perto a média geral dos assalariados. Na indústria, o percentual dos que trabalham acima da jornada legal subiu de 21,4% em 1988 para 42,0% em 1989 e 44,2% em 2004. Nos serviços, de 25,5% em 1988 para 36,7% em 1989 e 40,9% em 2004. Já o comércio se destaca pelo fato de que a grande maioria dos empregados tem trabalhado nos últimos anos acima da jornada legal. Este contingente de trabalhadores sobe de 43,1% em 1988 para 57,5% em 1989 e 63,1% em 2004.

Assim, no ano de 2004, na Região Metropolitana de São Paulo, enquanto a jornada média da indústria foi de 43,8 horas semanais e nos serviços, 42,8 horas, a jornada média no comércio foi de nada menos que 48,2 horas. Em outras palavras, a jornada média efetiva neste segmento é inclusive superior à jornada de 48 horas, que legalmente deixou de vigorar no Brasil a partir da Constituição de 1988.

As horas extras representaram, assim, no período, um recurso das empresas para compensar a redução da jornada para 44 horas semanais, contornando em boa medida a necessidade de novas contratações. Ademais, elas têm sido largamente utilizadas em momentos de retomada da atividade econômica, o que acaba reduzindo os impactos positivos do crescimento na geração de novos postos de trabalho.

Por uma nova estratégia sindical e uma nova legislação

A consequência prática de tudo o que foi exposto é que a estratégia do movimento sindical frente à questão das horas extras, no Brasil, necessita ganhar um novo enfoque. A meta de longo prazo, do nosso ponto de vista, deve permanecer a mesma, isto é, a luta pelo fim das horas extras, que é uma bandeira histórica do sindicalismo. No entanto, a estratégia para se atingir este objetivo em nosso país exige um ajuste no discurso e na ação do movimento sindical.

Primeiramente, é preciso que a luta do sindicalismo brasileiro pela redução da jornada constitucional de trabalho sem redução de salários esteja permanentemente associada, com o devido destaque, ao tema da eliminação do abuso no uso das horas extras. A tão almejada conquista das 40 horas semanais (em uma primeira fase, seguida das 36 horas semanais, em uma segunda fase), que é a meta da atual campanha unificada das Centrais Sindicais, somente resultará em efeitos positivos, em termos de saúde dos trabalhadores, lazer e geração de postos de trabalho, se o atual arcabouço que regula as horas extras no Brasil for simultaneamente modificado – e, diga-se, esta preocupação consta expressamente nos materiais oficiais da campanha.

Vimos que, isoladamente, o mero aumento do adicional, nos acordos e convenções coletivas, não garante que as horas extras serão efetivamente controladas, muito embora, dependendo da especificidade das condições de trabalho em cada categoria, isto possa ocorrer.

Para que se alcance o “fim” das horas extras - bandeira histórica do movimento sindical – é fundamental a elaboração de uma estratégia que envolva etapas. Assim, entre essas estariam:

a) a realização de pesquisas periódicas (por exemplo, mensal, trimestral ou semestral), em nível nacional, regional e setorial, que mensurem com maior rigor e detalhes o fenômeno das horas extras no Brasil. O desenvolvimento da Pesquisa de Emprego e Desemprego do

DIEESE – SEADE, no que se refere ao tema da jornada, é uma dessas possibilidades.

b) a partir de uma articulação construída por meio da Central Sindical, estabelecer a prioridade do tema nas campanhas salariais das diversas categorias, de forma que, orientadas a seguirem uma cláusula-referência (ver proposta da CUT adiante), as categorias possam pressionar por acordos na mesma direção, ainda que com as devidas adaptações caso a caso. Esta ênfase simultânea no tema ajudaria a dar maior visibilidade e poder de pressão;

c) Com base nas propostas já apresentadas pelas diversas instâncias da sociedade brasileira em relação ao controle das horas extras, incluindo a proposta da CUT que consta desta publicação, debater com órgãos e entidades como o Ministério do Trabalho, Ministério Público, TST, ANAMATRA e OAB, entre outras, a construção, na medida do possível, de um projeto comum a ser encaminhado ao Congresso Nacional;

d) Este diálogo deveria envolver também entidades empresariais, como a CNI, CNA, CNF, CNS, CNC, CNT e FIESP, entre outras;

e) A construção de uma proposta que tenha um significativo grau de adesão entre os atores sociais deve então ser sucedida do seu encaminhamento ao Congresso Nacional na forma de projeto de lei. Este projeto deve estabelecer mecanismos que efetivamente limitem as horas extras no Brasil. Entre os parâmetros que podem constar do projeto:

* a limitação quantitativa das horas extras máximas que se pode fazer no país em determinado período de tempo (por dia, mês, semestre, ano);

* o estabelecimento de regras para os casos em que é compulsória a contratação;

* a revogação dos artigos de lei que permitem a realização de horas extras aos domingos aos empregados no comércio (art.6º da Lei 10.101, de dez. 2000) e do artigo de lei que, nos termos escritos pelo Governo FHC, institui o banco de horas (art.6º da Lei 9.601, de janeiro de 1998);

* a obrigatoriedade da negociação das horas extras realizadas nos

domingos, feriados e dias já compensados, além do incremento do adicional;

* a proibição das horas extras para determinados tipos de empregados, como mulheres lactantes e aposentados;

* a criação de parâmetros eficazes de controle por parte do movimento sindical e dos órgãos públicos.

É claro que este projeto de legislação (como o que propõe a CUT), além de ser factível diante da correlação de forças, deve ser acompanhado de amplo debate e esclarecimento dos trabalhadores, ao lado de uma necessária política de recuperação gradativa dos salários no país.

Parte VII

AS PROPOSTAS DA CUT

TÔ VENDO UMA
ESPERANÇA!



VII.1 Proposta da CUT para uma nova legislação brasileira sobre horas extras

Exposição de Motivos¹

A proposta que se segue, referente à regulamentação das horas suplementares no Brasil (horas extras), parte das seguintes premissas:

1) A atual legislação, expressa no artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tem sido insuficiente para reduzir o abusivo número de horas extras no país, o que resulta em impactos em termos de eliminação de empregos, acidentes de trabalho, doenças e problemas psicossociais.

2) O mero incremento do adicional sobre as horas suplementares - estabelecido em no mínimo 50% pela Constituição Federal (CF/88) - não tem sido também eficaz para desestimular a realização das sobrejornadas. Esta ineficácia pode ser demonstrada pela experiência de diversas categorias que têm em seus acordos e convenções coletivas adicionais superiores ao estabelecido em lei, mas nem por isso o volume de horas extras deixou de ser elevado. Não raro, o simples aumento do adicional acaba estimulando o trabalhador a realizar mais horas extras, como forma de complementação dos baixos salários.

3) Para que a almejada redução na Constituição Federal possa resultar na geração de emprego e na melhoria das condições de vida dos

¹ O GT responsável pela elaboração da proposta de nova legislação de horas extras no Brasil foi composto por assessores da Presidência, Subseção DIEESE-CUT Nacional, Secretaria de Política Sindical, Secretaria Nacional de Organização/INST, Secretaria Nacional Sobre a Mulher Trabalhadora, Departamento Jurídico do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e da Federação Estadual dos Metalúrgicos. A coordenação do GT coube à Secretaria de Política Sindical.

trabalhadores, ela deverá ser acompanhada de uma nova legislação que restrinja o volume abusivo de horas extras. Conforme levantamento do DIEESE, a redução da jornada de trabalho pela CF/88, de 48 para 44 horas semanais, teve seu impacto reduzido, em função do aumento das horas extras verificado logo em seguida à promulgação da lei.

4) A nova legislação deve restringir o volume de horas extras, sem “engessar” a atividade produtiva no país.

5) A nova legislação deve estimular a negociação coletiva visando a melhor adequação da lei aos casos concretos e um controle mais eficaz das horas extras.

PROJETO DE LEI Nº

Alteração do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho

Art. 1º O artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá, com a anuência do empregado ou mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, ser acrescida de horas suplementares em número não excedente de duas horas diárias, trinta horas mensais e cento e dez horas² nos últimos seis meses³.

§1º Do acordo ou convenção coletiva de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração por hora suplementar, que será pelo menos 75% superior à hora normal.

§ 2º Ocorrendo a necessidade da realização de serviços e de incremento de produção não habituais, a jornada suplementar prevista no *caput* poderá ser aumentada, somente mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitado o limite de duas horas suplementares diárias. Este excesso será remunerado em, no mínimo, 100% superior à hora normal e não será computado para o cálculo dos limites fixados no *caput*.

§ 3º A realização das horas suplementares previstas no § 2º, por um período de três meses sucessivos, obrigará à negociação coletiva e o estabelecimento de cláusula de contratação de novos empregados, con-

² *Por que esta proposta de legislação sugere esses percentuais? Porque a idéia é que as "quotas máximas de horas extras" sejam proporcionalmente decrescentes ao longo de períodos maiores. Assim, se a jornada diária é de 7,33h (para uma jornada semanal de 44 h), a quota máxima de hora extra permitida é 27%, isto é, 2 horas diárias; se a jornada máxima mensal é de aproximadamente 183h, a quota máxima é de 16%, ou seja, 30 h; se a jornada semestral é 1100h, a quota é de 10%, ou 110h.*

³ *O MTE deverá editar norma que obrigue a discriminação em hollerite das horas suplementares realizadas no próprio mês, bem como, nos últimos 6 meses.*

siderando-se o volume de horas suplementares excedentes e a produtividade média da atividade do empregador.

