

SISTEMA DE INFORMAÇÕES PARA ACOMPANHAMENTO DAS  
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO BRASIL

META II – RELATÓRIOS

JORNADA DE TRABALHO  
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS  
1996 - 2003

Convênio SE/MTE N°. 04/2003-DIEESE



Abril/2005

**Presidente da República**

Luiz Inácio Lula da Silva

**Ministro do Trabalho e Emprego**

Carlos Lupi

**Secretário Executivo - SE**

André Peixoto Figueiredo Lima

**Secretário de Políticas Públicas de Emprego - SPPE**

Ezequiel Sousa do Nascimento

**Secretário de Relações do Trabalho – SRT**

Luiz Antonio de Medeiros Neto

© copyright 2007 – Ministério do Trabalho e Emprego  
Secretaria Executiva – SE

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

**DIEESE****Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**

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

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

E-mail: [en@dieese.org.br](mailto:en@dieese.org.br)

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

**Direção Nacional**

João Vicente Silva Cayres – Presidente - SIND Metalúrgicos ABC

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

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

**Direção Técnica**

Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico

Ademir Figueiredo – Coordenador de Desenvolvimento e Estudos

Francisco José Couceiro de Oliveira – Coordenador de Pesquisas

Nelson de Churi Karam – Coordenador de Relações Sindicais

Claudia Fragozo dos Santos – Coordenadora Administrativa e Financeira

**CONVÊNIO SE/MTE Nº. 04/2003**



# Jornada de Trabalho

## Negociações Coletivas

### 1996 - 2003

Sistema de Acompanhamento de  
Contratações Coletivas – SACC-DIEESE

Convênio SE/MTE nº 04/2003, Processo nº 46010.001819/2003-27 – Meta II

*abril/2005*



# SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO .....	5
2. PROCEDIMENTOS PARA A EXECUÇÃO DA PESQUISA .....	7
3. DURAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE JORNADA .....	11
4. HORÁRIO DE TRABALHO .....	13
5. HORAS EXTRAS .....	15
5.1 Comércio .....	16
5.2 Indústria .....	17
5.3. Serviços .....	19
6. PRORROGAÇÃO E REDUÇÃO DE JORNADA COM COMPENSAÇÃO .....	21
6.1 Critérios para negociação e implantação do banco de horas .....	21
6.2 Exclusão e ausência de cláusulas sobre flexibilização de jornada .....	22
6.3 Vigência .....	23
6.4 Critérios de compensação .....	24
6.5 Acesso às informações .....	25
6.6 Manutenção do nível de emprego .....	25
7. INTERVALOS PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO .....	27
8. JORNADA DE TURNO E ESCALA DE REVEZAMENTO .....	29
9. JORNADA ESPECIAL PARA MENORES, MULHERES E ESTUDANTES .....	33
9.1 Jornada especial para trabalhadores estudantes .....	33
9.2 Cláusulas de jornada especial para mulheres .....	34
9.2.1 Amamentação .....	34
9.2.2 Gestante .....	35
9.2.3 Cláusulas sobre a jornada das mulheres em geral .....	35
10. LICENÇA-MATERNIDADE .....	37
11. LICENÇA-PATERNIDADE .....	39
12. JORNADA A TEMPO PARCIAL .....	41
ANEXOS .....	43
QUADRO - DURAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO .....	45
QUADRO - HORÁRIO DE TRABALHO (CONTROLE DE PONTO) .....	71
QUADRO - HORA EXTRA .....	95
QUADRO - PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO COM COMPENSAÇÃO DE JORNADA .....	127
QUADRO - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO .....	167
QUADRO - JORNADA POR TURNO OU ESCALA DE REVEZAMENTO .....	193
QUADRO - JORNADA ESPECIAL PARA MENORES, MULHERES E ESTUDANTES .....	217
QUADRO - LICENÇA-MATERNIDADE .....	241
QUADRO - LICENÇA-PATERNIDADE .....	267
QUADRO - JORNADA A TEMPO PARCIAL .....	289



# 1. APRESENTAÇÃO

O presente relatório tem por objetivo levantar, sistematizar e analisar cláusulas relacionadas ao tema jornada de trabalho constantes dos acordos e convenções coletivas firmados no período compreendido entre 1996 e 2003. Pretende-se verificar o conteúdo das negociações sobre essa questão e observar seu comportamento neste intervalo de tempo, de forma a registrar incremento, supressão ou modificações ocorridas nos dispositivos negociados.

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

O SACC-DIEESE foi desenvolvido para o cadastramento de documentos que definem as condições de trabalho das diversas categorias profissionais e que resultam das negociações entre empregados e empregadores incluindo acordos coletivos, convenções coletivas e sentenças normativas<sup>1</sup>.

Desde 1993 até 2002, foram coletados pelo sistema 94 documentos ao ano, que abrangiam, aproximadamente, trinta categorias profissionais e quatorze Unidades da Federação, distribuídas dentre as regiões sul, sudeste, centro-oeste e nordeste. Para a constituição do painel procurou-se contemplar os acordos e convenções coletivas paradigmáticos para as negociações no Brasil, em nível regional, setorial ou nacional, de forma a permitir a difusão dos mais importantes contratos resultantes desses processos.

A partir de 2003, no âmbito do projeto previsto no convênio entre MTE e DIEESE, a base de dados do SACC-DIEESE foi ampliada para 222 instrumentos ao ano, selecionados com base nos critérios anteriormente adotados; quais sejam, resultantes das negociações coletivas de trabalho referenciais no Brasil. Desde então, o painel abrange cerca de 50 categorias profissionais em 17 Unidades da Federação, incluindo a região norte, até então ausente.

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

---

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

**TABELA 1**  
**Distribuição das categorias profissionais analisadas segundo setor, ramo de atividade econômica e região geográfica.**

Setores	Categoria	Região Geográfica						Total
		Nacional	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	
<b>Rural Total</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>11</b>
Rural	Agricultura	-	1	3	1	2	3	10
	Pecuária	-	-	-	-	-	1	1
<b>Comércio Total</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>20</b>
Comércio	Comércio	1	1	5	2	5	6	20
<b>Indústria Total</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>45</b>	<b>34</b>	<b>111</b>
Indústria	Alimentação	-	-	1	2	2	7	12
	Artefatos de Borracha	-	-	1	-	2	-	3
	Construção e Mobiliário	-	-	6	1	5	2	14
	Extrativas	-	-	-	-	2	-	2
	Fiação e Tecelagem	-	-	4	-	3	4	11
	Gráficas	-	-	-	1	2	2	5
	Metalúrgicas	-	1	1	-	13	8	23
	Papel, Papelão e Cortiça	-	-	1	-	2	1	4
	Químicas	1	-	2	-	3	3	9
	Urbanas	2	2	2	2	7	5	20
	Vestuário	-	-	1	1	3	2	7
Vidros	-	-	-	-	1	-	1	
<b>Serviços Total</b>		<b>13</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>80</b>
Serviços	Bancos	3	-	-	-	-	-	3
	Comunicações	4	-	3	2	9	5	23
	Educação	-	1	2	1	1	2	7
	Processamento Dados	2	1	1	-	2	1	7
	Segurança e Vigilância	-	-	2	1	1	1	5
	Serviços de Saúde	-	-	2	-	1	2	5
	Transportes	4	3	2	1	7	2	19
	Turismo e Hospitalidade	-	1	2	-	5	3	11
<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>11</b>	<b>41</b>	<b>15</b>	<b>78</b>	<b>60</b>	<b>222</b>

Fonte – SACC-DIEESE

## 2. PROCEDIMENTOS PARA A EXECUÇÃO DA PESQUISA

Para a seleção do material analisado neste estudo, foram adotados alguns procedimentos. Em primeiro lugar, dado que se pretendia observar o comportamento das negociações sobre jornada de trabalho no período 1996 a 2003, optou-se por utilizar a base de dados do SACC-DIEESE que possibilita comparações históricas. Assim, o levantamento das informações foi realizado no painel composto por 90 unidades de negociação cujos documentos foram registrados em todos os anos da série. Sua distribuição por setores, ramos de atividade econômica e regiões geográficas abrangidos são apresentados na Tabela 2, a seguir.

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

Setores	Categoria	Região Geográfica						Total
		Nacional	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	
<b>Comércio Total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
Comércio	Comércio	-	-	4	2	-	1	7
<b>Indústria Total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>21</b>	<b>60</b>
Indústria	Alimentação	-	-	-	-	2	4	6
	Artefatos de Borracha	-	-	1	-	2	-	3
	Construção e Mobiliário	-	-	1	1	3	2	7
	Extrativas	-	-	-	-	1	-	1
	Fiação e Tecelagem	-	-	3	-	3	4	10
	Gráficas	-	-	-	-	2	1	3
	Metalúrgicas	-	-	1	-	10	6	17
	Papel, Papelão e Cortiça	-	-	1	-	2	1	4
	Químicas	-	-	1	-	2	2	5
	Vestuário	-	-	-	-	2	1	3
	Vidros	-	-	-	-	1	-	1
<b>Serviços Total</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>23</b>
Serviços	Bancos	1	-	-	-	-	-	1
	Comunicações	-	-	3	-	2	1	6
	Educação	-	-	1	1	1	2	5
	Processamento Dados	-	-	-	-	2	-	2
	Segurança e Vigilância	-	-	-	1	-	1	2
	Serviços de Saúde	-	-	-	-	-	1	1
	Transportes	2	-	-	1	1	1	5
	Turismo e Hospitalidade	-	-	-	-	1	-	1
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>37</b>	<b>28</b>	<b>90</b>

Fonte- SACC-DIEESE

Uma vez definidas as unidades de negociação a serem pesquisadas, passou-se à seleção das cláusulas que deveriam compor o estudo. A escolha dos títulos foi realizada pela equipe da Coordenação Geral de Relações do Trabalho – CGRT, do Ministério do Trabalho e Emprego, de forma a atender aos interesses que se colocam para a Secretaria de Relações do Trabalho; a saber:

- **Duração e Distribuição da Jornada de Trabalho**
- **Horário de Trabalho (controle de jornada)**
- **Hora extra**
- **Prorrogação e Redução de Jornada com Compensação**
- **Intervalos para Repouso e Alimentação**
- **Jornada de Turno e Escala de Revezamento**
- **Jornada Especiais para Menores, Mulheres e Estudantes**
- **Licença Maternidade**
- **Licença Paternidade**
- **Contrato por Tempo Parcial**

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

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

- identificação das categorias profissionais que as incluíram em seus contratos coletivos de trabalho;
- verificar a presença de cláusula em todos os documentos firmados nos anos que compõem a série analisada ou se foi excluída ou incluída durante o período;
- analisar seu conteúdo para que pudessem ser captadas evoluções ou involuções nas garantias determinadas.

Concluída a organização do material, passou-se à elaboração de quadros sintéticos que facilitassem a visualização do conteúdo das cláusulas pesquisadas, de sua evolução no período observado e das categorias profissionais que as negociaram. Para cada tipo de cláusula, as informações foram agrupadas em quadros segundo as categorias profissionais abrangidas. Em cada quadro constam:

- tipo de instrumento negociado (acordo ou convenção coletiva de trabalho);
- categoria profissional beneficiária;
- unidade da federação a qual pertencem os trabalhadores abrangidos;
- data-base da negociação;
- resumo do conteúdo da cláusula em 1996 (ano em que se inicia a série analisada);

- alterações (se existentes) observadas entre 1997 e 2002;
- conteúdo da cláusula em 2003 (ano de encerramento da série analisada).

Nos capítulos seguintes, serão expostos os resultados da pesquisa. Para cada cláusula examinada será apresentado um texto no qual são descritos, resumidamente, os dispositivos legais que a regulamentam e destacadas as principais características observadas em sua negociação, como conteúdo, frequência, distribuição e trajetória no período. Ao final do estudo, em anexo, constam os quadros com a síntese do material levantado.



### **3. DURAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE JORNADA**

Sobre este título são analisadas as cláusulas que definem critérios para determinar a duração e a distribuição da jornada normal de trabalho. Também são incluídas as que prevêm o cômputo – ou não – na jornada de atividades relacionadas ao trabalho como reuniões, participação em cursos ou seminários e o tempo gasto em transporte. Por fim, ainda são consideradas as garantias de que as interrupções da jornada por responsabilidade das empresas não sejam compensadas.

Das 90 unidades de negociação analisadas, 67 (74%) possuem em seus acordos e convenções coletivas disposições sobre esse tema ao longo do período analisado. Destas, 11 não as apresentavam em 1996 e 5 as excluíram até 2003. Além disso, em 13 unidades verificou-se alteração em seu conteúdo durante o período.

Em relação aos setores, a ocorrência de normas sobre a duração e distribuição de jornada foi em percentual próximo ao geral. Cerca de 78% das categorias da indústria, 71% do comércio e 65% dos serviços negociaram cláusulas sobre o tema.

Quanto às categorias profissionais, verificou-se que a cláusula é negociada em igual proporção, excetuando-se os bancários, sem cláusula a respeito em sua convenção coletiva, e os empregados em empresas de comunicação, com normas em apenas uma entre seis unidades de negociação.

A maior parte das cláusulas analisadas estipula jornada de trabalho de 44 horas semanais, conforme determina a Constituição Federal de 1988. Foram também localizadas jornadas com duração de 40 horas semanais, em geral para os empregados lotados no setor administrativo. Além destes casos, há três outros cuja jornada é definida em quantidade de horas diferente do padrão verificado, variando entre 41 horas e 44 horas e 10 minutos.

Algumas negociações prevêm jornadas específicas para determinadas profissões, como 36 horas semanais para enfermeiros e operadores de fotocomposição gráfica e 30 horas semanais para digitadores. As negociações sobre jornada de trabalho entre os professores centram-se na definição da duração da hora-aula, geralmente de 50 minutos para o período diurno e 40 minutos para o noturno.

Por fim, os metalúrgicos de São Paulo – setor de máquinas – incorporaram à convenção coletiva de 1998 a possibilidade da redução da jornada de trabalho com equivalente redução de salários para as empresas em dificuldades econômicas.