§ 4º As horas suplementares realizadas nos domingos, feriados e dias já compensados deverão ser objeto de negociação coletiva e terão remuneração de pelo menos 100% superior à hora normal.

§ 5º Será facultado aos Sindicatos representar os empregados judicialmente, na qualidade de substituto processual, com o objetivo de assegurar o cumprimento do disposto neste artigo.

§ 6º Não poderão prestar horas extras os seguintes empregados:

I - contratados sob o regime de tempo parcial;

II - aposentados;

III - que apresentem restrições físicas ou psíquicas comprovadas por um profissional de saúde;

IV - mulheres gestantes a partir do 6º mês de gravidez.

V - mulheres lactantes até seis meses após o parto.

Art. 2º Revogam-se o artigo 6º da Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e o artigo 6º da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000⁴.

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação⁵.

⁴ O artigo 6º da Lei 10.101, de 2000, diz: “Fica autorizado, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, observado o artigo 30, inciso I, da Constituição Federal. Parágrafo único: o repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez, no período máximo de quatro semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva”.

⁵ Esta proposta de legislação suprimiu os parágrafos 2º e 3º do atual artigo 59, que versam sobre banco de horas.

VII.2 Proposta de cláusula-referência para as negociações coletivas sobre horas extras (para os Ramos, Confederações, Federações e Sindicatos)

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares em número não excedente a: 2 (duas) horas diárias; 30 (trinta) horas mensais e; 110 (cento e dez) horas em seis meses.

§ 1º A remuneração por hora suplementar será de pelo menos _____% superior à hora normal.

§ 2º Ocorrendo a necessidade da realização de serviços e de incremento de produção não habituais, a jornada suplementar prevista no caput poderá ser aumentada, respeitado o limite de duas horas suplementares diárias. Este excesso será remunerado em, no mínimo, _____% superior à hora normal e não será computado para o cálculo dos limites fixados no caput.

§ 3º A realização das horas suplementares previstas no parágrafo 2º, por um período de três meses sucessivos, obrigará à negociação coletiva e o estabelecimento de cláusula de contratação de novos empregados, considerando-se o volume de horas suplementares excedentes e a produtividade média da atividade do empregador.

§ 4º As horas suplementares realizadas nos domingos, feriados e dias já compensados terão remuneração de pelo menos _____% superior à hora normal.”

ANEXOS



PESQUISA CUT SOBRE HORAS EXTRAS

Estado Sindicato

Empresa..... Nº questionário



O questionário a seguir foi elaborado pela Subseção DIEESE-CUT em parceria com as assessorias das secretarias nacionais de Política Sindical, da Mulher Trabalhadora, da Secretaria Geral e do Instituto Nacional de Saúde do Trabalhador (INST). O objetivo do questionário é levantar, em algumas importantes categorias do país, a percepção dos trabalhadores sobre a evolução e os efeitos das horas extras e sobre as diversas alternativas de regulamentação.

Não será necessário o preenchimento do nome de quem responde o questionário.

Participe.
Sua opinião é
muito
importante

1. Idade:

_____ anos completos

2. Sexo:

- 1 [] feminino
2 [] masculino

3. Estado civil:

- 1 [] solteiro (a)
2 [] casado (a) ou vive junto
(maritalmente)
3 [] viúvo (a)
4 [] separado (a) ou divorciado (a)
5 [] outro: _____

4. Você tem filhos ou enteados que dependem economicamente de você?

- 1 [] sim quantos? ___/___
2 [] não

5. Grau de escolaridade:

- 1 [] 1º grau incompleto
2 [] 1º grau completo
3 [] 2º grau incompleto
4 [] 2º grau completo
5 [] superior incompleto
6 [] superior completo
0 [] não sabe ler, nem escrever

6. Qual sua função/ocupação/cargo? descreva:

7. Tempo que você está na atual empresa:

- 1 [] menos de 1 ano
2 [] de 1 a 3 anos
3 [] de 4 a 10 anos
4 [] acima de 10 anos
9 [] não quero responder

8. Você é sócio do sindicato?

- 1 [] sim
2 [] não
9 [] não sei responder/ não quero responder

9. Quantos dias por semana você costuma trabalhar na empresa:

_____ dias

10. Você trabalha em turno:

- 1 [] fixo diurno
2 [] fixo noturno
3 [] de revezamento
9 [] não sei responder/ não quero responder

11. Qual a sua jornada contratada de trabalho na semana?

- 1 [] abaixo de 40 horas
2 [] 40 h
3 [] 41 h a 43 h
4 [] 44 h
5 [] acima de 44 h
6 []
Outra: _____
9 [] não sei responder

12. Assinale a alternativa que corresponde a sua situação

- 1 [] não faz horas extras
2 [] raramente faz horas extras
3 [] às vezes faz horas extras
4 [] frequentemente faz horas extras
9 [] não sei responder/ não quero responder

13. Estas horas extras são: (pode assinalar mais que uma alternativa)

- 1 [] pagas no holerith
2 [] pagas fora do holerith/contra cheque
3 [] banco de horas
4 [] outra _____

14. Você acredita que hoje faz mais horas extras que há dois anos atrás?

- 1 [] sim
2 [] não
3 [] não faço horas extras
8 [] não sei responder
9 [] não quero responder

15. No último mês, quantas horas extras você fez em média por dia?

número de horas _____

16. Você já foi ameaçado ou sofreu advertências por recusar-se a fazer hora extra?

- 1 [] sim
2 [] não
8 [] não sei responder
9 [] não quero responder

17. Você já teve algum tipo de problema nos últimos dois anos em função do seu trabalho? [Pode marcar mais de uma opção]

- 1 [] sim
0 [] não
9 [] não sei responder/não quero responder

Se sim, quais?

- [] 2 distúrbios de sono
[] 3 dores musculares
[] 4 estresse
[] 5 depressão
[] 6 lesões
[] 7 outro: _____

18. Se a resposta anterior foi "sim", a que fatores você associaria os eventuais problemas relacionados? [Pode marcar mais de uma opção]

- 1 [] ritmo de trabalho
2 [] assédio moral
3 [] pressão da chefia
4 [] excesso de horas trabalhadas
8 [] não sei responder
9 [] não quero responder

19. Você já teve problemas pessoais em razão de horas extras?

- 1 [] sim, familiares
2 [] sim, escolares
3 [] outro _____
4 [] não
9 [] não sei responder/não quero responder

20. Em relação ao número de horas extras, você propõe que:

- 1 [] seja mantida a atual legislação
2 [] as horas extras sejam limitadas
3 [] as horas extras sejam proibidas
4 [] as horas extras sejam livres, sem qualquer controle
5 []
outra: _____
9 [] não sei responder/ não quero responder

21. Em relação à forma de pagamento das horas extras, você propõe que: [pode marcar mais de 1 alternativa]:

- 1 [] não seja alterado o atual regime de pagamento de horas extras

2 [] o adicional de hora extra seja maior

3 [] o pagamento das horas extras seja feito parte em dinheiro e parte em tempo de descanso

4 [] o pagamento das horas extras seja feito somente em tempo de descanso

5 []
outra: _____

9 [] não sei responder / não quero responder

22. Fazer horas extras lhe proporciona:

- 1 [] demonstrar um comprometimento com a empresa
2 [] ficar bem com os colegas
3 [] complementação essencial da renda mensal
4 [] complementação da renda para atividades de lazer e cultura
5 [] complementação da renda para compra de bens
6 []
outra: _____

23. Que benefícios lhe traria uma redução legal da jornada de trabalho:

- 1 [] lazer
2 [] ficar com a família
3 [] estudar
4 [] fazer horas extras na empresa
5 [] complementar renda em outra atividade
9 [] não sei responder/ não quero responder

EXPEDIENTE

Está pesquisa é de responsabilidade da Subseção DIEESE - CUT Nacional
Abril de 2005

Acordos e convenções sobre hora extra no Brasil

SETOR – Comércio

Categoria: Trabalhadores no Comércio

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Comerciários (Lojistas de Salvador)	BA	MAR	100% (inclusive em domingos pré-determinados em ACT) 50% para vigia noturno	1998 70% para as duas primeiras e 120% para as demais 1999 70% para as duas primeiras e 120% para as demais 50% para vigia noturno	Idem a 1999
CCT	Comerciários	CE	JAN	80% sobre o valor das comissões referentes às horas extraordinárias Fornecimento de lanche após a 1ª hora extra 100%, com direito a lanche e refeição, em atividades de balanço e/ou inventário em feriados Reuniões de presença obrigatória para além da jornada normal serão pagas como extras	1997 70% sobre o valor das comissões referentes às horas extraordinárias	Idem a 1997
CCT	Comerciários	DF	NOV	50% para as 2 primeiras e 100% para as demais Horas despendidas em reuniões de presença obrigatória para além da jornada normal serão pagas como extras	1997 Exclusão: remuneração extra para participação em reuniões 2000 Inclusão: abertura do comércio aos domingos, com proibição do trabalho em dois domingos consecutivos; quando isto ocorrer, no entanto, as horas trabalhadas no 2º domingo serão consideradas extras e pagas com adicional de 150% 2002 Saldo de horas não compensadas ao final de um ano ou em caso de rescisão de contrato será pago com adicional de horas extras.	A eventualidade de de trabalho consecutivo em 2 domingos seguidos passa a ser punida com multa paga ao empregado prejudicado

Continua

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Comerciários – Varejistas	GO	ABR	60% 100% para as horas trabalhadas em dois domingos de dezembro, com descanso remunerado nos outros dois Jornada estendida até as 23h em dezembro e na véspera do dia das mães, dos pais e dos namorados, mediante pagamento de extras	1998 Saldo de trabalho excedente ao final do mês pago como horas extras Implementação de banco de horas em substituição ao convencionado sobre trabalho aos domingos e durante dezembro	Idem a 1998
CCT	Comerciários de João Pessoa	PB	JUL	80% 150% aos domingos Fornecimento de alimentação aos plantonistas de farmácias após 8 horas diárias de trabalho.	1998 Exclusão da cláusula referente ao trabalho aos domingos.	Idem a 1998
CCT	Comerciários	RN	JUN	100% Horas despendidas em reuniões de presença obrigatória para além da jornada normal serão pagas como extras Idem para trabalho durante intervalo intrajornada Fornecimento de lanche a partir da 1ª hora de prorrogação da jornada diária	1997 Comissões de venda integram cálculo de horas extras. 1998 70%	Idem a 1998

Fonte: SACC - DIEESE

SETOR – Indústria

Categoria: Trabalhadores na Indústria da Alimentação

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
ACT	Alimentação – Souza Cruz	RS	NOV	75% às 2 ^{as} e 6 ^{as} feiras 100% aos domingos, feriados e também aos sábados compreendidos no período de 180 dias de entressafra. 100% aos sábados já compensados	1999 75% de segunda a sábado Pagamento de horas extras limitado a 50% do total das realizadas; as outras 50% serão compensadas	Idem a 1999
CCT	Alimentação	RS	JUN	50% até a 25ª hora extra mensal. 75% para as excedentes à 25ª hora extra mensal 100% para as que excedam as duas primeiras horas extras diárias	1998 O adicional não se aplica a diferenças de 5 minutos anteriores ou posteriores à jornada registrados no ponto 1999 100% aos domingos e feriados 2000 Tolerância no registro de ponto ampliada para 8 minutos 2001 Tolerância no registro de ponto reduzida para 7 minutos	Idem a 2001
ACT	Alimentação – Brahma (Maltaria Navegantes)	RS	NOV	100% em dias normais 120% aos domingo e feriados e para regime de revezamento realizado nas folgas do empregado Registro de ponto 15 minutos antes ou depois de jornada não é considerado hora extra.	1999 90% em dias normais 100% em domingos e feriados 2000 100% aos domingos, feriados e RSR 2001 70% em dias normais 2002 ACT não registrado	ACT não registrado
ACT	Alimentação – Sadia	SC	MAI	50%	–	Idem a 1996
CCT	Alimentação – Panificação	SP	NOV	70% em dias normais 100% em dias de repouso.	1998 55% em dias normais	Idem a 1998
ACT	Alimentação – Nestlé	SP	NOV	90% para as duas primeiras 100% para as demais e em feriados nacionais, estaduais ou municipais Garantia de pagamento de horas extras durante trabalho convocado	2002 Limite mínimo de pagamento de 3 horas extras para trabalho convocado (quando o trabalhador não está em plantão).	Idem a 2002

Fonte: SACC - DIEESE

SETOR – Indústria

Categoria: Trabalhadores na Indústria da Borracha

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
ACT	Art. de Borracha – Petroflex	PE	SET	100% para pessoal em regime administrativo e de revezamento. 50% sobre as horas destinadas ao treinamento de pessoal em regime de turno e fora da jornada normal	1997 e 1998 Não houve ACT: em dissídio 1999 Pessoal administrativo: 50% para as duas primeiras e 100% para as demais 100% aos sábados 50% sobre as horas destinadas ao treinamento, tanto para empregados em jornada de turno quanto para os de regime administrativo.	Idem a 1999
CCT	Art. de Borracha	SP	JUN	60% em dias normais 100% em dias de folga, feriado e dias já compensados	–	Exclusão da cláusula
ACT	Art. de Borracha – Goodyear	SP	JUN	50% em dias úteis Aos domingos, 80% para as oito primeiras e 130% para as demais.	–	Exclusão da cláusula

Fonte: SACC - DIEESE

SETOR – Indústria

Categoria: Trabalhadores na Indústria Gráfica

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Gráficos	MG	MAI	50% para as 2 primeiras 60% para as demais	1999 100% em domingos e feriados Aos sábados já compensados, 50% para as 2 primeiras, 60% para a 3ª e 4ª e 100% para as demais	As horas extras só serão pagas como tal se não forem compensadas.
CCT	Gráficos	RS	ABR	100% aos domingos e feriados não compensados	–	Idem a 1996
CCT	Gráfico – Casas de Obras	SP	NOV	75% de 2ª feira a sábado 100% para horas extras em descansos semanais remunerados e feriados	1998 65% de 2ª a sábado	Idem a 1998

Fonte: SACC - DIEESE

SETOR – Indústria

Categoria: Trabalhadores na Indústria da Construção e Mobiliário

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Construção Civil	CE	MAR	60% Fornecimento de lanche durante as duas primeiras horas extras e de refeição completa (jantar) a partir desse limite	1998 Fornecimento de lanche durante a 1ª hora extra. 1999 A jornada pode ser prorrogada em no máximo 7 sábados não consecutivos ao longo da vigência da CCT, com adicional de 67% 2001 A jornada pode ser prorrogada em no máximo 2 sábados não consecutivos ao longo da vigência da CCT, com adicional de 67%	Idem a 2001
CCT	Construção Civil	DF	MAI	50% em dias normais 100% em dias de repouso semanal Fornecimento de alimentação para trabalho realizado após a 2ª hora extra	1998 Inclusão de cláusula sobre prorrogação de jornada prevendo pagamento de horas extras apenas quando vencido o prazo de um ano referente ao banco de horas 2000 O guardião de obra (jornada de 12x36) não receberá as excedentes de 8 horas diárias como extras	Idem a 2001
ACT	Construção e Mobiliário – Holcim (Holdercim) Brasil S/A	MG	OUT	100% em dias normais, domingo e feriados 120% sobre horas de trabalho convocadas durante período de descanso do empregado	1999 90% para as 10 primeiras mensais e 100% para as posteriores 2002 Os 15 minutos que antecedem ou que sucedem a jornada normal, na marcação de ponto, não serão considerados para cálculo de horas extras	50%
CCT	Construção Civil	PR	JUN	100% em dias normais 200% em domingos e feriados	1997 Sem indicação dos percentuais a serem pagos para horas extras	Idem a 1997
CCT	Construção e Mobiliário de Bento Gonçalves	RS	FEV	100%	–	Idem a 1996
CCT	Construção Civil	SP	MAI	Não houve CCT	1997 50% de segunda-feira a sábado 100% aos domingos e feriados	Idem a 1997
CCT	Marceneiros – Serrarias	SP	OUT	De segunda a sábado: 60% para as primeiras 8 semanais e 70% para as demais 100% aos domingos e feriados	1997 50% de segunda a sábado 100% aos domingos e feriados	Idem a 1997

Fonte: SACC - DIEESE

SETOR – Indústria

Categoria: Trabalhadores na Indústria da Fiação e Tecelagem

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Têxteis – Fiação e Tecelagem	CE	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis	MG	JUL	75% para as 2 primeiras 100% para as demais. Fornecimento de lanche a empregados convocados para prestação de horas extras	–	Idem a 1996
ACT	Têxteis – Vicunha	PE	JUL	60% em dias normais 100% aos domingos e feriados O trabalho convocado fora do expediente será remunerado com 2 horas extras adicionais ao tempo trabalhado Fornecimento de lanche a empregados convocados para prestação de horas extras	1999 Só serão pagas como tais as horas extras que ultrapassarem o limite anual definido no banco de horas. Eliminação da cláusula sobre concessão de refeição durante o exercício de horas extras	Idem a 1999
CCT	Têxteis	PR	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis	RJ	MAI	50% para as 2 primeiras 100% para as demais	–	Idem a 1996
CCT	Têxteis	RN	MAI	–	2001 Não houve CCT - em dissídio	–
CCT	Têxteis de Caxias do Sul	RS	OUT	50% 75% para as horas extras acima de 40 mensais realizadas entre março e junho Sempre que feriado recair em dia compensado, o pagamento correspondente será feito em dobro.	1997 Os 10 minutos que antecederem ou sucederem a jornada diária de trabalho no registro de ponto não serão considerados para cálculo de horas extras	Idem a 1997
CCT	Têxteis de Blumenau	SC	SET	100% Horas extras em domingos e feriados não compensados serão remuneradas em dobro.	1997 75% em dias normais 120% em dias de RSR e feriados O trabalho de emergência convocado será remunerado com no mínimo 3 horas extras.	Idem a 1997
CCT	Têxteis de Brusque	SC	MAI	–	–	–

Continua

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Têxteis – Malharias e Meias	SP	NOV	-	1997 De 2ª a sábado, 50% para as 2 primeiras e 60% para as demais. 100% em feriados, domingos, folgas ou dias já compensados.	Em empresas com 200 a 500, os 10 minutos que antecederem ou sucederem o início da jornada, na marcação de ponto, não serão considerados para cálculo de horas extras; em empresas com mais de 500 funcionários, esse lapso de tempo é de 15 minutos.