No que se refere à distribuição da jornada semanal de trabalho, boa parte dos instrumentos coletivos estipula critérios para a compensação dos sábados. Segundo tais documentos, a compensação pode se dar através do acréscimo de horas de trabalho ao longo da semana ou pela adoção da “semana espanhola” – um sistema de jornada semanal alternada em que o empregado trabalha 40 horas em uma semana e 48 horas na semana seguinte.

Nos casos em que o sábado compensado coincidir com feriado, dez negociações prevêm que as horas trabalhadas a mais poderão ser compensadas futuramente ou pagas com adicional de horas extras. Em quatro negociações, o pagamento destas horas será feito como se fosse dia normal e em duas prevê-se a dispensa da compensação do sábado feriado.

Sobre os critérios para incorporação das horas despendidas em cursos e seminários à jornada de trabalho, sete categorias apresentam dispositivos sobre o assunto. Destas, quatro preconizam que as reuniões devem ocorrer durante a jornada de trabalho, uma assegura o pagamento de horas extras para os cursos exigidos pela empresa realizados fora do expediente e duas definem que o tempo despendido em cursos e reuniões não será computado como tempo extra.

A integração do tempo gasto em transporte à jornada de trabalho é regulada por nove convenções coletivas. Sete definem que este tempo não será considerado como tempo à disposição da empresa e apenas duas, as convenções dos aeronautas e dos aeroviários, incorporam-no à jornada de trabalho.

A garantia de que as interrupções do trabalho por responsabilidade da empresa não sejam compensadas é assegurada por onze categorias analisadas, sendo que em oito desde 1996. Destas, em um caso verificou-se alteração no sentido de possibilitar a compensação de interrupções que ocorrerem por caso fortuito ou de força maior.

Por fim, observa-se a incorporação do tema da jornada em fins de semana em algumas negociações, mais especificamente do setor de comércio, a partir de 2000.

## **4. HORÁRIO DE TRABALHO**

Neste tópico, são abordadas as cláusulas relativas ao controle da jornada de trabalho, que englobam dispositivos sobre registro de ponto, cômputo de horas extras e acesso aos dados sobre quantidade de horas trabalhadas.

Das 90 unidades de negociação analisadas, 29 referem-se a essa questão. Destas, 07 a incorporaram após 1996 e 04 a excluíram até 2003. Além destas, houve alteração de conteúdo em 06 das negociações observadas.

Cláusulas sobre horário de trabalho são mais disseminadas no setor de comércio, onde cerca de 57% das categorias analisadas acordam normas ou garantias a esse respeito. Na indústria, cerca de 28% das negociações contemplam essa questão. Em serviços, 35%.

A maior incidência de regras sobre horário de trabalho foi verificada entre os trabalhadores na indústria da borracha, metalúrgicos, empregados em transportes e em empresas de comunicações. Em contrapartida, não foram verificadas cláusulas sobre horário de trabalho entre os trabalhadores da indústria extrativa, bancários, professores, vigilantes e empregados em empresas de asseio e conservação.

O principal tema abordado nas normas sobre horário de trabalho refere-se à exigência ou não do registro de ponto. Segundo o artigo 74, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as empresas devem anotar na ficha ou folha do livro de registro de empregados, o horário de trabalho combinado com o empregado, indicando, se houver, os eventuais acordos ou contratos coletivos celebrados. No parágrafo 2º, do mesmo artigo, é estipulada a obrigatoriedade de anotação da hora de entrada e saída do empregado em registro manual, mecânico ou eletrônico por empresas com mais de 10 empregados, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

A Portaria 1120/95, do Ministério do Trabalho, faculta aos empregadores a adoção de sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados em convenção ou acordo coletivo de trabalho, denominados “ponto por exceção”.

Das categorias que tratam da marcação de ponto, apenas cinco mencionam a possibilidade de adoção do sistema de controle de ponto por exceção. No entanto, quatro delas a excluíram durante o período analisado.

Além destas, uma negociação dos metalúrgicos adota, a partir de 2000, a possibilidade de dispensa de marcação de ponto.

Em alguns documentos, estão previstos os mecanismos que devem ser utilizados para o controle da jornada, como relógio de ponto ou sistema eletrônico.

A garantia ao acesso dos dados sobre o total das horas trabalhadas é prevista em poucas unidades de negociação. Em dois casos, ela é assegurada ao trabalhador sempre que este o solicitar. Em outros dois, assegura-se o balanço mensal das horas trabalhadas. Também foram localizadas cláusulas sobre disponibilidade do balanço de horas mensais e o total de horas extras realizadas em contratos de categorias que haviam adotado o regime de ponto por exceção.

Após o surgimento e disseminação de negociações de flexibilização da jornada, a garantia à informação sobre o total de horas trabalhadas passou a ser de importância capital para os trabalhadores. Percebe-se, então, uma vinculação desse tema aos dispositivos que regulam o banco de horas. Nesse sentido, o capítulo sobre as regras estabelecidas para bancos de horas irá acrescentar mais informações sobre esse item da negociação coletiva sobre jornada de trabalho.

Em sete unidades de negociação verificam-se regras sobre prazo para início do cômputo de horas extras. No geral, esse prazo é estipulado em 15 minutos antes do início da jornada e 15 minutos após o seu término. Também foram verificados prazos de 10 e 20 minutos. Entre os trabalhadores da construção civil, em uma negociação é previsto desconto dos salários dos trabalhadores que se prepararem para sair do trabalho antes de 10 minutos do fim da jornada.

## 5. HORAS EXTRAS

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:

- aplicação de percentuais menores para o trabalho suplementar exercido no transcurso de certo lapso de tempo (por exemplo, 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;
- 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.

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

No material analisado, observou-se que 86 em 90 unidades de negociação incluem em seus acordos e convenções coletivas dispositivos para regulamentar a prestação de horas extraordinárias.

Via de regra, o valor relativo negociado para as horas extras 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 rebaixou os percentuais pagos pelo exercício de horas extras. Em 2003, apenas duas categorias haviam formalizado percentuais superiores aos convencionados em 1996.

Neste tópico, devido ao grande volume de cláusulas localizadas, as informações serão apresentadas por setor de atividade; quais sejam: comércio, indústria e serviços.

## 5.1 Comércio

A julgar pelas sete categorias profissionais que integram o SACC-DIEESE, 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, refere-se a 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 por horas extraordinárias. 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 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 convenção coletiva de trabalho dos comerciários de João Pessoa, que previa remuneração de 150% sobre as horas trabalhadas aos domingos, passando a incidir sobre essa situação o mesmo percentual de 80% aplicável 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 para atividades tais como reuniões ou cursos especiais e o estabelecimento de adicionais diferentes para empregados comissionados – forma de remuneração muito freqüente no setor.

## 5.2 Indústria

Das 60 unidades de negociação do setor industrial, acompanhadas entre 1996 e 2003, 23 mantêm os mesmos valores para a remuneração de horas extras em todos os anos da série. Em outros 18 documentos, houve 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 –, 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 convenção coletiva de trabalho da categoria apresenta uma cláusula que relativiza a aplicação dos adicionais de horas extras, restringindo seu pagamento às horas não compensadas.

Quatro unidades de negociação referentes ao setor formularam cláusulas que estabeleciam 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 convenção coletiva de trabalho dos trabalhadores na indústria da borracha do estado de São Paulo e também dos acordos coletivos 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 incluíram em seus documentos cláusulas 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 freqüência 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), pelos químicos da Bahia, pelos trabalhadores da construção civil de Bento Gonçalves (RS) e da extração de madeira da 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%, valor estipulado pela legislação. Os máximos chegam com freqüência a 120%, mas também, em alguns casos, 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 em domingos e feriados.

Os maiores percentuais que perseveram 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.

### **5.3. 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, 8 reduziram os 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 em 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 que estabelecem a remuneração do trabalho extraordinário, 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.

## **6. PRORROGAÇÃO E REDUÇÃO DE JORNADA COM COMPENSAÇÃO**

Um dos temas centrais das negociações em torno de cláusulas sobre jornada de trabalho é o sistema de flexibilização de jornada e remuneração, conhecido como “banco de horas”. Tal mecanismo permite que, em consonância com suas necessidades econômicas, as empresas alterem a jornada dos trabalhadores, aumentando ou diminuindo a quantidade de trabalho utilizada durante determinado período. As diferenças positivas ou negativas em relação ao número de horas de trabalho previstas contratualmente são tratadas como créditos ou débitos de cada trabalhador abrangido pelo acordo. Os débitos contraídos pelo funcionário são posteriormente compensados mediante trabalho suplementar, ao passo em que os seus créditos são em geral transformados em horas de folga.

Embora já fosse objeto de negociação coletiva desde meados da década de 1990, apenas em 1998 o mecanismo de banco de horas passou a ter regulamentação legal. Num primeiro momento, através da Lei 9.601/1998, que dispõe sobre o contrato de trabalho por tempo determinado, o prazo de compensação das horas extras – até então admitida apenas quando realizada dentro da mesma semana – é ampliado para 120 dias. Posteriormente, por força de medida provisória, esse limite se dilata para 12 meses.

Cerca de metade das unidades de negociação constantes do SACC-DIEESE prevêm, em seus acordos e convenções coletivas de trabalho, a implantação de banco de horas. Dessas, a grande maioria passa a fazê-lo nos anos de 1998 e 1999, após a promulgação da lei, embora algumas já a previssem anteriormente e outras a incorporem nos anos subsequentes. Diversos são os mecanismos estabelecidos para o funcionamento do banco de horas, que serão tratados, separadamente, a seguir.

### **6.1 Critérios para negociação e implantação do banco de horas**

Algumas das categorias analisadas entre 1996 e 2003 acordaram normas que condicionam a adoção dos sistemas de bancos de horas à aprovação direta ou indireta dos trabalhadores. Na primeira situação, pode-se exigir, por exemplo, a concordância mínima de 2/3 dos presentes à assembléia decisória – como previsto nas convenções coletivas de trabalho de 1996 e 1997 dos metalúrgicos e têxteis de Caxias do Sul (RS), respectivamente – ou a aprovação pura e

simples em assembléia com presença de pelo menos 2/3 da base – metalúrgicos de Blumenau (SC) em 1999 e do ABC (SP), grupo XIX-III, em 1998. Na segunda possibilidade, as empresas que almejam a instalação de um banco de horas obrigam-se a negociar tal objetivo com o sindicato profissional (assim como consta das convenções coletivas que os comerciários do Ceará celebraram a partir de 2001) ou se propõem a integrar uma comissão permanente com a finalidade específica de arbitrar sobre o tema – vide convenção coletiva de trabalho dos enfermeiros do Paraná (1998).

Outras vezes, convencionam-se apenas um compromisso de futura negociação entre as partes. No limite, pode-se encontrar expressa a proibição de que o sindicato profissional se recuse a discutir o assunto (Químicos-RJ, 1998).

Exemplo único de formalização da dispensa de critérios de representatividade coletiva como condição para o estabelecimento de acordos sobre flexibilização de jornada, a série de convenções coletivas de trabalho celebradas pelo sindicato dos condutores de cargas do Paraná e a respectiva entidade patronal a partir de 1998 reproduz cláusula que autoriza a negociação direta das empresas com cada trabalhador a respeito da implementação de um banco de horas com vigência de quatro meses. Essa possibilidade de acordos individuais no que tange à negociação de compensação passa a ser prevista somente a partir da Orientação Jurisprudencial nº 182, de 08/11/2000, que prevê a possibilidade de que a negociação da compensação de jornada poderia ser feita através de acordos individuais.

Observam-se ainda alguns casos de restrição ao emprego dos sistemas de bancos de horas. Tal ocorre nos instrumentos normativos negociados pelos comerciários de João Pessoa (PB) de 1999 em diante, nos quais se repete a orientação de que o banco de horas seja adotado somente nas unidades de trabalho que contem com mais de 50 funcionários.

## **6.2 Exclusão e ausência de cláusulas sobre flexibilização de jornada**

Há unidades de negociação que, tendo acordado a implantação de banco de horas em algum momento, abandonaram o tema posteriormente. Os oito casos dessa natureza verificados entre os documentos do SACC-DIEESE no período analisado restringem-se ao setor industrial e começam a surgir após o ano de 2000.

Por outro lado, há um número expressivo de categorias (1/3 do total) cujos instrumentos normativos consolidados entre 1996 e 2003 jamais chegaram a conter cláusulas acerca de

critérios para prorrogação ou compensação de jornada. Das 30 ocorrências enquadradas nesse caso, 19 foram observadas na indústria e outras 11, no setor de serviços. Neste último, vale assinalar a situação dos professores e bancários. Nenhum dos cinco sindicatos estaduais representativos de docentes acompanhados pelo SACC-DIEESE e tampouco a Confederação Nacional dos Bancários formalizaram, no período abordado, qualquer cláusula sobre compensação de jornada.

### **6.3 Vigência**

Os acordos que prevêm esquemas de compensação simples – sem o sistema de créditos e débitos característico dos bancos de horas – têm período de aplicação curto. A compensação se dá, em geral, dentro da mesma semana ou do mesmo mês de cumprimento das horas extras a compensar. Já a vigência dos bancos de horas tende a ser prolongada, variando entre um e doze meses.

Contabilizam-se vários casos em que o resultado das negociações sobre a constituição de bancos de horas sobrepõe-se à legislação trabalhista. Um exemplo marcante desse comportamento é o banco de horas adotado na convenção coletiva de trabalho dos trabalhadores em indústrias de malharia e meias de São Paulo já em 1996, com previsão de vigência de até um ano (enquanto a lei rezava um prazo máximo de uma semana para compensação de jornada).

Não se depreende das séries históricas dos documentos analisados uma tendência clara de aumento do prazo de validade do banco de horas no âmbito de cada unidade de negociação. Enquanto o limite para compensação dos comerciários (lojas e material óptico) do Rio Grande do Sul dobrou de 30 dias em 1998 para 60 em 2001 e categorias como os trabalhadores na construção civil do Distrito Federal pactuaram os limites máximos de duração previstos em lei em 1998 e 2001 (120 dias e 1 ano, respectivamente), há casos de comportamento inverso. Exemplo disso é a indústria da construção civil de São Paulo, que estabeleceu em 1999 um banco de horas com validade de 12 meses. O prazo foi diminuído para 8 meses no ano seguinte, e em 2002 e 2003 a duração passa a ser de seis meses. No entanto, a maior parte dos acordos sobre banco de horas ajustados entre 1996 e 2003 não sofre variações no que diz respeito à sua duração.

## **6.4 Critérios de compensação**

Uma regra de contabilização dos saldos de horas que tem estimulado a adesão dos trabalhadores às iniciativas de flexibilização da jornada é a atribuição de peso maior aos créditos do que aos débitos resultantes dos bancos de horas. Assim, os trabalhadores da construção civil do Distrito Federal formalizaram em 2001 um documento que estipulava uma relação de compensação de 1,5 hora de folga para cada hora trabalhada aos sábados; quando da atividade suplementar aos domingos, a relação aumentava para 1h/2h. Ainda no mesmo ramo de atividade, os trabalhadores de Bento Gonçalves (RS) conquistaram vantagem na relação crédito/débito também para o trabalho referente aos dias normais – 1h/1h18 em 1999 e 1h/1h20 em 2000. Em São Paulo, essa mesma relação assumiu, em 2002, a proporção de 1h/1h30.

Mas existem situações em que o valor das horas de trabalho extraordinário e das horas de trabalho devidas se mantêm equivalentes, como ocorre com os metalúrgicos de Curitiba, cujas atividades suplementares durante dias úteis não acarretam vantagem no cálculo das horas a folgar (ainda que cada hora trabalhada aos domingos equivalha a duas horas de dispensa).

Os limites positivos (horas trabalhadas a mais – compensáveis ou circunstancialmente passíveis de remuneração) e negativos (tempo trabalhado aquém da jornada normal e, portanto, em débito) do saldo do banco de horas apresentam variação de grande amplitude nos documentos em que aparecem. Podem ser fixados em número de horas acumuladas semanal, mensal ou mesmo anualmente. Assim, é possível encontrar-se um limite – positivo ou negativo – de 14 horas semanais na convenção coletiva de trabalho de 1999 dos metalúrgicos de Blumenau ao passo em que os trabalhadores da construção e mobiliário da Holcim Brasil, em 2002, submetiam-se a um saldo-limite menor (10 horas) e aplicável a todo o mês.

É freqüente a fixação de limites mensais de 30 ou 36 horas, mas também existem categorias que acordam saldos cuja base de cálculo equivale a todo o espaço de um ano – em 1999 e 2000, o banco de horas acordado com os trabalhadores da Vicunha operava com limite de 200 horas anuais em créditos ou débitos. Os metalúrgicos do Rio de Janeiro e os mecânicos de Joinville também fixaram limites anuais para organização de seu banco de horas: os primeiros convencionaram um saldo de 180 horas e os segundos, de 150 ou 200 horas, a depender do tamanho da empresa.

Existem casos em que o saldo positivo favorável ao trabalhador pode ser pago parcial ou integralmente. Os acordos coletivos de trabalho firmados pela Souza Cruz com seus

empregados entre 1999 e 2003 estipulavam que metade dos créditos obtidos trimestralmente pelos trabalhadores no banco de horas – com vigência de 1 ano – poderia ser, a critério dos próprios beneficiários, paga como horas extras.

## **6.5 Acesso às informações**

Garantia fundamental para evitar a malversação do controle das empresas sobre os créditos e débitos resultantes nos bancos de horas – irregularidade que é objeto de reclamações corriqueiras dos trabalhadores e de suas entidades representativas –, a obrigação patronal de fornecer informes periódicos aos trabalhadores a respeito da evolução dos seus saldos horários de trabalho aparece em apenas 11 unidades de negociação avaliadas. Oito dessas séries de instrumentos normativos passaram a prescrever a obrigação de que os saldos sejam divulgados mensalmente aos funcionários envolvidos. As exceções a essa periodização são as convenções coletivas de trabalho dos metalúrgicos de Curitiba (PR) e de Joinville (SC), que pactuaram cláusulas cujos termos não definem prazos precisos de divulgação dos saldos, e dos comerciários do Rio Grande do Sul, a quem se garante desde 1999 o acesso a informes semanais (o que se explica pelas curtas vigências dos bancos de horas adotados: 30, 40 e 60 dias em 1999, 2000 e a partir de 2001, respectivamente).

## **6.6 Manutenção do nível de emprego**

Embora figure como argumento central do patronato para conquistar a adesão dos trabalhadores aos acordos de flexibilização da jornada, esse compromisso só veio a ser formalizado em uma única unidade de negociação – a dos trabalhadores em indústrias plásticas de Joinville, em cujas convenções coletivas de trabalho, não figurava antes de 2001. À luz da observação dos termos expostos nos instrumentos normativos, portanto, a justificativa dos empregadores não se tem traduzido em compromisso formal com a sustentação do nível de emprego.



## **7. INTERVALOS PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

São classificadas sob este título as cláusulas que estabelecem critérios para a fixação e controle de intervalos intrajornada, geralmente destinados a repouso e alimentação.

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

Das 90 unidades de negociação analisadas, 58 (64%) estabelecem em seus acordos e convenções coletivas disposições sobre esse tema no período analisado. Destas, 7 as incluíram, 2 as excluíram e 10 alteraram o conteúdo das cláusulas.

Em relação aos setores, a maior frequência desse tema ocorreu na indústria, onde cerca de 70% das unidades de negociação observadas o incluem em seus contratos coletivos. Nos serviços, aproximadamente 57% das negociações o mencionam e, no comércio, 42%.

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

Na indústria, basicamente são negociadas a duração do intervalo e a dispensa de seu registro no controle de ponto. No que se refere à duração, 40% das unidades de negociação relativas à indústria autorizam a redução do intervalo, desde que cumpridas as exigências legais. A maior parte delas, os limita a 30 minutos. É interessante observar que aproximadamente 30% das categorias da indústria que negociam a redução do intervalo o fazem entre os anos de 1997 e 1999.

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

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

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

## **8. JORNADA DE TURNO E ESCALA DE REVEZAMENTO**

A necessidade de funcionamento ininterrupto de unidades produtivas impôs a algumas empresas a adoção de regimes de turnos de revezamento para seus trabalhadores. Em geral, essa situação ocorre nas indústrias de processo contínuo e nas atividades cuja prestação de serviços não pode ser suspensa, como nas áreas de saúde e segurança.

No entanto, a adoção de turnos ininterruptos de trabalho é verificável nas mais diversas atividades econômicas.

Tendo em vista que esta modalidade de jornada implica em condições extremamente penosas ao trabalhador, a legislação brasileira determina uma série de regras para a sua adoção. Segundo a Constituição Federal, a jornada de trabalho em turnos ininterruptos de trabalho deve ser de 6 horas, salvo negociação coletiva. Além disso, as empresas que adotarem o sistema devem requerer prévia autorização do Ministério do Trabalho. Na CLT, estão previstas as seguintes instruções:

- intervalo mínimo de descanso entre duas jornadas não pode ser inferior a 11h.
- ao descanso semanal remunerado de 24 horas devem ser somadas as 11 horas de intervalo entre duas jornadas, perfazendo um total de 35 horas.
- a cada 07 semanas, no máximo, o dia de folga deverá coincidir obrigatoriamente com o domingo.
- não são permitidos mais de 6 dias de trabalho consecutivos.

A análise das convenções e acordos coletivos constantes do SACC-DIEESE revela que das 90 unidades de negociação analisadas, 34 negociaram jornada de turno e escalas de revezamento no período coberto pelo estudo. Destas, 7 adotaram cláusulas sobre o tema após 1996 e 5 as excluíram até 2003.

No setor de serviços, cerca de 48% das negociações adotaram em algum momento no período analisado regras sobre regime de turno. Fazem parte desse grupo os vigilantes, enfermeiros, trabalhadores nas empresas de comunicação, processamento de dados, transportes e asseio e conservação.

Na indústria, cerca de 35% das negociações consideradas versam sobre o assunto. Foram verificadas cláusulas nos contratos de trabalho dos têxteis, gráficos, metalúrgicos, químicos,

trabalhadores na indústria da alimentação, borracha, vestuário e construção e mobiliário. No entanto, não foram localizadas entre os vidreiros e trabalhadores da indústria extrativa.

No Comércio, apenas duas categorias possuem regras sobre jornada de turno.

Sobre os conteúdos, as cláusulas tratam do modelo da escala de revezamento, abrangência, comunicação aos empregados das escalas, critérios para pagamento de adicionais noturno e de hora extra, concessão de folgas, regras para permuta de turno e garantias a segmentos específicos de trabalhadores como mulheres e estudantes.

Os modelos de revezamento verificados são de diversos tipos, variando, inclusive, em uma mesma unidade de negociação de um ano para outro. O modelo mais comum é o sistema de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, conhecido por 12x36. Esse regime é adotado por diversas categorias, geralmente para os empregados lotados em atividades de vigilância. Além destes, esse sistema é aplicado também para enfermeiros, jornalistas, comerciários e trabalhadores da construção civil.

Ademais, foram observados sistemas de 12x24 (12 horas trabalhadas e 24 horas de descanso), 5x1 (cinco dias trabalhados e um de descanso), 6x2 (seis dias trabalhados e dois de descanso) e 6x3 (seis dias trabalhados e três de descanso).

Há casos em que a convenção ou acordo coletivo não explicita qual o modelo adotado. Nessas categorias, as cláusulas geralmente abordam a duração da jornada de trabalho, que pode ser de 6 ou 8 horas por dia, 36 ou 44 horas semanais.

Um aspecto importante da negociação de jornada de turno diz respeito à divulgação antecipada das escalas de revezamento. Essa garantia foi localizada em nove negociações em 1996, variando seu prazo entre 5 e 30 dias de antecedência. Posteriormente, duas categorias a excluíram de sua convenção coletiva e uma reduziu o prazo de 8 para 4 dias de antecedência.

Poucas categorias adotam regras para o caso de dobra de turno. Entre aquelas que a prevêm, duas asseguram o pagamento de horas extras e duas reafirmam o compromisso de observância do intervalo legal de 11 horas entre jornadas.

Seis categorias incluem em seus instrumentos normas específicas para a concessão de folgas aos empregados em regime de turno. Para os gráficos de Minas Gerais e jornalistas do Ceará são garantidas folgas coincidentes com o domingo duas vezes por mês. Entre os aeroviários, a cada dois meses as empresas devem conceder folga coincidente com o domingo. Além disso, é assegurada a concessão de mais um dia de folga caso a prevista ocorra em feriado. Para os

aeronautas, folgas em sábados e domingos consecutivos devem ser concedidas uma vez por mês, salvo motivo de força maior. Também se verifica o compromisso das empresas em possibilitar que seus empregados casados tenham folgas coincidentes. Os trabalhadores da Goodyear paulista têm direito a folga no domingo a cada sete semanas e direito de descanso em natal, ano-novo, sexta-feira santa e dia de finados. Quanto aos petroquímicos da Bahia, a não concessão de folga em natal e ano-novo, a partir de 200, deve resultar em pagamento de horas extras. Nesse mesmo ano, os condutores de São Paulo obtêm o compromisso das empresas em se esforçarem para conceder as folgas em finais de semana.

A respeito das trocas de turnos, quatro unidades de negociação dispõem sobre o assunto: químicos e metalúrgicos da Bahia desde 1996; têxteis do Paraná a partir de 1997 e comerciários de Goiás a partir 2001. Para os químicos, em 1996 eram permitidas até seis trocas de turno por mês (oito para os empregados estudantes). Em 1997, essa quantidade foi reduzida de seis para quatro trocas permitidas. Os metalúrgicos têm direito a até sete trocas por mês. Os têxteis garantem que, em caso de troca de turno, os intervalos entre jornada e as folgas serão igualmente alteradas. Aos comerciários é assegurada a troca de turno sem determinação de limites por mês.



## **9. JORNADA ESPECIAL PARA MENORES, MULHERES E ESTUDANTES**

Pouco mais de metade das 90 categorias analisadas formalizou cláusulas desta natureza em seus instrumentos normativos. As jornadas especiais respondem às necessidades dos trabalhadores que se encontram em certas condições pessoais incompatíveis com a rigidez das determinações de controle e administração do tempo impostas pelas empresas. Trata-se, aqui, dos trabalhadores estudantes, das trabalhadoras grávidas ou em período de amamentação.

### **9.1 Jornada especial para trabalhadores estudantes**

Entre as cláusulas que prescrevem jornadas excepcionais, praticamente 50% estipulam critérios para distribuição ou duração da jornada do trabalhador estudante. Destas, a maior parte diz respeito à distribuição do tempo de trabalho, estipulando garantias ou facilidades de adequação da jornada ao horário escolar. Tais cláusulas determinam que a jornada do empregado estudante não poderá ser alterada, o que pode se aplicar a todos os empregados estudantes ou apenas àqueles cujo horário normal de trabalho esteja em conflito com o horário de aulas.

Quanto à extensão da jornada, foi encontrado um número menor de cláusulas – apenas sete – repetidas nos documentos desde 1996. As cláusulas desse tipo determinam que a empresa não poderá exigir o cumprimento de horas extras ou estender a jornada do estudante. Esta proibição pode aparecer de maneira indistinta para todos os estudantes ou limitada aos casos em que o exercício do trabalho em tempo integral acarrete prejuízo da frequência do trabalhador às aulas. Ainda que a maioria das cláusulas dessa natureza prescreva uma redução de 30 minutos na jornada normal de trabalho, as duas categorias de trabalhadores em processamento de dados contempladas pelo SACC-DIEESE conquistaram a liberação dos empregados uma hora antes do término do expediente em dias de exames.