Fonte: SACC - DIEESE

SETOR – Indústria

Categoria: Trabalhadores na Indústria Extrativa

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
ACT	Extração de Madeira – Acsita Energética	MG	NOV	100%	-	Idem a 1996

Fonte: SACC - DIEESE

SETOR – Indústria

Categoria: Trabalhadores na Indústria Metalúrgica

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Metalúrgicos	BA	JUL	50% de 2ª a 6ª até as 22h e 70% após esse horário 70% aos sábados e dias já compensados 100% aos domingos Fornecimento de refeição em horário durante trabalho extraordinário.	1999 Não serão consideradas como extras as horas destinadas ao treinamento em sala de aula, exceto as obrigatórias	Idem a 1999
ACT	Metalúrgicos – Samarco	ES	AGO	75% em dias normais 150% em dias de repouso semanal ou feriados Trabalho em regime de dobra será remunerado com adicional de hora extra.	-	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos – FIEMG	M G	OUT	75% em sábados já compensados 80% em dias normais e acima do limite de 40 mensais. 100% em dias de repouso semanal remunerado e feriados. 150% em dobras de jornada Fornecimento de lanche para trabalho extraordinário igual ou superior a 1 hora. Reuniões da CIPA realizadas fora da jornada normal serão remuneradas com adicional de horas extras	1998 Não houve CCT	Idem a 1996
ACT	Metalúrgicos – Acesita S/A	M G	NOV	100% em dias de folga, domingos e feriados Em convocações de emergência, as horas extras começarão a ser contadas desde o deslocamento até a volta para casa; se o empregado optar por compensação, as folgas corresponderão ao dobro das horas extras trabalhadas. 100% durante treinamentos obrigatórios além da jornada normal Fornecimento de lanche a partir da 1ª hora e refeição a partir da 4ª hora extra.	1998 50% para até 35ª hora mensal 75% da 35ª até a 70ª hora mensal 100% acima da 70ª hora mensal e em dias de folga, feriados e DSR 2002 50% até 15ª hora mensal 75% da 16ª até a 30ª hora mensal 100% acima da 30ª hora mensal e em dias de folga, feriados e DSR	Idem a 2002
ACT	Metalúrgicos – Usiminas	M G	NOV	Em dias normais, 50% para as 2 primeiras e 75% para as demais 100% em feriados, dias de folgas e para pessoal em turnos de revezamento	1998 50% em dias normais 100% em dias de DSR e feriados, quando adicional será de 100%.	Exclusão da cláusula

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Metalúrgicos de Curitiba	PR	DEZ	De 2ª a sábado: 50% para as primeiras 10 horas mensais; 60% para a 11ª até a 30ª hora mensal; 75% para a 31ª até a 50ª hora mensal; 85% para a 51ª até a 80ª hora mensal; 100% para as demais Em domingos, feriados e dias pontes já compensados, 100% até a 10ª hora mensal e 150% para as excedentes Quando ocorrer feriado em sábado já compensado, as horas trabalhadas a mais durante a semana serão pagas como extras	2000 De 2ª a sábado: 50% até 20 horas mensais, 70% entre 20 e 40, 80% entre 40 e 60 horas e 100% para as excedentes de 60 horas mensais	Idem a 2000
CCT	Metalúrgicos – Grupo 11	RJ	OUT	50% de 2ª a sábado 100% aos domingos e feriados	–	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos de Porto Alegre	RS	MAI	Em dias úteis, 50% para as 2 primeiras e 100% para as demais Em jornada de compensação aos sábados, 50% para as 4 primeiras e 100% para as demais 100% aos domingos e feriados O trabalho de emergência convocado será remunerado com no mínimo 2 horas suplementares	1998 Os 10 minutos que antecederem ou sucederem a jornada, na marcação de ponto, não serão considerados para cálculo de horas extra	Idem a 1998
CCT	Metalúrgicos de Caxias do Sul	RS	JUN	50% para as 30 primeiras mensais e 100% para as demais.	1998 50% para as primeiras 25 mensais e 100% para as	Idem a 1999

Continua

Continua

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Metalúrgicos Capital – Lâmpadas	SP	NOV	–	<p>1997 De 2ª a sábado, 50% até a 16ª hora mensal com adicional de inclusive para sábados já compensados; 60% da 16ª até a 35ª hora; 75% da 35ª até a 55ª; 85% da 55ª até a 85ª; 100% para as excedentes 100% aos domingos, feriados e dias pontes já compensados</p> <p>1998 50% até 25 horas mensais; 60% de 25 até 40 mensais; 80% de 40 até 60, 100% para as excedentes de 60 com 100% de adicional.</p> <p>1999 50% de 25 mensais até 60 e 100% de 60 até 100 mensais.</p>	Idem a 1999
CCT	Metalúrgicos Capital – Máquinas	SP	NOV	De 2ª sábado, 50% até 8ª mensal, 60% da 8ª até a 20ª, 75% da 20ª até a 40ª, 80% de 40ª até a 60ª e 100% acima da 60ª Aos domingos, dias pontes e feriados já compensados 100% até a 8ª hora e 150% para as demais 50% em sábados já compensados No caso de feriados que coincidam com sábados já compensados, a empresa poderá pagar o excedente em hora extra.	<p>1998 50% para horas extras até a 20ª hora no mês. 60% da 20ª até a 40ª 80% da 40ª até a 60ª e 100% para as excedentes</p> <p>1999 Não houve CCT</p> <p>2000 50% até a 25ª hora extra e 60% da 25ª até a 40ª</p>	Idem a 2000

Fonte: SACC - DIEESE

SETOR – Indústria

Categoria: Trabalhadores na Indústria Química

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Químicos e Petroquímicos	BA	SET	Não houve CCT	<p>1997 100% O trabalho de emergência convocado terá remuneração mínima de 4 horas extras</p> <p>1998 Não houve CCT</p>	Idem a 1997
CCT	Químicos – Tintas e Vernizes	RJ	MAR	-	<p>1997 70% em dias normais 130% aos domingos, feriados e dias compensados com pagamento mínimo de 4 horas</p> <p>2000 68% em dias normais 120% em dias de descanso A empresa que instaurar Banco de Horas sem aviso ao sindicato profissional deverá pagar horas extras com o dobro do adicional previsto</p>	Idem a 2000
ACT	Petroquímicos – Triunfo	RS	NOV	100% O trabalho de emergência convocado terá remuneração mínima de 4 horas extras	-	Garantia de pagamento mínimo para o trabalho de emergência convocado, sem indicação de condições

Continua

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Plásticos Joinville	SC	ABR	75% para as excedentes às 2 primeiras 130% aos domingos e feriados O trabalho de emergência convocado terá remuneração mínima de 2 horas extras. Fornecimento de lance para o trabalho de até 2 horas extras e de refeição completa após 4 horas No caso de feriados coincidentes com sábados já compensados, a empresa poderá pagar as horas como extras ou exigir sua compensá-las	2002 Marcação de ponto de 15 minutos antes do início ou depois do término da jornada não será considerada como tempo à disposição do empregador	Idem a 2002
CCT	Químicos e Petroquímicos	SP	NOV	80% de 2ª a sábado 130% em dias já compensados e DSR Para trabalho convocado, será garantido o pagamento mínimo de 4 horas extras	1997 85% em dias normais 100% em dias de DSR 1998 70% em dias normais	Idem a 1998

Fonte: SACC - DIEESE

SETOR – Serviços

Categoria: Empregados em Empresas de Asseio e Conservação

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Asseio e Conservação – Siemaco/Selur	SP	MAR	–	2002 Metade do saldo do banco de horas será pago com adicional de 50%, sendo que a outra metade será computada no banco de horas para compensação em até um ano.	Idem a 2002

Fonte: SACC - DIEESE

SETOR – Indústria

Categoria: Trabalhadores na Indústria Vestuário

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Vestuário de Sapiranga – Calçados	RS	FEV	50% para as primeiras 42 mensais 70% para as demais	2002 Quando o início do período de gozo de férias não ocorrer no 1º dia útil da semana, as horas cumpridas no(s) dia(s) anterior(es), destinadas à compensação, serão pagas como extras e o sábado e o domingo serão computados como integrantes do período de gozo de férias, ou a empresa, a seu critério, poderá não pagar tais horas como extras, hipótese em que o 1º sábado e o 1º domingo seguintes ao início do gozo das férias não serão computados como integrantes desse período	Idem a 2002
CCT	Vestuário – Costureiras	SP	JUL	Não houve CCT	1997 Não houve CCT	–
CCT	Vestuário de Franca – Calçados	SP	FEV	50%	–	Idem a 1997

Fonte: SACC - DIEESE

SETOR – Indústria

Categoria: Trabalhadores na Indústria de Vidros

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Vidreiros	SP	DEZ	Em dias normais, 50% para as 2 primeiras e 70% para as demais 100% aos domingos e feriados, folgas e dias já compensados	1998 50% 100% para empregados que, tendo mais de uma folga na semana, trabalhem também na segunda delas 1999 50% em dias normais 100% em domingos, feriados, folgas e dias já compensados	Idem a 1999

Fonte: SACC - DIEESE

SETOR – Serviços

Categoria: Empregados em Estabelecimentos Bancários

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Bancários (Bancos Privados)	BR	SET	50% Quando prestadas durante toda a semana anterior será pago também o valor correspondente ao RSR, inclusive sábados e feriados.	–	Idem a 1996

Fonte: SACC - DIEESE

SETOR – Indústria

Categoria: Trabalhadores na Indústria do Papel

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
ACT	Papel e Papelão – Bahia S Celulose	BA	JUN	80% para as 2 primeiras 100% para as demais e em dias de repouso semanal	1999 Não houve ACT 2001 50% de 2ª a sábado 70% em dias de repouso semanal e feriados.	Idem a 2001
ACT	Papel e Papelão – Aracruz Celulose	ES	NOV	–	1997 70% para as 2 primeiras 100% para as excedentes e em domingos e feriados O trabalho extra (urgência) convocado terá remuneração mínima de 2 horas extras diurnas ou noturnas, conforme o caso 1998 50% em dias normais 100% em domingos e feriados	Idem a 1998
CCT/ ACT	Papel e Papelão de Lages/KLABI N	SC	OUT	100% O trabalho de emergência convocado terá remuneração mínima de 2 horas extras	1998 50% para as 2 primeiras 100% para as demais	Idem a 1998
CCT	Papel e Papelão	SP	OUT	90% para as 2 primeiras 100% para as demais	1998 60% para as 2 primeiras 80% para as demais.	Idem a 1998

Fonte: SACC - DIEESE

SETOR – Serviços

Categoria: Empregados em Empresas de Comunicação

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Jornalistas – Jornais e Revistas	CE	SET	Em dias normais, 80% para as 2 primeiras (até a 7ª hora trabalhada no dia) e 100% para as demais 100% em feriados e aos domingos de folga	1997 Fornecimento de refeição após a 7ª hora ininterrupta de prestação de serviços extraordinário	Não houve CCT:- dissídio
CCT	Jornalistas de Belo Horizonte – Jornais e Revistas	MG	ABR	100% Em casos fortuitos ou de força maior, 50% para as 2 primeiras e 100% para as demais e em domingos e feriados	1999 100% para as 2 primeiras após a 5ª hora 50% para as demais, sendo que estas devem preferencialmente ser compensadas	Idem a 1999
ACT	Jornalistas – Diário de Pernambuco	PE	AGO	100%	2001 Metade das horas extras até a 7ª diária (6ª e 7ª horas) será compensada e metade paga com adicional de 100% Metade das extras acima da 7ª será compensada e metade remunerada com adicional de 50% 100% em domingos e feriados e para contratados com extensão da jornada de trabalho	Não houve ACT
CCT	Jornalistas	RN	SET	Remuneração mínima de duas horas de trabalho com adicional de 50% para empregados em folga convocados para trabalho de urgência Fornecimento de alimentação para empregados que estiverem em coberturas especiais ou jornadas extras.	1998 Não houve CCT 2001 Não houve CCT	Idem a 1996
CCT	Radialistas	RS	NOV	60% para as 2 primeiras 100% para as demais. Em caso de viagem, quando o tempo de deslocamento e o de serviço efetivo ultrapassarem o tempo de jornada normal será pago como hora extra.	1997 60% para as 2 primeiras 70% para as demais 1998 Eliminação do pagamento de horas extras em caso de viagem	Idem a 1998
CCT	Jornalistas	SP	DEZ	De 2ª a sábado, 50% para as 2 primeiras e 60% para as demais	–	Idem a 1996

Fonte: SACC - DIEESE

SETOR – Serviços

Categoria: Professores da Rede Privada de Ensino

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Professores	BA	MAI	-	<p>1997 100% para horas despendidas em reuniões pedagógicas, organização de festas, recreações e excursões da escola convocadas fora do horário contratual do professor</p> <p>1998 50% para as atividades acima</p> <p>1999 Exclusão da cláusula</p>	-
CCT	Professores	DF	MAI	Haverá pagamento de horas extras quando o professor for convocado para mais de 20 eventos ou reuniões no ano previstas em calendário escolar Haverá pagamento de horas extras para aulas de dependência ou adaptação que não integrem a carga horária contratada com o professor	-	Idem a 1996
CCT	Professores (SINPROPAR)	PR	MAR	75% em dias normais 150% aos domingos e feriados	1999 50% em dias normais 100% aos domingos e feriados	Idem a 1999
CCT	Professores	RS	MAR	100% para aulas ministradas em períodos de férias e recesso escolar – exceto as destinadas a cursos de férias e intensivos – e para atividades que excederem a carga horária contratual semanal – com exceção das atividades de passeio, festividades, saídas a campo e substituição provisória eventual	-	50% para as 2 primeiras horas 100% para as demais
CCT	Professores	SP	MAR	50% para as duas primeiras e para reuniões pedagógicas mensais, bimestrais e semestrais previstas no calendário escolar 100% para as demais horas e para atividades não previstas	1998 50%	Idem a 1998

Fonte: SACC - DIEESE

SETOR – Serviços

Categoria: Empregados em Empresas de Processamento de Dados

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Processamento de Dados – Privadas	RJ	SET	75% de 2ª a 6ª feira, 100% aos sábados 150% aos domingos Fornecimento de tiquete-refeição para trabalho extraordinário superior a 2 horas diárias	–	50% em dias normais 100% aos domingos e feriados
CCT	Processamento de Dados	SP	JAN	Em dias úteis, 60% para as 2 primeiras e 100% para as demais 100% aos sábados 150% aos domingos e feriados.	1999 Não houve CCT 2000 Em dias úteis, 55% para as duas primeiras e 100% para as demais 100% aos sábados, domingos e feriados 2001 60% para as excedentes à 2ª	Idem a 2001

Fonte: SACC - DIEESE

SETOR – Serviços

Categoria: Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Vigilantes	DF	MAI	50% para dobras e duplicação de jornadas eventuais	2001 Para vigilantes em escala de 12x36: quando tiverem de trabalhar mais 12 horas consecutivas após já terem laborado 12 horas de sua escala, terão direito a perceber sobre essas 12 horas extras o adicional de 100%	Idem a 2001
CCT	Vigilantes	PR	FEV	50% quando não for observado o descanso intrajornada Fica assegurado como extra o trabalho prestado além da 44ª hora semanal	2001 Pagamento de adicional de horas extras para vigilantes contratados para cumprir regime SDF e que forem chamados para trabalhar em outras escalas	Idem a 2001

Fonte: SACC - DIEESE

SETOR – Serviços

Categoria: Empregados em Estabelecimentos de Saúde

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Enfermeiros	PR	MAI	100% após a 44ª hora semanal. Para jornada semanal de 36 horas, 50% até a 44ª hora Horas trabalhadas em feriados serão pagas em dobro, exceto em casos de compensação	–	Idem a 1996

Fonte: SACC - DIEESE

SETOR – Serviços

Categoria: Empregados em Empresas de Transporte

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Aeroviários	BR	DEZ	100% em dias normais 150% aos domingos e feriados Cursos e reuniões obrigatórios, quando fora do horário normal de trabalho, serão remunerados com adicional de horas extras.	–	Idem a 1996
CCT	Aeronautas	BR	DEZ	50% em dias normais Em domingos e feriados, 100% para o trabalho diurno e 200% para o noturno Cursos e reuniões obrigatórios, quando fora do horário normal de trabalho, serão remunerados com adicional de horas extras	2000 Em domingos e feriados, 100% para horas diurnas e noturnas, desde que não haja compensação dentro de 90 dias	Idem a 2000
CCT	Condutores de Veículos – Transurb	GO	MAR	50% após a 44ª hora semanal	2000 50% após as 220 horas mensais 2002 Não houve CCT	Idem a 2000
CCT	Condutores de Veículos – Cargas	PR	MAI	50% 100% em feriados, desde que não haja compensação dentro no mesmo mês em que ocorreu, sempre garantida a folga semanal normal.	–	Idem a 1996
CCT	Condutores de Veículos Urbanos	SP	MAI	50%	–	Idem a 1996

Fonte: SACC - DIEESE

Principais Características dos Regimes de Hora Extra na Europa¹

País	Tempo de Trabalho Máximo ⁽¹⁾ (período mínimo descanso diário, onde não há máximo horas diárias)	Marco inicial ⁽²⁾ da Hora Extra		Limites máximos específicos de hora extra	Condições de utilização das horas extras (procedimentos, justificativas)	Adicional pago ou Folga
		Método	Nível			
Austria	10 dia, 50 horas semana (máximo sob certas condições).	Legislação	8 horas/dia, 40 horas/semana, o qual está acima da jornada média acordada coletivamente	5 horas por semana e adicionalmente 60 horas anuais	Sem Condições	+50% em pagamento ou +50% tempo livre
Bélgica	8 horas dia, 38 horas semana	Legislação e Acordos (por setor ou Empresa).	8 horas dia, 38 horas semana	Não há	Usada apenas em casos especiais - picos excepcionais de trabalho, força maior, necessidades inesperadas. Procedimentos de autorização variam conforme a razão.	+50% em pagto ⁴ (+100% fins semana e feriados) - pode ser convertida em folga por via de acordo coletivo.
Dinamarca	48 horas semana (descanso mínimo diário de 11 horas).	Acordos (Setores e Empresas)	37 horas semana (acordos por setor)	12 horas cada 4 semanas (acordos setoriais)	Requer notificação prévia	Empresas com Acordo - aumento do valor pago, folga para horas extras acima do limite de 8 horas em 4 semanas. Empresas sem Acordo - maior parte folga compensatória.
Finlândia	8 horas dia, 40 horas semana	Legislação ou Acordo	40 horas ou tempo de trabalho acordado coletivamente.	138 horas sobre um período de 4 meses, 250 horas ano além do limite legal de 40 horas, aumentado de 80 horas ano se as 138 horas sobre período de 4 meses forem respeitadas.	Requer acordo individual do empregado para trabalho acima de 40 horas semanais	+50% pagto para as 2 primeiras horas dia, +100% para demais. Pode ser convertido em folga por acordo.