Aparece disseminado nos documentos da maioria das categorias a garantia de que o empregado estudante terá faltas abonadas em dias de exames. De modo geral, a liberação do trabalho ocorre em função da necessidade de prestação de exames em instituições oficiais reconhecidas ou vestibulares, variando em diferentes negociações o número total de dias em

que o empregado poderá ser liberado, o número de trabalhadores liberados por vez e os períodos de prévia comunicação e posterior comprovação.

## **9.2 Cláusulas de jornada especial para mulheres**

### **9.2.1 Amamentação**

Dentro do grupo de jornadas especiais, o segundo tipo de cláusula mais recorrente é a que diz respeito à definição de intervalos para amamentação, variando a duração e distribuição destes intervalos e o limite de meses pós-parto durante os quais serão válidas as condições previstas na cláusula.

Treze unidades de negociação negociaram o tema relativo à amamentação durante a jornada. Deste total, três cláusulas foram incluídas entre 1998 e 2002 e uma, excluída em 2002.

A maioria das cláusulas encontradas determina liberação especial, durante a jornada, para amamentação do filho em dois períodos de 30 minutos, até o sexto mês após o parto (CLT, art. 396). Parte significativa das cláusulas oferece à empregada a opção da aglutinação ou separação dos períodos de intervalo, enquanto outra parte determina que a distribuição se dê necessariamente em duas ocasiões descontínuas.

Algumas cláusulas determinam o momento da jornada em que será usufruído o período ou períodos de descanso, via de regra no início ou no fim da jornada, enquanto outras não fazem menção ao momento específico de gozo do intervalo. Apenas uma possibilita que a interrupção do trabalho ocorra no início, no fim ou no meio da jornada.

Também varia o número de meses de vigência dessas condições. A maioria das cláusulas que tratam deste tema determina um período de seis meses após o parto, conforme prevê a CLT. Apenas dois contratos estipulam períodos diferenciados, de 9 e 12 meses após o parto.

Algumas cláusulas sobre os conteúdos acima merecem destaque: a convenção coletiva de trabalho dos trabalhadores nas indústrias do vestuário do Rio Grande do Sul estipula dois intervalos de 45 minutos, cada um, para amamentação de filhos de até seis meses de idade, configurando uma ampliação de garantias em relação ao que é geralmente contratado. Também se ampliam as conquistas legais no caso dos jornalistas do Ceará, que garantem a redução de 1 hora da jornada até o 12º mês após o parto.

### **9.2.2 Gestante**

Na série de documentos enfocada, há apenas três cláusulas sobre jornadas adaptadas para gestantes, todas elas garantindo liberação da empregada antes do horário habitual de encerramento das atividades. O tempo de abreviação da jornada e a fase de gestação a partir da qual será concedida a permissão para a dispensa antecipada variam conforme o instrumento observado.

### **9.2.3 Cláusulas sobre a jornada das mulheres em geral**

Com relação à duração e distribuição da jornada específica da mulher que não se encontra em período de gestação ou amamentação ocorreram apenas três cláusulas, sendo que duas delas apenas reproduzem o conteúdo da CLT: uma limita a extensão da jornada normal de trabalho a duas horas extras, com possibilidade de compensação (art. 374), sendo que no caso de prorrogação deve haver um intervalo de 15 minutos antes do início do horário extraordinário (art. 384); a outra determina que o trabalho da mulher só poderá ser prorrogado mediante autorização médica (art. 375). Estas cláusulas não se mantiveram ao longo do período. A primeira foi excluída em 2001, e segunda em 2002. Ainda a convenção coletiva de trabalho dos têxteis do Paraná, mantida sem alterações durante todo o período 1996-2003, autoriza o trabalho feminino em horário noturno.



## 10. LICENÇA-MATERNIDADE

Sob este título foram analisadas as cláusulas referentes à licença-maternidade e licença-adotante, assim como as garantias à trabalhadora que sofra aborto.

O direito à licença maternidade é assegurado pela Constituição Federal, artigo 7º, inciso XVIII, com duração de 120 dias e garantia de emprego e salário. Na Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 239, especifica-se que o início da licença deve ter início 28 dias antes e término 92 dias depois do parto, sendo passíveis de ampliação em duas semanas cada um, mediante atestado médico fornecido pelo SUS.

Em abril de 2002, a licença-maternidade é estendida para as mães adotantes. Segundo a lei 10.421/2002, artigo 392, a licença-adoção é estipulada em:

- 120 dias no de adoção ou guarda judicial de criança até um 1 de idade;
- 60 dias no caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 ano até 4 anos;
- 30 dias no caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 até 8 anos.

A licença aborto é regulada pelo artigo 395 da CLT e assegura descanso remunerado de duas semanas em caso de aborto legal comprovado por atestado médico oficial.

Dentre as categorias analisadas no período abrangido entre 1996 e 2003, foram localizadas cláusulas sobre licença-maternidade, adoção ou aborto em 46 unidades de negociação. Destas, 15 tratam de licença-maternidade, 31 de licença-adotante e apenas uma de licença-aborto.

Cláusulas sobre esses temas são mais disseminadas no setor de serviços, onde cerca de 57% das negociações as incorporam em seus instrumentos normativos. Na indústria, estas garantias foram localizadas em 38% das negociações. No comércio, não há cláusulas sobre a questão.

A respeito da licença-maternidade, não foram verificados avanços em relação à legislação vigente. Em um caso exige-se que a licença tenha início quatro semanas antes do parto. Em outras seis, o início da licença é determinado pelo médico. Nas demais, o texto da cláusula limita-se a fazer referência a legislação.

Em duas negociações, ambas de professores, foram asseguradas a extensão do prazo de licença-maternidade em até 90 dias, sem remuneração, para fins de amamentação. Destas, uma foi excluída no ano de 1999.

A licença-adoptante foi verificada em 32% das negociações da indústria e em 52% de serviços, sendo que a maioria é negociada desde 1996. No geral sua duração é determinada de acordo com a faixa etária do adotado e pode variar de 15 a 120 dias. Até 2002, as licenças-adoptantes mais abrangentes eram a dos professores de São Paulo e empregados em processamento de dados do Rio de Janeiro, que a previam para mães adotantes de crianças com até 6 anos de idade (15 dias no primeiro caso, 30 no segundo).

Após a assinatura da Lei nº 10.421, cinco unidades de negociação adequaram suas cláusulas ao estipulado pela lei e seis deixaram de negociá-la (três antes da lei, três após)<sup>2</sup>. Nas demais, vinte ao todo, os prazos estipulados anteriormente se mantiveram, todos inferiores aos definidos pela nova legislação.

Sobre a licença-aborto, foi verificada cláusula a respeito apenas nas convenções coletivas dos têxteis de São Paulo. Segundo ela, e assegurado à empregada descanso remunerado de quatro semanas a partir da data do aborto.

---

<sup>2</sup> Antes de 2002, três negociações haviam excluído a licença-adoptante de seus contratos coletivos. São elas: professores da Bahia (1998), papeleiros de São Paulo (1998) e empregados em asseio e conservação de São Paulo (1999). Após 2002, excluíram esta cláusula os jornalistas de Belo Horizonte (2002), os metalúrgicos de São Paulo, grupos grupo XIX-10 (2002) e XIX-III (2003).

## 11. LICENÇA-PATERNIDADE

O direito à licença-paternidade é assegurado pela Constituição Federal de 1998 e sua duração é definida no capítulo das Disposições Transitórias em cinco dias corridos após o nascimento do filho. Anteriormente, a licença-paternidade era prevista apenas no artigo 473 da CLT e correspondia a um dia no decorrer da primeira semana de vida da criança.

Das 90 unidades de negociação analisadas, 33 (37%) incluem em seus contratos coletivos cláusula sobre licença-paternidade. Destas, 27 a apresentam em todos os instrumentos analisados entre 1996 e 2003, três a incorporam durante o período e três a excluem.

Quando analisadas por setor, nota-se maior presença desse tipo de garantia nos instrumentos normativos dos trabalhadores em serviços, onde 48% das negociações a asseguram. Na indústria, esse percentual corresponde a 35% e no comércio, a 14%.

Cláusulas sobre licença paternidade foram verificadas entre comerciários, professores da rede particular de ensino, vigilantes, radialistas, enfermeiros, trabalhadores em empresas de processamento de dados, em asseio e conservação, nas indústrias gráficas, metalúrgicas, químicas, têxteis, de alimentação, de construção e mobiliário e de vestuário.

Sobre os conteúdos, grande parte dos instrumentos apenas reafirma as disposições legais. No entanto, verificam-se alguns avanços, como a ampliação do prazo de licença e a sua concessão também ao pai adotante. Em relação aos prazos, as convenções coletivas dos bancários – em nível nacional – definem que a licença prevista em lei deve abranger, ao menos, três dias úteis. Para os comerciários de João Pessoa, a licença-paternidade é estipulada em cinco dias úteis e para os professores do Rio Grande do Sul, em oito dias consecutivos.

Em três negociações coletivas foram verificados prazos de licença-paternidade divergentes do texto constitucional. Para os empregados em asseio e conservação de São Paulo eram previstos dois dias úteis de licença até que fosse regulamentada lei complementar sobre o direito. A partir de 2002, a convenção passou a fazer referência à legislação vigente. Para os gráficos do Rio Grande do Sul e químicos de Joinville a licença tem como referência o artigo 473 da CLT. Enquanto os gráficos mantêm a cláusula em todo o período analisado, os químicos a excluem da convenção coletiva de 1998.

Por fim, foram localizadas, em cinco unidades de negociação analisadas, cláusulas que prevêem concessão de licença ao pai adotante. Em quatro dessas, a garantia consta em todos

os documentos firmados no período e uma a inclui em 2002. Os enfermeiros do Paraná e os empregados em processamento de dados de São Paulo estipulam-na em cinco dias. Prazo igual é definido para os químicos e empregados em empresas de processamento de dados do Rio de Janeiro, assegurado aos pais adotantes de crianças com idade até 12 meses e 6 anos, respectivamente. Em 2002, os metalúrgicos de Jaraguá do Sul incluem em sua convenção a licença de um dia para o trabalhador que adotar criança de até 1 ano de idade.

## **12. JORNADA A TEMPO PARCIAL**

Neste tópico serão tratadas as cláusulas relativas à contratação de mão-de-obra em jornada reduzida. Essa modalidade de jornada foi implementada através da Medida Provisória n.º 1709-1, de 03 de setembro de 1998.

Define-se por jornada de trabalho a tempo parcial aquela cuja duração não ultrapasse 25 horas semanais. Sua remuneração é proporcional às horas trabalhadas e o valor da hora deve equivaler ao mesmo que é pago aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Das 90 unidades de negociação analisadas, apenas 6 incluem em seus contratos cláusulas sobre essa questão: comerciários do Distrito Federal, vigilantes do Distrito Federal e de Curitiba-PR, empregados em serviços de saúde do Paraná, trabalhadores nas indústrias da construção civil de São Paulo e calçadistas de Sapiranga (RS). Todas foram incluídas a partir de 1998.

No caso dos comerciários, que incluem esta cláusula a partir de 1998, estabelece-se um valor monetário para a hora trabalhada, quantidade de horas mínima e máxima da jornada semanal e percentual máximo de trabalhadores que podem ser contratados sob este regime. Também se estipula uma ajuda de custo para transporte.

Os vigilantes do Distrito Federal acordam, em 2003, que não haverá contratação a tempo parcial, a não ser por decisão conjunta dos sindicatos patronal e laboral. Já os de Curitiba, prevêem, a partir de 2000, a possibilidade de contratação a tempo parcial, para trabalhos em sábados, domingos e feriados.

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

Os trabalhadores em construção civil incluem em seus contratos negociados a partir de 2000, cláusula que reafirma os dispositivos legais sobre o tema.

Por fim, os calçadistas determinam, em todos os documentos firmados desde 1999, que os empregados que optarem por troca de regime em carga horária normal para tempo parcial devem homologá-la no Sindicato Profissional.



# ANEXOS



# **ANEXO 1**

## **QUADRO DURAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**



**SETOR – Comércio**

**CATEGORIA: Trabalhadores no Comércio**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Comerciários – Lojistas de Salvador	BA	MAR	Jornada semanal é de 44h semanais ou 8h por dia.	<b>2002</b> Promoção de discussões para utilização de mão de obra em domingos e feriados.	Idem a 2002
CCT	Comerciários	CE	JAN	Reuniões de comparecimento obrigatório devem ser realizadas durante expediente dos empregados.	–	Idem a 1996
CCT	Comerciários	DF	NOV	Reuniões de comparecimento obrigatório devem ser realizadas durante expediente dos empregados.	<b>1998</b> Exclusão da cláusula  <b>2000</b> Normatização do trabalho aos domingos, que não poderá ultrapassar 6h de duração. Empregado trabalhará um domingo e folgará no outro. Empregado que trabalhar em sábado ou feriado não trabalhará no domingo subsequente.	Idem a 2000
CCT	Comerciários – Varejistas	GO	ABR	–	–	–
CCT	Comerciários de João Pessoa	PB	JUL	–	<b>1997</b> Reuniões de comparecimento obrigatório devem ser realizadas durante expediente dos empregados.	Idem a 1997
CCT	Comerciários	RN	JUN	Reuniões de comparecimento obrigatório devem ser realizadas durante expediente dos empregados, ou então deverão ser pagas como extras.	–	Normatização do trabalho aos domingos e feriados.
CCT	Comerciários – Lojistas e Material Óptico	RS	NOV	–	–	–

**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	44h semanais	–	Idem a 1996
CCT	Alimentação	RS	JUN	44h semanais Compensação de sábados e dias pontes.	<p><b>1998</b> Uma alteração na cláusula estipula que o fato do feriado cair em dia já compensado não afetará o regime compensatório pré-definido.</p> <p><b>1999</b> Tempo gasto em transporte não será computado como tempo de trabalho.</p> <p><b>2000</b> Não será computado como tempo extra de trabalho o gasto em cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional.</p>	Idem a 2000
ACT	Alimentação – Brahma (Maltaria Navegantes)	RS	NOV	44h semanais (semana espanhola)	<b>2002</b> ACT não registrado	ACT não registrado
ACT	Alimentação – Sadia	SC	MAI	–	–	–
CCT	Alimentação – Panificação	SP	NOV	–	–	–
ACT	Alimentação – Nestlé	SP	NOV	Duração de 7h e 20 min diários. Compensação de dias pontes.	–	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Borracha**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Artefatos de Borracha – Petroflex	PE	SET	40h semanais para o pessoal em regime administrativo.	<b>1997 e 1998</b> Não houve ACT: em dissídio	Idem a 1996
CCT	Artefatos de Borracha	SP	JUN	44h semanais e compensação de sábados.	<b>2002</b> O tempo parado por conta da empresa não poderá ser descontado ou compensado.	Exclusão da cláusula
ACT	Artefatos de Borracha – Goodyear	SP	JUN	44h semanais	-	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Construção e Mobiliário**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Construção Civil	CE	MAR	44h semanais. Compensação de sábados,: 4 dias de 9h e 1 dia de 8h. Sábado de feriado não poderá ser compensado.	-	Idem a 1996
CCT	Construção Civil	DF	MAI	44h semanais Compensação de sábados,: 4 dias de 9h e 1 dia de 8h. As horas já compensadas de um sábado feriado serão pagas como normais. Feriados de 2ª a 5ª feira não poderão ser trabalhados para efeito de compensação de horas faltantes.	-	Idem a 1996
ACT	Construção e Mobiliário – Holcim Brasil S/A	MG	OUT	44h semanais. Compensação de sábados	-	Idem a 1996
CCT	Construção Civil	PR	JUN	44h semanais Compensação de sábados.	-	Idem a 1996
CCT	Construção e Mobiliário de Bento Gonçalves	RS	FEV	Compensação de sábados. Caso carga horária seja reduzida, salário integral deve estar garantido.	-	Idem a 1996
CCT	Construção Civil	SP	MAI	Não houve CCT	-	As horas já compensadas de sábado feriado pode ser compensadas ao longo da semana ou trocados por feriados em dias “pontes”.
CCT	Marceneiros – Serrarias	SP	OUT	-	-	-

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Extrativa**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Madeiros – Acesita Energética	MG	NOV	40h semanais para o pessoal em regime administrativo. 44h semanais (semana espanhola) para os empregados das áreas de silvicultura, colheita e produção de carvão.	-	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Fiação e Tecelagem**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Têxteis	CE	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis	MG	JUL	–	–	–
ACT	Têxteis – Vicunha	PE	JUL	44h semanais. Compensação de sábados.	<b>1999</b> Exclusão da cláusula.  <b>2002</b> Volta o tema da compensação de sábados.	Idem a 2002
CCT	Têxteis	PR	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis	RJ	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis	RN	MAI	–	<b>2001</b> Não houve CCT: em dissídio	–
CCT	Têxteis de Caxias do Sul	RS	OUT	44h semanais. Compensação de sábados ou outros dias na semana.	–	Exclusão da cláusula
CCT	Têxteis de Blumenau	SC	SET	Sentença normativa: sem cláusula sobre duração e distribuição de jornada.	<b>1997</b> 44h semanais. Compensação de sábados (semana espanhola ou compensação durante a semana) Quando o feriado cair em sábado compensado, não pagar com adicional de horas extras.  <b>2001</b> Acrescenta a possibilidade de compensação de dias ponte.	Idem a 2001
CCT	Têxteis de Brusque	SC	MAI	44h semanais: a) 11 dias de trabalho por 1 de descanso), b) Acumulo de férias, c) Semana espanhola d) Redução da jornada em 4h, em um dia da semana ou sábado.	–	Idem a 1996

CCT	Têxteis – Malharias e Meias	SP	NOV	Compensação de sábados. Quando feriado cair em sábado já compensado, as referidas horas serão pagas como extras ou descontadas na jornada da semana.	<p><b>2001</b> Dias não trabalhados por conta da empresa não poderão ser descontados ou compensados posteriormente.</p> <p><b>2002</b> Feriados no meio da semana podem ser transferidos para dias imediatamente anteriores à final de semana.</p>	Idem a 2002
-----	-----------------------------	----	-----	---	--	-------------

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Gráfica**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Gráficos	MG	MAI	-	<b>1999</b> 44h semanais Compensação de sábados.	Idem a 1999
CCT	Gráficos	RS	ABR	44h semanais Compensação de sábados.	-	Idem a 1996
CCT	Gráficos	SP	NOV	Compensação de dias ponte. Feriado em sábado já compensado: a) reduzir equivalente da jornada semanal, b) pagar como horas extras ou c) incluir no sistema de compensação de dias pontes. 36h semanais, 6h por dia, para operador de fotocomposição por meio de digitação e diagramação em vídeo.	-	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Metalúrgica**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Metalúrgicos	BA	JUL	Interrupções do trabalho por conta da empresa não será descontado ou compensado.	–	Idem a 1996
ACT	Metalúrgicos – Samarco	ES	AGO	43h45 semanais (segunda a sexta, das 7h30 às 17h15 com 01h para almoço) Os minutos excedentes à jornada diária legal são para compensar o sábado e dias ponte.	<b>1999</b> 44h10 (segunda a sexta, das 7h25 às 17h15 com 01h para almoço) Os minutos excedentes à jornada diária legal são para compensar o sábado e dias ponte.  <b>2001</b> 41h15 (segunda à sexta, das 7h30 às 16h45 com 01 hora para almoço). Os minutos excedentes à jornada diária legal são para compensar o sábado e dias ponte.	Idem a 2001
CCT	Metalúrgicos – Fiemg	MG	OUT	–	<b>1998</b> Não houve CCT	–
ACT	Metalúrgicos – Acesita S/A	MG	NOV	40h semanais	–	Idem a 1996
ACT	Metalúrgicos – Usiminas	MG	NOV	–	–	–
CCT	Metalúrgicos de Curitiba	PR	DEZ	Tempo gasto em transporte não contará para fins salariais. Compensação de sábados e dias ponte. Quando feriado cair em sábado já compensado: a) reduzir equivalente na jornada da semana, b) pagar excedente como horas extras.	–	Exclusão de cláusula
CCT	Metalúrgicos (Grupo 11)	RJ	OUT	Compensação de sábados e dias ponte	–	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos de Porto Alegre	RS	MAI	Compensação de sábados. Interrupções do trabalho por culpa da empresa não poderão ser descontadas do salário do empregado.	–	Idem a 1996

CCT	Metalúrgicos de Caxias do Sul	RS	JUN	Compensação de sábados e dias ponte. Se ocorrer feriado em dia já compensado, o pagamento deste dia será em dobro. Tempo gasto em transporte não será considerado de disponibilidade do empregado à empresa.	-	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos de Jaraguá do Sul	SC	JAN	44h semanais (semana espanhola ou compensação do sábado). Feriados em sábados: balanço no início do ano para definir regime de compensação. Tempo gasto com transporte não será computado para fins salariais.	-	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos de Blumenau	SC	MAI	Compensação de sábados e dias ponte. Interrupções do trabalho por culpa da empresa não serão compensadas ou descontadas. Programas de treinamento e profissionalização, se ultrapassarem jornada normal, não serão considerados como hora extra.	<b>1998</b> O item referente a programas de treinamento e profissionalização foi suprimido.	Idem a 1998
CCT	Mecânicos de Joinville	SC	ABR	Não houve CCT	<b>1997 e 1998</b> Não houve CCT  <b>1999</b> A participação em cursos fora da jornada normal só será considerado como hora extra se for para formação específica destinada ao modo de produção da empresa e em cursos custeados pela empresa.  <b>2000</b> Tempo gasto com viagem não será considerado extensão do horário de trabalho.	Idem a 2000

CCT	Metalúrgicos ABCD – Automotivos	SP	SET	Não houve CCT	<p><b>1997</b> Quando feriado cair em sábado já compensado: a) reduzir equivalente na jornada da semana, b) pagar excedente como horas extras, c) incluir no sistema de compensação de dias pontes. Interrupções do trabalho por conta da empresa não serão descontadas ou compensadas.</p> <p><b>1999 e 2000</b> Não houve CCT</p>	Não houve CCT
CCT	Metalúrgicos ABCD (Grupo XIX-10)	SP	NOV	<p>44h semanais. Quando feriado cair em sábado já compensado: a) reduzir equivalente na jornada da semana, b) pagar excedente como horas extras, c) incluir no sistema de compensação de dias pontes. Interrupções do trabalho por conta da empresa não serão descontadas ou compensadas.</p>	<p><b>2000, 2001 e 2002</b> Não houve CCT</p>	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos ABCD (Grupo XIX-III)	SP	NOV	<p>Quando feriado cair em sábado já compensado: a) reduzir equivalente na jornada da semana, b) pagar excedente como horas extras, c) incluir no sistema de compensação de dias pontes</p>	<p><b>2002</b> Exclusão da cláusula.</p>	–
CCT	Metalúrgicos Capital (Grupo XIX-10)	SP	NOV	–	<p><b>1997</b> Quando feriado cair em sábado já compensado: a) reduzir equivalente na jornada da semana, b) pagar excedente como horas extras, c) incluir no sistema de compensação de dias pontes Interrupções ao trabalho por conta da empresa não serão descontados ou compensados.</p>	Idem a 1997

CCT	Metalúrgicos Capital (Grupo XIX-III)	SP	NOV	<p>Quando feriado cair em sábado já compensado:</p> <p>a) reduzir equivalente na jornada da semana,  b) pagar excedente como horas extras,  c) incluir no sistema de compensação de dias pontes.</p>	<p><b>1997</b>  Interrupções do trabalho por conta da empresa não serão descontadas ou compensadas.</p> <p><b>1998</b>  Possibilidade de as empresas em dificuldades econômicas reduzirem a jornada com proporcional redução de salário.</p> <p><b>1999</b>  Não houve CCT</p> <p><b>2000</b>  Alteração que permite a compensação caso a paralisação no trabalho se dê por motivos de força maior ou caso fortuito.</p>	Idem a 2000
-----	---	----	-----	--	--	-------------

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria do Papel**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Papel e Papelão – Bahia Sul Celulose	BA	JUN	40h semanais para pessoal do setor administrativo.	<b>1999</b> Não houve ACT	Idem a 1996
ACT	Papel e Papelão – Aracruz Celulose	ES	NOV	–	<b>1997</b> 40h semanais para pessoal do setor administrativo	Idem a 1997
CCT/ ACT	Papel e Papelão de Lages/KLABIN	SC	OUT	Tempo gasto em trânsito não será considerado como à disposição do empregador. Jornada semanal de 42,5h.	<b>2002</b> Redução da jornada de 42,5h para 41h semanais.	Idem a 2002
CCT	Papel e Papelão	SP	OUT	–	–	–

**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><b>1997</b> 40h semanais para o pessoal do setor administrativo</p> <p><b>1998</b> Não houve CCT</p>	Idem a 1997
CCT	Químicos – Tintas e Vernizes	RJ	MAR	–	–	–
ACT	Petroquímicos – Triunfo	RS	NOV	40h semanais para o pessoal do setor administrativo.	–	Idem a 1996
CCT	Plásticos Joinville	SC	ABR	<p>44h semanais</p> <p>Compensação de sábados:</p> <p>a) Semana espanhola;</p> <p>b) compensação durante a semana.</p> <p>Compensação de dias pontes.</p> <p>Quando sábado já compensado coincidir com feriado, horas de compensação poderão ser pagas como extras ou reduzidas na jornada da semana.</p>	–	Idem a 1996
CCT	Químicos e Petroquímicos	SP	NOV	<p>44h semanais em média.</p> <p>Compensação de sábados e dias pontes.</p> <p>O feriado em sábado já compensado poderá ser pago como hora extra ou poderá ter o equivalente em horas descontado da jornada normal.</p>	–	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Vestuário**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vestuário de Sapiranga – Calçados	RS	FEV	Compensação de sábados	–	Idem a 1996
CCT	Vestuário – Costureiras	SP	JUL	Não houve CCT	<b>1997</b> Não houve CCT	–
CCT	Vestuário de Franca – Calçados	SP	FEV	Jornada semanal de 44h	–	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria de Vidros**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vidreiros	SP	DEZ	-	<b>2002</b> Interrupções no trabalho por motivos alheio à vontade do trabalhador não serão descontadas.	Idem a 2002

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Estabelecimentos Bancários

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Bancários	BR	SET	-	-	-

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Empresas de Comunicação**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Jornalistas – Jornais e Revistas	CE	SET	–	–	Não houve CCT: em dissídio
CCT	Jornalistas de Belo Horizonte – Jornais e Revistas	MG	ABR	–	–	–
ACT	Jornalistas – Diário de Pernambuco	PE	AGO	–	–	ACT não registrado
CCT	Jornalistas	RN	SET	–	<b>1998 e 2001</b> Não houve CCT: em dissídio	–
CCT	Radialistas	RS	NOV	Para empregados de funções gerais, auxiliares ou administrativos é permitida a compensação de sábados. Tempo gasto no transporte não será considerado como integrante da jornada.	<b>1998</b> Será considerado serviço efetivo quando empregado estiver em gravações, dublagens, ensaios e reuniões participando de cursos, seminários e palestras fora de sua jornada, por determinação expressa da empresa.  <b>2000</b> Exclusão do item acrescentado em 1998.	Idem a 2000
CCT	Jornalistas	SP	DEZ	–	–	–