Continua

¹ Fonte: EIRO. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/02/study/tn0302101s.html>. Tradução: SUBSEÇÃO DIEESE (fev. 2005)

Tradução livre: Subseção DIEESE-CUT NACIONAL

País	Tempo de Trabalho Máximo ⁽¹⁾ (período mínimo descanso diário, onde não há máximo horas diárias)	Marco inicial da Hora Extra ⁽²⁾		Limites máximos específicos de hora extra	Condições de utilização das horas extras (procedimentos, justificativas)	Adicional pago ou Folga
		Método	Nível			
França	10 horas dia, 48 semana	Legislação	35 horas semana	180 horas ano ou o estabelecido em Acordo Coletivo	Sem condições. Requer permissão das autoridades para exceder limite anual.	Entre a 35ª e 43ª hora semanal mínimo de 10% adicional (25% quando não há acordo) ou folga por Acordo. A partir da 44ª hora, adicional 50%.
Alemanha	8 horas dia, 40 horas semana	Acordos por Setor	Varia conforme os acordos setoriais	Varia conforme os acordos setoriais	Requer acordo do Conselho de Trabalhadores, exceto quando acordo setorial inclui providência específica.	Aumento do valor hora ou folga, conforme estabelecido em Acordo.
Grécia	9 horas dia, 43 semana	Legislação	40 horas	3 horas dia acima de 43 horas (no caso de emergência, sem limite no primeiro dia, e 4 horas nos próximos 4 dias). Limites anuais, variando por setor e região estabelecido cada 6 meses pelo Ministro do Trabalho.	Acima de 43 horas semanais requer justificativa, notificação das autoridades.	A partir da 40ª até a 43ª hora semanal 50%. Desde a 44ª 150%.
Hungria	12 horas dia, 48 semana	legislação	8 horas dia, 40 horas semana	200 horas ano, pode ser estendido a 300 horas por acordo.	Razões divulgadas, notificação e arquivamento do registro compulsório	+ 50% adicional(ou folga por acordo), +100% adicional em feriados (ou +50% em tempo de folga garantido.)
Irlanda	48 horas semana (mínimo de descanso diário de 11 horas)	Acordos	Varia conforme os acordos (maioria por empresas) - média 39 horas	2 horas por dia, 12 horas semana, 240 horas por ano, ou 36 horas sobre 4 semanas consecutivas. Limites podem ser excedidos com permissão de autoridades.	Sem Condições	+25% adicional (acordos, frequentemente estabelecem taxas maiores).

Continua

País	Tempo de Trabalho Máximo ⁽¹⁾ (período mínimo descanso diário, onde não há máximo horas diárias)	Marco inicial da Hora Extra ⁽²⁾		Limites máximos específicos de hora extra	Condições de utilização das horas extras (procedimentos, justificativas)	Adicional pago ou Folga
		Método	Nível			
Luxemburgo	10 horas dia, 48 semana	Legislação	8 horas dia, 40 horas semana	Não há, exceto os limites estabelecidos para máximo dia e semana (coluna 1)	Somente em condições específicas. Requer permissão de autoridades.	+25% para produção, +50% para administrativo. Pode ser convertido em folga com +50% para todos trabalhadores.
Países Baixos	12 horas dia (11 horas se não há acordo), 60 horas semana (54 sem acordo), 624 horas por período de 13 semanas. (585 sem acordo).	Legislação e Acordos	Varia conforme acordos coletivos (não há nível fixado)	Não há, exceto os limites estabelecidos para máximo dia e semana (coluna 1)	Deve ser "incidental" e não "estrutural". Acordos Coletivos, frequentemente exigem acórdância do Conselho de Trabalhadores e/ou trabalhadores concernidos.	Adicional pago e/ou folga por Acordo Coletivo.
Noruega	9 horas dia, 48 horas semana	Legislação	9 horas dia, 40 horas semana, que está acima da média estabelecida em Acordos Coletivos (37,5 horas).	200 horas ano (permitido entre 200 e 400 horas por acordo individual).	Permitido apenas em condições específicas não permanentes (p.e eventos inesperados ou volume de trabalho). Sujeito (se possível) a discussão com representantes eleitos dos trabalhadores e (para limites entre 200 a 400 horas) acórdância do empregado.	+40% adicional (usualmente +50% por acordo, e +100% após 21.00 hs).
Polónia	10 horas dia, 40 semanais (descanso mínimo de 11 horas dia)	Legislação	8 horas dia; 40 semanais (semana de mais de 5 dias)	4 horas dia; 150 horas ano	Permitido apenas em casos especiais (p.e. necessidades específicas dos trabalhadores ou operações de emergência, controlado pelas autoridades)	50% para as 2 primeiras horas, 100% para as demais (principalmente para o período noturno, domingos e feriados). Pode ser convertido em descanso sob demanda do empregado com acordo do empregador.

Continua

País	Tempo de Trabalho Máximo ⁽¹⁾ (período mínimo descanso diário, onde não há máximo horas diárias)	Marco inicial da Hora Extra ⁽²⁾		Limites máximos específicos de hora extra	Condições de utilização das horas extras (procedimentos, justificativas)	Adicional pago ou Folga
		Método	Nível			
Portugal	8 horas dia, 44 horas semana (acima de 10 horas dia e 50 horas semana, por acordo).	Legislação e Acordos	8 horas dia, 44 horas semana (acima de 10 horas dia, 50 horas semana, por acordo).	2 horas dia, 200 horas ano.	Somente em casos específicos (p.e aumento não programado do trabalho ou força maior) , requer arquivamento do registro	+50% para 1ª hora, +75% nas seguintes, +100% em dias de descanso ou feriados. Acréscimo de 25% sobre as horas trabalhadas para folga.
Eslováquia	58 semana (Possível extensão por Acordo Coletivo e permissão de autoridades).	Legislação	40 horas semana sobre semana de 5 dias ('regular' working schedule - daily minimum of 3 hours and maximum of 9 hours).	18 horas semana, 150 horas ano (excluindo certas horas extraordinárias, como eventos desastrosos). Acima de 300 horas em casos especiais por acordos nível de empresas e com permissão de autoridades.	Sem condições até 150 horas ano.	+ 25% adicional pago (maior com acordos por empresas).
Espanha	9 horas dia, 40 horas semana	Legislação	40 horas semana, que está acima da média dos Acordos Coletivos.	80 horas ano	Requer Acordo Coletivo ou acordância do empregado.	Adicional (média 18%) ou folga, por acordo coletivo.
Suécia	8 horas dia, 40 semana	Legislação	40 horas semana, que está acima da média dos Acordos Coletivos.	Não há, exceto limite total de jornada semanal (coluna 1). Exeções temporárias são possíveis por acordos de empresa ou Seções da empresa.	Deve ser justificável (p.e necessidades especiais) e frequentemente sujeito a acordo (empresas ou Seções). Arquivamento do registro compulsório, monitoramento pelos representantes dos trabalhadores.	Adicional (usualmente 50% a 100%) ou folga, por acordo coletivo
Reino Unido	48 horas semana (mínimo de 11 horas descanso diário)	Acordos (por empresa)	Varia conforme acordos	Não há, exceto limites semanais instituído.	Sem condições. Requer permissão das autoridades para exceder limite anual.	Adicional pago ou folga, por acordo.

Notas: (1) Como descrito (máximo ou padrão) nas regulamentações nacionais; (2) Marco a partir do qual a taxa de remuneração superior ou a recuperação do tempo em horas de descanso. Também chamado de "Tempo máximo de trabalho" ou "período legal" ou equivalente às horas de trabalho convencionadas em acordos coletivos, dependendo do país.

Fonte: EIRO. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/02/study/tm0302101s.html>.

Tradução livre: Subseção DIEESE-CUT NACIONAL (fev. 2005)

Convênios da OIT¹ que tratam da jornada de trabalho²

Introdução

1.Contexto geral do Estudo

1. A duração do trabalho tem sido objeto primordial e tema de grande importância para a atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Isto tem reflexo no fato de ser matéria do primeiro convênio da OIT e, posteriormente tem sido objeto de convênios, estudos gerais e deliberações ao longo dos anos, como se detalha nos parágrafos que figuram adiante.