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Professores da Rede Privada de Ensino**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Professores	BA	MAI	–	<b>1997</b> Considera-se hora aula o período de 50 minutos. Após as 19h00, a hora aula terá duração de 40min.	Idem a 1997
CCT	Professores	DF	MAI	Aula terá duração máxima de 60min na pré-escola, cursos livres e nas 4 primeiras séries do fundamental, nos demais a duração será de 50min.	–	Idem a 1996
CCT	Professores	PR	MAR	Hora aula terá duração máxima de 50min. Para professores mensalistas, a jornada será de 4h e 30min por turno. Possibilidade de acordo individual para estender jornada por mais um turno inteiro, num total de 8 horas diárias.	–	Idem a 1996
CCT	Professores	RS	MAR	–	–	–
CCT	Professores	SP	MAR	Professor mensalista de educação infantil até 4ª série do ensino fundamental terá jornada semanal de 22h por turno e aula com duração de 60min. Nos outros cursos diurnos duração de aula será 50 min. Cursos noturnos: aula de 40 min.	–	Idem a 1996

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Processamento de Dados

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Processamento de Dados	RJ	SET	Jornada semanal máxima de 40h. Digitadores terão jornada de 30 semanais	-	Quando cair feriado em sábado, empregados ficam dispensados de compensar este dia durante semana respectiva.
CCT	Processamento de Dados	SP	JAN	Jornada semanal dos digitadores é de 30h semanais e dos demais empregados de 44h.	<b>1999</b> Não houve CCT: em dissídio	Idem a 1996

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vigilantes	DF	MAI	Jornadas serão no máximo de 44h semanais. É vedada alteração de jornada de trabalho, salvo quando solicitado por empregado e homologado no sindicato.	–	Idem a 1996
CCT	Vigilantes	PR	FEV	–	–	–

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Estabelecimentos de Saúde

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Enfermeiros	PR	MAI	36h semanais (6 dias por semana). Possibilidade de compensar sábados.	–	Idem a 1996

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Empresas de Transporte**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Aeroviários	BR	DEZ	42h semanais Tempo de deslocamento para serviços fora do local de trabalho, a partir da apresentação para embarque, será considerado como de efetivo trabalho.	–	Idem a 1996
CCT	Aeronautas	BR	DEZ	Jornada semanal será de 44h. Tempo gasto por empregado para deslocamento até o local de trabalho é computável na jornada de trabalho.	–	Idem a 1996
CCT	Condutores de Veículos – Transurb	GO	MAR	Tempo gasto com transporte não será considerado como à disposição do empregador. É considerado serviço efetivo o momento em que os empregados chegarem ao local de trabalho, conforme horário marcado.	<b>2002</b> Não houve CCT	Idem a 1996
CCT	Condutores de Veículos – Cargas	PR	MAI	Compensação de sábados com prorrogação da jornada nos demais dias da semana. Quando houver feriado em sábado já compensado, estes serão remunerados como se fossem trabalhados.	–	Idem a 1996
CCT	Condutores de Veículos Urbanos	SP	MAI	40h semanais. A jornada diária dos motoristas e cobradores será de 6h40.	–	Idem a 1996

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Asseio e Conservação

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Asseio e Conservação – Siemaco/Selur	SP	MAR	Jornada diária de 6h para os que prestam serviços nos centros de processamento de dados: digitadores e conferentes.	<b>2000</b> Exclusão da cláusula	–

# **ANEXO 2**

## **QUADRO HORÁRIO DE TRABALHO (CONTROLE DE PONTO)**



**SETOR** – Comércio

**CATEGORIA:** Trabalhadores no Comércio

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Comerciários – Lojistas de Salvador	BA	MAR	–	<p><b>2001</b> Estipula que, quando for adotado controle de horário por ponto eletrônico, os empregados deverão ter acesso às informações sobre suas horas extras.</p> <p><b>2002</b> Fornecimento quinzenal do espelho do controle de jornada.</p>	Idem a 2002
CCT	Comerciários	CE	JAN	È obrigatório o uso de livro de ponto ou cartão mecanizado para controle de hora extra em empresas com mais de 10 empregados.	–	Idem a 1996
CCT	Comerciários	DF	NOV	–	–	–
CCT	Comerciários – Varejistas	GO	ABR	–	–	–
CCT	Comerciários de João Pessoa	PB	JUL	–	–	–
CCT	Comerciários	RN	JUN	È obrigatório o uso de livro de ponto ou cartão mecanizado para controle de hora extra em empresas com mais de 10 empregados.	–	Idem a 1996
CCT	Comerciários – Lojista e Material Óptico	RS	NOV	È obrigatório o uso de livro de ponto ou cartão mecanizado para controle de hora extra em empresas com mais de 10 empregados.	–	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Alimentação**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Alimentação – Souza Cruz	RS	NOV	Permissão às empresas de adotarem o controle de ponto por exceção, desde que forneçam aos empregados, sempre que solicitadas, informações sobre as horas trabalhadas.	–	Idem a 1996
CCT	Alimentação	RS	JUN	–	–	–
ACT	Alimentação – Brahma (Maltaria Navegantes)	RS	NOV	–	<b>2002</b> ACT não registrado	ACT não registrado
ACT	Alimentação – Sadia	SC	MAI	–	–	–
CCT	Alimentação – Panificação	SP	NOV	–	–	–
ACT	Alimentação – Nestlé	SP	NOV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Borracha**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Artefatos de Borracha – Petroflex	PE	SET	Empregado que esquecer de marcar ponto e comprovar trabalho não terá descontado este dia.	<b>1997 e 1998</b> Não houve ACT: em dissídio  <b>2002</b> Exclusão da cláusula	–
CCT	Artefatos de Borracha	SP	JUN	–	–	–
ACT	Artefatos de Borracha – Goodyear	SP	JUN	Empresa pode adotar sistema de apontamento de frequência por exceção.	<b>1998</b> Exclusão da cláusula	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Construção e Mobiliário**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Construção Civil	CE	MAR	–	–	–
CCT	Construção Civil	DF	MAI	Relógio de ponto ou controle manual. Se os preparativos para largar o trabalho se iniciarem antes de 10min do fim da jornada, esse tempo será descontado.	–	Idem 1996
ACT	Construção e Mobiliário – Holcim Brasil S/A	MG	OUT	–	–	–
CCT	Construção Civil	PR	JUN	–	–	–
CCT	Construção e Mobiliário de Bento Gonçalves	RS	FEV	Empregado poderá ficar de posse do cartão de ponto por um dia antes do pagamento.	–	Idem a 1996
CCT	Construção Civil	SP	MAI	Não houve CCT	–	–
CCT	Marceneiros – Serrarias	SP	OUT	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Extrativa**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Madeireiros – Acesita Energética	MG	NOV	-	-	-

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Fiação e Tecelagem**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Têxteis	CE	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis	MG	JUL	–	–	–
ACT	Têxteis – Vicunha	PE	JUL	–	–	–
CCT	Têxteis	PR	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis	RJ	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis	RN	MAI	–	<b>2001</b> Não houve CCT: em dissídio	–
CCT	Têxteis de Caxias do Sul	RS	OUT	–	–	–
CCT	Têxteis de Blumenau	SC	SET	–	<b>1997</b> 15 minutos antes do início e 15 minutos depois do término da jornada não será considerado tempo à disposição do empregador	Idem a 1997
CCT	Têxteis de Brusque	SC	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis – Malharias e Meias	SP	NOV	–	<b>2002</b> Possibilidade de adoção de registro de ponto por exceção, fornecendo mensalmente o controle da jornada aos empregados.	Exclusão de cláusula

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Gráfica**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Gráficos	MG	MAI	–	–	–
CCT	Gráficos	RS	ABR	–	–	–
CCT	Gráficos	SP	NOV	Empregado é responsável pela marcação de ponto e tem direito a conferir seu saldo sempre que desejar. Cartões de ponto ficarão arquivados na empresa por 5 anos.	–	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Metalúrgica**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Metalúrgicos	BA	JUL	–	–	–
ACT	Metalúrgicos – Samarco	ES	AGO	–	–	–
CCT	Metalúrgicos – Fiemg	MG	OUT	–	<b>1998</b> Não houve CCT	–
ACT	Metalúrgicos – Acesita S/A	MG	NOV	Sistema eletrônico de controle de frequência.	–	Idem a 1996
ACT	Metalúrgicos – Usiminas	MG	NOV	–	–	–
CCT	Metalúrgicos de Curitiba	PR	DEZ	–	–	–
CCT	Metalúrgicos (Grupo 11)	RJ	OUT	–	–	–
CCT	Metalúrgicos de Porto Alegre	RS	MAI	Empresas podem substituir sistema mecânico pelo eletrônico para marcação de ponto.	–	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos de Caxias do Sul	RS	JUN	–	–	–
CCT	Metalúrgicos de Jaraguá do Sul	SC	JAN	Os 10 minutos que sucedem o término da jornada e os 15 minutos que antecedem o início não serão considerados como tempo à disposição da empresa.	–	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos de Blumenau	SC	MAI	Independente do número de empregados é obrigatório o uso de controle de ponto (manual, mecânico ou eletrônico). 15 minutos antes ou depois do início e final da jornada não serão considerados como tempo à disposição do empregador.	<b>1999</b> Quando a empresa adotar sistema eletrônico de marcação de ponto, fica obrigada a fornecer o extrato mensal de horas ao empregado, sempre que solicitado.	Idem a 1999
CCT	Mecânicos de Joinville	SC	ABR	Não houve CCT	<b>1997 e 1998</b> Não houve CCT  <b>2000</b> Liberação da marcação de ponto para as empresas que assim firmarem em contrato por escrito. 15 minutos antes do início ou depois do término da jornada não serão considerados como tempo à disposição do empregador	Idem a 2000

CCT	Metalúrgicos ABCD – Automotivos	SP	SET	Não houve CCT	<b>1999 e 2000</b> Não houve CCT	Não houve CCT
CCT	Metalúrgicos ABCD (Grupo XIX-10)	SP	NOV	–	<b>2000, 2001 e 2002</b> Não houve CCT	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos ABCD – Máquinas (Grupo XIX-III)	SP	NOV	–	–	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos Capital (Grupo XIX-10)	SP	NOV	–	–	Idem a 1997
CCT	Metalúrgicos Capital (Grupo XIX-III)	SP	NOV	–	<b>1999</b> Não houve CCT	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria do Papel**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Papel e Papelão – Bahia Sul Celulose	BA	JUN	Adoção de marcação de ponto por exceção.	<b>1999</b> Não houve ACT  <b>2000</b> Exclusão da cláusula	–
ACT	Papel e Papelão – Aracruz Celulose	ES	NOV	–	–	–
CCT/ ACT	Papel e Papelão de Lages/KLABIN	SC	OUT	–	–	–
CCT	Papel e Papelão	SP	OUT	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Química**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Químicos e Petroquímicos	BA	SET	Não houve CCT	<b>1998</b> Não houve CCT	–
CCT	Químicos – Tintas e Vernizes	RJ	MAR	–	–	–
ACT	Petroquímicos – Triunfo	RS	NOV	–	–	–
CCT	Plásticos Joinville	SC	ABR	Obrigatória a marcação de ponto, seja manual, mecânica ou eletrônica. Cargos de chefia ou de confiança estão dispensados de registro de ponto. Os 15 minutos que antecedem o início e que sucedem o final da jornada não serão considerados como tempo a disposição do empregador.	<b>1997</b> Os 15 minutos que antecedem o início e os 10 minutos que sucedem o final da jornada não serão considerados como tempo a disposição do empregador.	Idem a 2002
CCT	Químicos e Petroquímicos	SP	NOV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Vestuário**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vestuário de Sapiranga – Calçados	RS	FEV	Dispensa de marcação de ponto ao final do turno da manhã. Obrigação de marcação em caso de saída antecipada ou hora extra.	–	Idem a 1996
CCT	Vestuário – Costureiras	SP	JUL	Não houve CCT	<b>1997</b> Não houve CCT	–
CCT	Vestuário de Franca – Calçados	SP	FEV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria de Vidros**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vidreiros	SP	DEZ	-	<b>2001</b> 20min antes do início da jornada e 20min após o término não caracteriza tempo à disposição da empresa e não acarreta pagamento de horas extras.	Idem a 2001

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Estabelecimentos Bancários

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Bancários	BR	SET	-	-	-

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Empresas de Comunicação**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Jornalistas – Jornais e Revistas	CE	SET	Mantido regime de marcação de ponto.	–	Não houve CCT: em dissídio
CCT	Jornalistas de Belo Horizonte – Jornais e Revistas	MG	ABR	–	<b>2002</b> Controle de ponto por exceção.	Volta à obrigatoriedade do registro de ponto.
ACT	Jornalistas – Diário de Pernambuco	PE	AGO	Obrigada a marcação de ponto.	–	ACT não registrado
CCT	Jornalistas	RN	SET	–	<b>1998 e 2001</b> Não houve CCT: em dissídio	–
CCT	Radialistas	RS	NOV	–	–	–
CCT	Jornalistas	SP	DEZ	–	–	–

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Professores da Rede Privada de Ensino

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Professores	BA	MAI	–	–	–
CCT	Professores	DF	MAI	–	–	–
CCT	Professores	PR	MAR	–	–	–
CCT	Professores	RS	MAR	–	–	–
CCT	Professores	SP	MAR	–	–	–

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Processamento de Dados

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Processamento de Dados	RJ	SET	–	–	–
CCT	Processamento de Dados	SP	JAN	–	<b>1999</b> Não houve CCT: em dissídio	Trata de marcação de ponto eletrônica, desde que com a assinatura do empregado no resumo do mês.

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vigilantes	DF	MAI	–	–	–
CCT	Vigilantes	PR	FEV	–	–	–

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Estabelecimentos de Saúde

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Enfermeiros	PR	MAI	O registro de horário no controle de ponto só pode ser feito pelo funcionário. Horas extras devem ser marcadas no mesmo controle que o da jornada normal.	-	Idem a 1996

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Transporte

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Aeroviários	BR	DEZ	–	–	–
CCT	Aeronautas	BR	DEZ	–	–	–
CCT	Condutores de Veículos – Transurb	GO	MAR	Empregadores podem adotar sistemas alternativos de marcação de horário, inclusive uso de processamento eletrônico de dados.	<p><b>2001</b> O relatório mensal de horários, depois de assinado, será considerado como prova para todos os efeitos legais.</p> <p><b>2002</b> Não houve CCT</p>	Idem a 2001
CCT	Condutores de Veículos – Cargas	PR	MAI	Cartões pontos ou outros controles devem ser retirados apenas pelo seu titular e devem refletir a jornada efetivamente trabalhada.	<p><b>1999</b> Horas extras serão registradas no mesmo controle que a jornada normal.</p>	Idem a 1999
CCT	Condutores de Veículos Urbanos	SP	MAI	Empresas manterão controle de serviço externo através de “fichas repórter”, que deverão ser assinadas pelo empregado.	–	Idem a 1996

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Asseio e Conservação

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Asseio e Conservação – Siemaco/Selur	SP	MAR	–	–	–



# **ANEXO 3**

## **QUADRO HORA EXTRA**



**SETOR – Comércio**

**CATEGORIA: Trabalhadores no Comércio**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Comerciários – Lojistas de Salvador	BA	MAR	100% (inclusive em domingos pré-determinados em ACT) 50% para vigia noturno	<b>1998</b> 70% para as duas primeiras e 120% para as demais  <b>1999</b> 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	<b>1997</b> 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	<b>1997</b> Exclusão: remuneração extra para participação em reuniões  <b>2000</b> 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%  <b>2002</b> 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 trabalho consecutivo em 2 domingos seguidos passa a ser punida com multa paga ao empregado prejudicado

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	<b>1998</b> 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.	<b>1998</b> 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	<b>1997</b> Comissões de venda integram cálculo de horas extras.  <b>1998</b> 70%	Idem a 1998
CCT	Comerciários – Lojistas e Material Óptico	RS	NOV	50% para as duas primeiras e 100% para as excedentes Horas despendidas com balanços, balancetes, inventários e conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal, serão pagas como extras Horas destinadas a cursos e reuniões, quando fora da jornada normal, serão, compensadas ou pagas como extras Horas extras calculadas com base no salário do mês em que forem pagas Horas extras do comissionista calculadas pelo valor total do salário do mês, incidindo o adicional sobre o valor-hora Fornecimento de alimentação a partir da 2ª hora de prorrogação da jornada diária	<b>1998</b> Inclusão: cláusula sobre compensação de jornada, estipulando que serão pagas como extras apenas as horas que excederem ao limite de 30 extras mensais  <b>2000</b> Limite para prorrogação ampliado para 40 horas extras mensais  <b>2001</b> Limite para prorrogação ampliado para 60 horas extras mensais	Idem a 2001

**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 <sup>as</sup> e 6 <sup>as</sup> feiras 100% aos domingos, feriados e também aos sábados compreendidos no período de 180 dias de entressafra. 100% aos sábados já compensados	<b>1999</b> 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 25 <sup>a</sup> hora extra mensal. 75% para as excedentes à 25 <sup>a</sup> hora extra mensal 100% para as que excedam as duas primeiras horas extras diárias	<b>1998</b> O adicional não se aplica a diferenças de 5 minutos anteriores ou posteriores à jornada registrados no ponto  <b>1999</b> 100% aos domingos e feriados  <b>2000</b> Tolerância no registro de ponto ampliada para 8 minutos  <b>2001</b> 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.	<b>1999</b> 90% em dias normais 100% em domingos e feriados  <b>2000</b> 100% aos domingos, feriados e RSR  <b>2001</b> 70% em dias normais  <b>2002</b> 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.	<b>1998</b> 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	<b>2002</b> Limite mínimo de pagamento de 3 horas extras para trabalho convocado (quando o trabalhador não está em plantão).	Idem a 2002

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Borracha**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
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	<b>1997 e 1998</b> Não houve ACT: em dissídio  <b>1999</b> 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

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Construção e Mobiliário**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Construção Civil	CE	MAR	60% Fornecimento de lanche durante as duas primeiras horas extras e de refeição completa (jantar) a partir desse limite	<b>1998</b> Fornecimento de lanche durante a 1ª hora extra.  <b>1999</b> A jornada pode ser prorrogada em no máximo 7 sábados não consecutivos ao longo da vigência da CCT, com adicional de 67%  <b>2001</b> 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	<b>1998</b> 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  <b>2000</b> 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	<b>1999</b> 90% para as 10 primeiras mensais e 100% para as posteriores  <b>2002</b> 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	<b>1997</b> 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	<b>1997</b> 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	<b>1997</b> 50% de segunda a sábado 100% aos domingos e feriados	Idem a 1997

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Extrativa**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Madeireiros – Acesita Energética	MG	NOV	100%	-	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Fiação e Tecelagem**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Têxteis	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	<b>1999</b> 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	–	<b>2001</b> 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.	<b>1997</b> 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.	<b>1997</b> 75% em dias normais 120% em dias de DSR e feriados O trabalho de emergência convocado será remunerado com no mínimo 3 horas extras.	Idem a 1997
CCT	Têxteis de Brusque	SC	MAI	–	–	–

CCT	Têxteis – Malharias e Meias	SP	NOV	-	<p><b>1997</b> De 2ª a sábado, 50% para as 2 primeiras e 60% para as demais. 100% em feriados, domingos, folgas ou dias já compensados.</p>	<p>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.</p>
-----	-----------------------------	----	-----	---	---	---

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Gráfica**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Gráficos	MG	MAI	50% para as 2 primeiras 60% para as demais	<b>1999</b> 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	Gráficos	SP	NOV	75% de 2ª feira a sábado 100% para horas extras em descansos semanais remunerados e feriados	<b>1998</b> 65% de 2ª a sábado	Idem a 1998

**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.	<b>1999</b> 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	MG	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	<b>1998</b> Não houve CCT	Idem a 1996
ACT	Metalúrgicos – Acesita S/A	MG	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.	<b>1998</b> 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  <b>2002</b> 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	MG	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	<b>1998</b> 50% em dias normais 100% em dias de DSR e feriados, quando adicional será de 100%.	Exclusão da cláusula
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	<b>2000</b> 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	<b>1998</b> 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. Se ocorrer feriado em dia compensado, a remuneração correspondente será feita em dobro Os 15 minutos que antecederem ou sucederem a jornada no registro de ponto não serão considerados para cálculo de horas extras	<b>1998</b> 50% para as primeiras 25 mensais e 100% para as excedentes  <b>1999</b> 50% para as 30 primeiras mensais e 100% para as excedentes	Idem a 1999
CCT	Metalúrgicos de Jaraguá do Sul	SC	JAN	50% para as primeiras 22 mensais e 100% para as demais	<b>1999</b> 50% em dias úteis 100% em domingos e feriados	Idem a 1999

CCT	Metalúrgicos de Blumenau	SC	MAI	75% de 2 a 6ª feira 100% aos sábados, domingos e feriados	<p><b>1998</b> A CCT não indica os percentuais a serem pagos para horas extras</p> <p><b>2002</b> Os 15 minutos antecedentes ou 10 minutos que excedam a jornada no registro de ponto não serão considerados para cálculo de horas extras.</p>	Remuneração mínima de 2 horas e 30 minutos para trabalho de emergência convocado
CCT	Mecânicos de Joinville	SC	ABR	Não houve CCT	<p><b>1997 e 1998</b> Não houve CCT</p> <p><b>1999</b> 50% de 2ª feira a sábado 100% aos domingos e feriados A participação em cursos fora do horário de trabalho não será considerada como horas extras, exceto quando se tratar de formação específica, destinada ao modo de produção da empresa e em cursos por ela custeados</p> <p><b>2000</b> Exclusão da cláusula sobre horas despendidas na participação em cursos</p> <p><b>2002</b> O trabalho em mais de um domingo ou feriado por mês será computado como horas extras, salvo quando permutado por horas de trabalho normal e quando ocorrer em empresas que dependam de condições climáticas específicas</p>	50% de 2ª a sábado, dias pontes e compensados 100% para as trabalhadas em domingos e feriados

CCT	Metalúrgicos ABCD – Automotivos	SP	SET	Não houve CCT	<p><b>1997</b> 50% de 2ª a sábado Aos domingos, feriados e dias já compensados, 100% até o limite de 8 horas diárias e 150% para as excedentes Intervalo destinado ao lanche ou refeição durante as prorrogações de jornada será remunerado com o adicional Empregador não poderá determinar compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias</p> <p><b>1999 e 2000</b> Não houve CCT</p>	Não houve CCT
CCT	Metalúrgicos ABCD – Lâmpadas (GRUPO XIX-10)	SP	NOV	50% de 2ª feira a sábado Aos domingos, feriados e dias já compensados, 100% até o limite de 8 horas diárias e 150% para as excedentes Intervalo destinado ao lanche ou refeição durante as prorrogações de jornada será remunerado com o adicional Empregador não poderá determinar compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias	<p><b>1999</b> 100% aos domingos e feriados</p> <p><b>2000, 2001 e 2002</b> Não houve CCT</p>	Idem a 1999
CCT	Metalúrgicos ABCD – Máquinas (GRUPO XIX-III)	SP	NOV	50% de 2ª feira a sábado Aos domingos, feriados e dias já compensados, 100% até o limite de 8 horas diárias e 150% para as excedentes Intervalo destinado ao lanche ou refeição durante as prorrogações de jornada será remunerado com o adicional Empregador não poderá determinar compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias	–	Os 15 minutos que antecedam ou sucedam o início da jornada no registro de ponto não serão considerados para cálculo de horas extras

CCT	Metalúrgicos Capital – Lâmpadas	SP	NOV	-	<p><b>1997</b> 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><b>1998</b> 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><b>1999</b> 50% de 25 mensais até 60 e 100% de 60 até 100 mensais.</p>	Idem a 1999
CCT	Metalúrgicos Capital – Máquinas	SP	NOV	<p>De 2ª a 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>	<p><b>1998</b> 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><b>1999</b> Não houve CCT</p> <p><b>2000</b> 50% até a 25ª hora extra e 60% da 25ª até a 40ª</p>	Idem a 2000

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria do Papel**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Papel e Papelão – Bahia S Celulose	BA	JUN	80% para as 2 primeiras 100% para as demais e em dias de repouso semanal	<b>1999</b> Não houve ACT  <b>2001</b> 50% de 2ª a sábado 70% em dias de repouso semanal e feriados.	Idem a 2001
ACT	Papel e Papelão – Aracruz Celulose	ES	NOV	–	<b>1997</b> 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  <b>1998</b> 50% em dias normais 100% em domingos e feriados	Idem a 1998
CCT/ ACT	Papel e Papelão de Lages/KLABIN	SC	OUT	100% O trabalho de emergência convocado terá remuneração mínima de 2 horas extras	<b>1998</b> 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	<b>1998</b> 60% para as 2 primeiras 80% para as demais.	Idem a 1998

**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><b>1997</b>                      100%                      O trabalho de emergência convocado terá remuneração mínima de 4 horas extras</p> <p><b>1998</b>                      Não houve CCT</p>	Idem a 1997
CCT	Químicos – Tintas e Vernizes	RJ	MAR	-	<p><b>1997</b>                      70% em dias normais                      130% aos domingos, feriados e dias compensados com pagamento mínimo de 4 horas</p> <p><b>2000</b>                      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
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	<b>2002</b> 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	<b>1997</b> 85% em dias normais 100% em dias de DSR  <b>1998</b> 70% em dias normais	Idem a 1998

**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	<b>2002</b> 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	<b>1997</b> Não houve CCT	–
CCT	Vestuário de Franca – Calçados	SP	FEV	50%	–	Idem 1997

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria de Vidros**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
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	<p><b>1998</b> 50% 100% para empregados que, tendo mais de uma folga na semana, trabalhem também na segunda delas</p> <p><b>1999</b> 50% em dias normais 100% em domingos, feriados, folgas e dias já compensados</p>	Idem a 1999

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Estabelecimentos Bancários

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Bancários	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

**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	<b>1997</b> 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	<b>1999</b> 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%	<b>2001</b> 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.	<b>1998</b> Não houve CCT  <b>2001</b> 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.	<b>1997</b> 60% para as 2 primeiras 70% para as demais  <b>1998</b> 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

**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><b>1997</b> 100% para horas despendidas em reuniões pedagógicas, organização de festas, recreações e excursões da escola convocadas fora do horário contratual do professor</p> <p><b>1998</b> 50% para as atividades acima</p> <p><b>1999</b> 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	PR	MAR	75% em dias normais 150% aos domingos e feriados	<p><b>1999</b> 50% em dias normais 100% aos domingos e feriados</p>	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	<p><b>1998</b> 50%</p>	Idem a 1998

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Processamento de Dados

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Processamento de Dados	RJ	SET	75% de 2ª a 6ª feira, 100% aos sábados 150% aos domingos Fornecimento de tíquete-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.	<b>1999</b> Não houve CCT  <b>2000</b> Em dias úteis, 55% para as duas primeiras e 100% para as demais 100% aos sábados, domingos e feriados  <b>2001</b> 60% para as excedentes à 2ª	Idem a 2001

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vigilantes	DF	MAI	50% 100% para dobras e duplicação de jornadas eventuais	<b>2001</b> 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	<b>2001</b> 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

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Estabelecimentos de Saúde

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
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

**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	<b>2000</b> 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	<b>2000</b> 50% após as 220 horas mensais  <b>2002</b> 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

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Asseio e Conservação

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Asseio e Conservação – Siemaco/Selur	SP	MAR	–	<b>2002</b> 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



# **ANEXO 4**

## **QUADRO PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO COM COMPENSAÇÃO DE JORNADA**



**SETOR – Comércio**

**CATEGORIA: Trabalhadores no Comércio**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Comerciários – Lojistas	BA	MAR	Compensação na mesma semana	<p><b>1999</b> Compensação em 30 dias, respeitados o limite de 10h diárias e 25 horas extras no mês, sob pena de pagamento das horas excedentes com o adicional de horas extras.</p> <p><b>2001</b> Prazo de compensação sobe para 40 dias.</p>	Idem a 2001
CCT	Comerciários	CE	JAN	-	<p><b>2001</b> As empresas que quiserem implementar banco de horas deverão negociar com o sindicato</p>	Idem a 2001
CCT	Comerciários	DF	NOV	Em caso de prorrogação de jornada, esta poderá ser compensada em outro dia (não especificado).	<p><b>1998</b> Permissão para firmar acordos coletivos de banco de horas, cujos parâmetros são: - Duração: 12 meses - Limite da jornada diária: 10h - Em caso de demissão, pagamento do saldo positivo de horas como horas extras.</p>	Idem a 1998
CCT	Comerciários – Varejistas	GO	ABR	-	<p><b>1998</b> As empresas poderão adotar regime de compensação mensal, exceto para o trabalho aos domingos. Saldo mensal positivo será pago como horas extras. Saldo negativo, abonado. Em dezembro e vésperas do dia das mães, pais e namorados, o trabalho pode se estender até 23h e ser compensado segundo esse regime.</p>	Prazo de compensação sobe para 90 dias.