2. Mas recentemente, em março de 1995, o Conselho de Administração instituiu um Grupo de Trabalho sobre política de revisão de normas que concluiu seus trabalhos em 2002. Este Grupo levou a cabo um exame, caso a caso, da necessidade de revisar todos os convênios e recomendações da OIT adotados até 1995, com exceção dos convênios fundamentais e prioritários. Em novembro de 1996, a Oficina preparou um documento para a terceira reunião do Grupo de Trabalho, sobre a revisão de 28 convênios, incluindo o Convênio sobre as horas de trabalho (indústria), 1919 (núm. 01) e o Convênio sobre as horas de trabalho (comercio e escritórios), 1930 (núm. 30). A Oficina sugeriu que a questão da organização do tempo de trabalho fosse incluída para discussão geral na ordem do dia de uma próxima reunião da Conferencia, e também com o objetivo de precisar as eventuais necessidades de revisão dos Convênios nums. 1 e 30 e, se fosse o caso, de outros instrumentos relativos a duração de trabalho (ou considerar outras soluções apropriadas para o mesmo fim). Após um intercambio de opiniões, o Grupo de Trabalho propôs recomendar ao Conselho de Administração, que convidasse aos Estados Membros a apresentar memórias em virtude do artigo 19 da Constituição (OIT) com respeito aos Convênios núms. 1 e 30 e que solicitasse a Comissão de Expertos a realização de um estudo geral sobre a matéria. Esta proposta foi aprovada por consenso pela Comissão de Assuntos Jurídicos e Normas Internacionais do Trabalho do Conselho de Administração. De acordo com o item, e) do parágrafo 5 do artigo 19 da Constituição da Organização

¹ *Horas de Trabajo - De lo fijo a lo flexible?* Conferencia Internacional Del Trabajo, 93ª Reunión, 2005.

² Tradução: Rita Maria Pinheiro, assessora SPS-CUT.

Internacional do Trabalho, em sua 282ª reunião (novembro de 2001), o Conselho de Administração da Oficina Internacional do Trabalho decidiu convidar aos governos que não haviam ratificado o Convenio número 1(um) de 1919, sobre as horas de trabalho (indústria) e o Convênio número 30(trinta) de 1930, sobre as horas de trabalho (comércio e escritórios), a apresentar uma memória conforme determina o artigo 19 da Constituição. Foram recebidas memórias de 84 países. A partir e com base nas memórias apresentadas de conformidade com esta decisão e das apresentadas em virtude dos artigos 22 e 35 da Constituição da OIT pelos governos dos Estados que haviam ratificado alguns desses dois convênios ou ambos, a Comissão de Expertos em Aplicação de Convênios e Recomendações elaborou o presente Estudo geral sobre o curso dado sobre a legislação e a prática dos Convênios núms. 1 e 30. A Comissão também tem levado em conta as observações recebidas das organizações de empregadores e de trabalhadores.

II. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Convênio núm. 1

3. Desde meados do século XIX, a redução da duração do trabalho e, em particular, a jornada de oito horas tem sido uma das reivindicações mais constantes do movimento sindical. No começo da industrialização a jornada de trabalho se entendia de 14 a 16 horas diárias, porém, progressivamente foram sendo reduzidas para 12, 11 e posteriormente, para 10 horas/dia; no princípio da Primeira Guerra Mundial, esta última cifra de aplicação era bastante generalizada na Europa. Durante a guerra e após o seu término, a pressão das organizações de trabalhadores acelerou o processo pela jornada de oito horas. O resultado foi que a limitação da jornada de trabalho, pela legislação, de oito horas/dia ou 48 horas semanais se converteu na prática, em algumas ações nos ramos da indústria na maioria dos Países.

4. Desde sua criação em 1919, a Organização Internacional do Trabalho – OIT tem dado a máxima prioridade a elaboração e adoção de normas internacionais sobre as horas de trabalho. No Preâmbulo da Parte XIII (trabalho) do sistema de tratados de paz de Versalles, pelo qual se instituiu a OIT, se previu, expressamente a <regulamentação das horas de trabalho, fixação da duração máxima da jornada e da semana de trabalho> entre as medidas imprescindíveis para melhorar as condições de trabalho.

Do mesmo modo, a adoção da jornada de oito horas ou da semana de 48 horas como norma a que se devia aspirar, nos casos em que, todavia não se havia conseguido, era um dos métodos e princípios de especial importância e urgência que todas as comunidades industriais deveriam esforçar-se para aplica-la, na medida, em que suas circunstancias lhe permitissem. O fato de a jornada de oito horas fazer parte de norma internacional, figurando entre as prioridades da OIT respondia a uma das principais demandas das organizações de trabalhadores antes da Primeira Guerra Mundial.

5. As propostas alternativas do Tratado de Versalles – a jornada de oito horas ou a semana de 48 horas – foram examinadas na primeira reunião da Conferencia Internacional do Trabalho, celebrada em Washington DC em outubro de 1919. Essas propostas diferiam em alguns aspectos importantes. O princípio da jornada de oito horas supunha a instauração de uma semana de 56 horas, se si trabalhava sete dias por semana, prática freqüente em alguns setores, processos ou ocupações que deviam levar-se a cabo de maneira ininterrupta. A mudança, se si combinada com meia jornada livre e um dia de descanso semanal, o número de horas de trabalho podia ficar reduzido a menos de 48. Com a semana de 48 horas se garantiria que a média de horas de trabalho não superaria às oito horas diárias durante seis dias. Ainda se permitia que houvesse dias em que se trabalhara mais horas sendo estes compensados com outras jornadas mais curtas (por exemplo, meio dia livre). No projeto apresentado pelo Comitê de Organização como base para a discussão do tema na reunião da Conferência se recorria ao princípio das 48 horas semanais³, porém, se deixava que esta decidisse qual dos princípios adotaria.

6. O instrumento que se adotou, o Convênio sobre as horas de trabalho (indústria), 1919 (num. 1), continha uma combinação dos princípios mencionados no Tratado de Versalles com respeito a todos os trabalhadores industriais⁴. O Convenio num. 1(um) se aplica as pessoas empregadas em todas as empresas industriais, públicas ou privadas, ou em dependências, qualquer que seja sua natureza, com exceção daquelas em que só estejam empregados os membros de uma mesma família.⁵ No Convênio se limita a duração do trabalho a oito horas por dia e 48 horas semanais nas empresas industriais em geral e de 56 horas por semana no caso dos trabalhos cuja realização continua, por razão de sua natureza, deva ser assegurada por equipes sucessivas. Também se prever a possibilidade de trabalhar determinada média de horas durante certo período, assim como, exceções permanentes e temporárias da norma geral. No Convênio se estabelece o dever de definir os regulamentos com previa consulta junto às organizações interessadas de empregadores e trabalhadores para determinar o número máximo de horas extraordinárias

³ A Comissão de Organização propôs a adoção deste principio em vez da jornada de oito horas pelos dois motivos. Em primeiro lugar, a juízo da Comissão, essa fórmula permitia mais flexibilidade na ordenação das horas de trabalho e facilitaria a possibilidade de dispor de meio dia livre, ou incluso de toda a jornada, os sábados ou outro dia das semanas em que se houvera trabalhado mais de oito horas diárias. Em segundo lugar, essa fórmula contribuía a garantir o dia de descanso semanal, a diferença do principio da jornada de oito horas.

⁴ O principio em que se baseou o projeto de convenio é o seguinte: a jornada de oito horas e a semana 48 horas. Assim, pois, a jornada de trabalho normal é de oito horas e a semana de trabalho normal é de 48 horas.

⁵ Art. 2 do Convênio num. 1. A expressão “empresas industriais” se define no parágrafo 1 do art. 1 do dito Convenio.

que podem ser autorizadas em cada caso e se pontuar que a taxa salarial correspondente a estas horas extraordinárias será aumentada, em ao menos 25% em relação ao salário normal. Assim, desde um ponto de vista conceitual no Convênio num. 1 se estabelece, por um lado, uma norma geral (a jornada de oito horas e a semana de 48 horas) e autoriza, por outro lado, um número limitado de exceções concretas.

7. A idéia fundamental subjacente ao Convênio num. 1(um) é que a combinação das normas da jornada de oito horas e a semana de 48 horas de trabalho contemplada pelo Tratado de Versalles seja incorporada a legislação nacional, de modo que crie limite jurídico as horas de trabalho, que devem ser estabelecidas pelo poder legislativo e de cujo cumprimento se encarreguem os organismos executivos competentes do Estado.

8. A norma não aspirava ao estabelecer simplesmente uma semana “normal” ou “básica” a partir da qual se pudesse calcular as horas normais e determinar o momento em que devia começar o pagamento de horas extraordinárias com uma taxa de remuneração superior. Uma Norma desse tipo não houvera fixado um limite de horas de trabalho, a menos que houvesse mediado um acordo a respeito, entre os empregadores e os trabalhadores. Por conseguinte, com ela não se havia oferecido proteção frente ao cansaço excessivo nem garantido um tempo de ócio razoável e oportunidades de lazer e vida social, objetivo que perseguiram as disposições pertinentes do Tratado de Versalles.

Convênio num. 30

9. Enquanto o Convênio num. 1 só abarca os trabalhadores industriais, o Convênio (n. 30) sobre as horas de trabalho, (comércio e escritórios), adotado na 14ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, celebrada em 1930, aplica os mesmos princípios da semana de 48 horas e a jornada de oito horas as pessoas empregadas nos setores do comércio e escritórios. O Convênio num. 30 se aplica ao pessoal empregado em estabelecimentos comerciais, departamentos de correios, telégrafos e telefônicos, estabelecimentos e administrações, cujo pessoal efetua essencialmente trabalhos de escritórios e em estabelecimentos que tenham um caráter de lugar comercial e industrial, a menos que se considerem estabelecimentos industriais. No Convênio se limitam as horas de trabalho das pessoas, contempladas no instrumento a 48 horas de trabalho por semana e oito horas por dia. Prevê-se certa flexibilidade na distribuição das horas de trabalho por semana, com tanto que o trabalho de cada dia não exceda de dez horas. No instrumento se autoriza, em determinadas condições, a prolongar a jornada de trabalho para recuperar as horas perdidas em caso de interrupção geral do trabalho motivada por festas locais, causas acidentais ou *força maior*, questão que não se aborda no Convênio num. 1. Em virtude do Convênio num. 30, em casos excepcionais, os regulamentos da autoridade pública poderão autorizar a distribuição das horas de trabalho em um período superior a uma semana, com tanto que a duração média do trabalho por semana, calculada sobre o número de semanas consideradas, não exceda de 48 horas e que em nenhum caso as horas

diárias de trabalho excedam de dez. No Convênio também se contempla a possibilidade de conceder exceções permanentes e temporais a norma geral.

10. O objetivo do Convênio num. 30, é fazer extensivas as disposições relativas as horas de trabalho estabelecidas pelo Convênio num. 1 a todas as pessoas não abarcadas por esse instrumento, exceto o pessoal empregado na agricultura, na navegação marítima e interior, a pesca e o serviço doméstico. Considerou-se que as decisões tomadas em Washington em favor dos trabalhadores industriais deviam complementar-se e completar-se com decisões nesse mesmo sentido que beneficiariam aos trabalhadores assalariados, de maneira que também tivessem garantias de proteções internacionais que lhes pusessem em pé de igualdade com os trabalhadores do setor industrial.

Convênio num. 47

11. O Convênio sobre as quarenta horas (n. 47), 1935, dispõe que todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique o presente Convênio se declara a favor do princípio da semana de quarenta horas, aplicado de forma tal, que não implique em uma diminuição do nível de vida dos trabalhadores; da adoção ou do fomento das mediadas que se considerem apropriadas para lograr esta finalidade, e se obriga a aplicar este princípio às diversas classes de empregos, de conformidade com as disposições de detalhe que prescrevam outros convênios ratificados pelo dito Membro⁶.

C. 47 - Convênio sobre as quarenta horas, 1935

Convênio relativo à redução das horas de trabalho a quarenta por semana.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Sediada em Genebra em 4 de junho de 1935 em sua décima nona reunião;

Considerando que a redução das horas de trabalho constitui o sexto ponto da ordem do dia da reunião;

Considerando que o desemprego tem se estendido tanto e tem-se feito tão persistente, que na atualidade milhões de trabalhadores, sem ser responsáveis de sua situação, estão na miséria e sofrem privações que legitimamente têm direito a serem aliviados;

Considerando que seria conveniente que se facilitasse, em todo o possível a participação dos trabalhadores nos benefícios do progresso técnico, cujo rápido desenvolvimento caracteriza a indústria moderna, e

Considerando que, para dar efeito as resoluções adotadas pelas reuniões décima oitava e décima nona da Conferência Internacional do Trabalho, é indispensável desenvolver um esforço contínuo a fim de reduzir o máximo possível às horas de trabalho nos

6 Art. 1 do Convênio 47.

empregos de todos os ramos de atividades, adota, com data de vinte e dois de junho de mil novecentos e trinta e cinco, o seguinte Convênio, que poderá ser citado como o Convênio sobre as quarenta horas, 1935:

Artigo 1

Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique o presente Convênio se declara a favor:

a) do princípio da semana de quarenta horas, aplicada de forma tal que não implique em uma diminuição do nível de vida dos trabalhadores;

b) da adoção ou do fomento das medidas que se considerem apropriadas para alcançar esta finalidade e se obriga a aplicar este princípio para os diversos setores/categorias de empregos conforme as disposições de detalhe que prescrevam outros convênios ratificados pelo dito Membro.

Artigo 2

As ratificações formais do presente Convênio serão comunicadas, para seu registro, ao Diretor Geral da Oficina Internacional do Trabajo.

Artigo 3

1. Este Convênio obrigará unicamente aqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações haja registrado o Diretor Geral.

2. Entrará em vigor doze meses depois da data em que as ratificações dos Membros tenham sido registradas pelo Diretor Geral.

3. A partir deste momento este Convênio entrará em vigor, para cada Membro, doze meses depois da data em que tenha sido registrada sua ratificação.

Artigo 4

Tão logo se tenham registrado as ratificações dos Membros da Organização Internacional do Trabalho, o Diretor Geral da Oficina notificará o feito a todos os Membros da Organização Internacional do Trabajo. Igualmente lhes notificará o registro das ratificações que lhe comuniquem posteriormente os demais Membros da Organização.

Artigo 5

1. Todo Membro que tenha ratificado este Convênio poderá denuncia-lo a expiração de um período de dez anos, a partir da data em que entre inicialmente em vigor, mediante uma ata comunicada, para seu registro, ao Diretor Geral da Oficina Internacional do Trabalho. A denúncia não surtirá efeito até um ano depois da data em que se tenha registrado.

2. Todo Membro que tenha ratificado este Convênio e que, no prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não faça uso do direito de denúncia previsto neste artigo ficará obrigado durante um novo período de dez anos, e no consecutivo poderá denunciar este Convênio a expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste artigo.

Artigo 6

A expiração de cada período de dez anos, a partir da data em que este Convênio entre em vigor, o Conselho de Administração da Oficina Internacional do Trabalho deverá apresentar a Conferência Geral uma memória sobre a aplicação deste Convênio, e deverá considerar a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão da revisão total ou parcial do mesmo.

Artigo 7

1. Em caso de a Conferência adotar um novo convênio que implique uma revisão total ou parcial do presente, e a menos que, o novo convênio contenha disposições em contrário:

a) a ratificação do novo convênio revisor por um Membro, implicará, *ipso jure*, a denúncia imediata deste Convênio, não obstante as disposições contidas no artigo 5, sempre que o novo convênio revisor haja entrado em vigor;

b) a partir da data em que entre em vigor o novo convênio revisor, o presente convênio cessará de estar aberto à ratificação pelos Membros.

2. Este Convênio continuará em vigor, em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que o tenham ratificado e não ratifiquem o convênio revisor.

Artigo 8

As versões inglesa e francesa do texto deste Convênio são igualmente autênticas.

**Agradecemos a participação nesta pesquisa dos ramos
de atividade e dos respectivos sindicatos abaixo:**

Confederação Nacional dos Trabalhadores no Vestuário - CNTV

SIT. Sapateiros de Jequié-BA; STI. Sapateiros de Itapetinga-BA; STI. Sapateiros e Coureiros de Ivoti-RS; STI Costureiras de Santo André-SP; STI. Vestuário de Sorocaba-SP; STI Calçados de Novo Hamburgo-RS.

Confederação Nacional dos Metalúrgicos - CNM

STI Metalúrgicos de Taubaté-SP; STI Metalúrgicos Salto-SP; STI Metalúrgicos de Jaraguá do Sul-SC; STI Metalúrgicos de Joinville-SC; STI. Metalúrgicos de Timóteo-MG

Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes – CNTT

Sindicatos dos Aeroviários de: Porto Alegre; Sindicatos dos Aeroviários de Guarulhos; Sindicato Nacional dos Aeroportuários (SNA), Sindicatos dos Metroviários de São Paulo; Sindicatos dos Metroviários de Pernambuco.

Confederação Nacional dos Químicos -CNQ

Sindicato dos Químicos de São Paulo-SP; Sindicato dos Químicos do ABC-SP; Sindicato dos Petroleiros de Caxias - RJ; SINDIPOLO de Porto Alegre-RS e Sindicato da Borracha de São Leopoldo – RS.

Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços - CONTRACS

Sindicato dos Promotores de São Paulo-SP; Sindicato dos Comerciantes de: Salvador-BA; Sindicato dos Comerciantes de Fortaleza-CE; Sindicato dos Comerciantes de Vitória-ES; Sindicato dos Comerciantes de Florianópolis-SC; Sindicato dos Trabalhadores em Edifícios de Florianópolis-SC; Sindicato de Asseio e Conservação de Cubatão-SP; Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis de Caxias do Sul-RS.

Créditos de Imagens

As charges e ilustrações contidas neste livro foram gentilmente cedidas pelos sindicatos em que elas foram originalmente publicadas.

Agradecemos a todos os artistas autores das imagens.

Ilustrações das páginas 17, 131 e 167 - Mário Barrence

Ilustração da página 45 - Paulo Monteiro

Ilustração da página 63 - Paulo Cesar Rocha (Pecê)

Ilustrações das páginas 81 e 105 - Vicente Mendonça

Ilustração da página 159 - Henfil

**MINISTÉRIO
DO TRABALHO E EMPREGO**



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JOSÉ GUPPAT FUNDADOR
DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

CUT BRASIL

DIIESE

Agência Brasileira do ISBN

ISBN 85-89210-11-1



9 788589 210119