CCT	Comerciários de João Pessoa	PB	JUL	-	<p><b>1999</b>                      Unidades com mais de 50 empregados podem instituir regime de banco de horas.                      - duração: 120 dias;                      - compensação: 30 dias subseqüentes ao regime;                      - horas não compensadas: pagas como extras.</p> <p><b>2000</b>                      Exclusão do limite de 50 empregados.</p>	Idem a 2000
CCT	Comerciários	RN	JUN	-	<p><b>1998</b>                      Banco de horas de 120 dias, com jornada diária de, no máximo, 10h.                      Depois dos 120 dias ou no caso de demissão, crédito será pago em horas extras.                      Fornecimento mensal do saldo de horas.</p>	Idem a 1998

CCT	Comerciários – Lojista e Material Óptico	RS	NOV	Compensação na mesma semana	<p><b>1998</b>                  Banco de horas de 30 dias. Critérios:                  - não poderão ser acrescentadas mais de 02 horas por dia;                  - máximo de crédito de horas: 30h. Se excedido, as horas a mais serão pagas horas extras;                  - saldo de horas verificável semanalmente;                  - compensação deve ser realizada entre segunda-feira e sábado;                  - ao fim do mês, saldo negativo não será descontado do salário;                  - em caso de demissão, o saldo positivo será pago com horas extras e o saldo negativo, se o empregado for demitido, será abonado;                  - em áreas insalubres, dispensa-se autorização médica para prorrogação da jornada</p> <p><b>2000</b>                  Banco de horas de 40 dias.                  Máximo de crédito de horas: 40h</p> <p><b>2001</b>                  Banco de horas de 60 dias. Máximo de crédito de horas:60h</p>	Idem a 2001
-----	--	----	-----	-----------------------------	--	-------------

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Alimentação**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Alimentação – Souza Cruz	RS	NOV	–	<p><b>1999</b>                      Jornada reduzida de 40h semanais por período de 180 dias, contínuos ou não (entressafra). Essa jornada será compensada posteriormente.                      Além disso, adoção de bando de horas por período de 12 meses. Saldo negativo remanescente deverá ser compensado em novo período. Saldo positivo será pago (não definido se com adicional de horas extras).                      Em caso de demissão: desconto nas verbas rescisórias.                      A cada trimestre, podem ser pagas como horas extras, por opção dos empregados, 50% dos créditos.</p>	Idem a 1999
CCT	Alimentação	RS	JUN	–	–	–
ACT	Alimentação – Brahma (Maltaria Navegantes)	RS	NOV	–	<p><b>2002</b>                      ACT não registrado</p>	ACT não registrado
ACT	Alimentação – Sadia	SC	MAI	Possibilidade de acordo sobre compensação. Critérios: - que todo acordo seja feito por escrito; - que nos acordos haja participação do Sindicato; - que as horas trabalhadas para compensação serão devidamente registradas em cartão ou livro ponto.	–	Idem a 1996.
CCT	Alimentação – Panificação	SP	NOV	–	–	–
ACT	Alimentação – Nestlé	SP	NOV	Compensação semanal. Necessidade de autorização médica para prorrogar jornada de trabalhador menor e mulher.	–	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Borracha**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Artefatos de Borracha – Petroflex	PE	SET	Para o pessoal do administrativo, em regime especial entre 20h20 e 24h, será concedido abono do primeiro expediente do dia seguinte e , no caso de não ser possível observar o intervalo de 11h entre jornadas, do segundo também. Folga compensatória das horas extras realizadas para todos os empregados (turno e administrativo)	<b>1997 e 1998</b> Não houve ACT: em dissídio  <b>1999</b> Além das anteriores, concessão para o pessoal do regime administrativo de 07 folgas compensáveis. (usufruídas inteiras ou em meias jornadas) Podem ser compensadas através da redução do intervalo para almoço.	Idem a 1999
CCT	Artefatos de Borracha	SP	JUN	–	–	–
ACT	Artefatos de Borracha – Goodyear	SP	JUN	–	–	–

**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	–	–	–
CCT	Construção Civil	DF	MAI	–	<p><b>1999</b>                      Banco de horas com duração de 120 dias e limite de extensão de jornada em 02h diárias.                      Trabalho em sábado, domingo e feriado não será incluído no banco de horas.                      Horas não compensadas podem ser transferidas para novo período, desde que não excedido a um ano. Findo o prazo, pagar as horas não compensadas com o adicional de hora extra.                      Será fornecido informe mensal do saldo de horas.                      Em caso de demissão, pagar as horas excedentes como extras</p> <p><b>2001</b>                      Banco de horas passa a ser de 01 ano. Serão registradas no banco as horas excedentes a 44h semanais ou 190h mensais.                      Após um ano, as horas não compensadas serão pagas como extras.                      As horas trabalhadas em finais de semana deverão ser compensadas em 60 dias, na relação 1h trabalhada/1,5h de folga para os sábados e 1h/2h para os domingos e feriados. Se não, pagá-las como extras.                      Em caso de demissão, pagar as horas em saldo como extras.</p>	Idem a 2001

ACT	Construção e Móbil. – Holcim Brasil S/A	MG	OUT	–	<p><b>2002</b> Banco de horas de duração de 05 meses ou 50 horas de crédito. Limite máximo de crédito: 10h mensais; as demais serão pagas como extras. Horas trabalhadas em feriado não comporão banco de horas Para fins de compensação, as horas serão consideradas em dobro. As compensações só se darão em dias úteis. As horas extras serão pagas com 100% de adicional.</p>	Idem a 2002
CCT	Construção Civil	PR	JUN	–	–	–
CCT	Construção e Móbil. De Bento Gonçalves	RS	FEV	–	<p><b>1999</b> Banco de horas com duração de 01 ano. Limite de crédito: 36h mensais. As excedentes serão pagas como horas extras. Trabalho em DSR e feriados não comporão banco de boras. Relação de 1h de trabalho por 1h18 de folga. Salário não pode ser alterado em função da redução ou ampliação da jornada no mês. Demonstrativo mensal do saldo; Horas não compensadas serão pagas como horas extras; Empregado demitido receberá o pagamento das horas não compensadas como horas extras.</p> <p><b>2000</b> Relação de hora trabalhada/hora de folga se altera para 1h/1h20.</p>	Idem a 2000

CCT	Construção Civil	SP	MAI	Não houve CCT	<p><b>1999</b>                  Permissão para as empresas negociarem banco de horas:                  O Banco de Horas terá duração de 01 ano.                  O limite da jornada diária será de 10h                  Empregado demitido receberá as horas não compensadas com o adicional de horas extras.</p> <p><b>2000</b>                  Adoção de banco de horas com duração de 08 meses.                  O trabalho realizado em sábados, domingos e feriados também compõe o regime.                  Relação entre hora trabalhada/hora para folga: 1h/1h.                  As horas não compensadas serão pagas com adicional de 70%.                  Em casos de demissão, empregado recebe o saldo positivo de horas com o adicional de 60%. Se o empregado pedir demissão, o saldo será pago com adicional de 50%. Em ambos os casos, se o saldo for devedor as empresas poderão descontar das verbas rescisórias.</p> <p><b>2002</b>                  Banco de horas passa a ter duração de 06 meses.                  Relação entre hora trabalhada/hora de folga passa a 1h/1h30.                  Fornecimento mensal do saldo das horas.</p>	Idem a 2002.
CCT	Marceneiros – Serrarias	SP	OUT	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Extrativa**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Madeireiros – Acesita Energética	MG	NOV	As horas extras compensadas - por interesse da empresa: 1h trabalhada equivale a 2h de folga. - por interesse do empregado: 1h trabalhada equivale a 1h de folga	<b>1999</b> Inclusão do prazo de 60 dias para a compensação das horas extras.	Idem a 1999

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Fiação e Tecelagem**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Têxteis	CE	MAI	–	<b>1999</b> Permissão para as empresas acordarem banco de horas, desde que com participação dos sindicatos patronais e dos trabalhadores.	Idem a 1999
CCT	Têxteis	MG	JUL	–	<b>1999</b> Sindicato se compromete a homologar banco de horas, desde que o SINTEX discuta com os fundionários da empresa a viabilidade e aceitação da proposta.	Idem a 1999
ACT	Têxteis – Vicunha	PE	JUL	Possibilidade de estender a jornada para compensar a jornada de outro dia da semana.	<b>1999</b> Banco de horas com duração de 01 ano; Limite de extensão da jornada diária: 2h. Limite de saldo anual: 200h. As excedentes serão pagas como horas extras. As horas trabalhadas em DSR e feriados podem ser incorporadas ao regime. Relação entre hora trabalhada, hora para folga: 1h/1h. As horas não compensadas serão pagas como extras. Em caso de demissão, pagamento dos créditos em horas extras.  <b>2001</b> Exclusão da cláusula	–
CCT	Têxteis	PR	MAI	–	<b>2002</b> As empresas e empregados que desejarem adotar banco de horas devem procurar o sindicato, que estudará a sua viabilidade.	Idem a 2002
CCT	Têxteis	RJ	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis	RN	MAI	–	<b>2001</b> Não houve CCT: em dissídio	–

CCT	Têxteis de Caxias do Sul	RS	OUT	-	<p><b>1997</b>                  Regime de supressão de dias de trabalho mediante aprovação de 2/3 dos empregados e participação do Sindicato.                  O regime terá duração de 75 dias.                  Serão suprimidos, no máximo, 05 dias por mês.                  A empresa pagará 50% das horas suprimidas.                  Para os empregados demitidos até 02 meses após o término do regime, a empresa pagará 100% das horas suprimidas. No caso de pedido de demissão, serão descontados os dias não trabalhados e já pagos.                  A redução não afetará 13º, férias e DSR.</p> <p><b>1998</b>                  Inclusão do item: “especial atenção às empregadas com filhos em creche e empregadas gestantes”.</p> <p>Constituição de banco de horas:                  Exige-se comunicação prévia ao sindicato para a sua adoção.                  A jornada diária poderá ser, no máximo, de 10h.                  É necessário enviar ao sindicato, a cada 90 dias, informações sobre os empregados em regime de compensação.                  No caso de demissão: pagar o saldo positivo com adicional de horas extras. Em caso de pedido de demissão, descontar o saldo negativo das verbas rescisórias.                  Assegura pelo menos um sábado por mês de descanso.                  Empresa comunicará com antecedência de 24h início do período de compensação.                  Garantia ao empregado estudante, mães com filhos em creche e mulheres grávidas</p>	Idem a 1998.
-----	--------------------------	----	-----	---	---	--------------

CCT	Têxteis de Blumenau	SC	SET	-	<p><b>1997</b>                  Banco de horas com duração de 08 meses.                  Jornada diária máxima de 10h.                  A jornada semanal poderá ser reduzida a 32h.                  Em feriado e DSR, cada hora trabalhada equivale a 1,5h de folga.                  Necessidade de as empresas comunicarem com antecedência de 72h para iniciar a compensação.                  Nos casos de demissão, o saldo positivo será pago com horas extras e o saldo negativo, abonado. Se o empregado pedir demissão, o saldo negativo será pago com desconto nas verbas rescisórias.</p> <p><b>1998</b>                  Duração passa a ser de 01 ano e 07 meses.                  Adoção da possibilidade de supressão da jornada de trabalho em certos dias;                  Pagamento das horas extras que excederem 56h mensais.                  Relação entre hora trabalhada em domingos e feriados e hora de folga passa a ser 1h/2h.                  Período para comunicação aos empregados da adoção de compensação cai para 48h.</p> <p><b>2000</b>                  Exclusão da cláusula</p>	-
CCT	Têxteis de Brusque	SC	MAI	-	-	-

CCT	Têxteis – Malharias e Meias	SP	NOV	Banco de horas com vigência de 01 ano.	<p><b>1998</b>                  Relação entre hora trabalhada, hora a ser compensada em 1h/1h.                  Ao final do período, as horas não compensadas serão pagas como extras. As horas em débito serão descontadas sem aplicação de nenhum adicional.                  Informe mensal do saldo de horas.                  Definições sobre o pagamento das horas em crédito ou desconto dos débitos no caso de rescisão de contrato.</p> <p><b>1999</b>                  Cláusula não define mais os critérios, mas a permissão às empresas de negociarem regimes de banco de horas.</p>	Idem a 1999
-----	-----------------------------	----	-----	--	---	-------------

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Gráfica**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Gráficos	MG	MAI	-	<p><b>2001</b> Permite a adoção de banco de horas com duração de 180 dias. Cópia do acordo deve ser enviada ao sindicato.</p> <p><b>2002</b> Banco de horas com duração de 92 dias. O saldo das horas deve ser apurado mensalmente. Limite de saldo de horas: 36h. As demais serão pagas como extras As horas trabalhadas em domingos ou feriados serão computadas em dobro. O início da compensação deve ser comunicado pela empresa com 12h de antecedência No caso de rescisão de contrato não haverá desconto das verbas rescisórias para pagamento do banco</p>	Exclusão da cláusula

CCT	Gráficos	RS	ABR	A empresa poderá reduzir ou suprimir a jornada de trabalho, desde que os trabalhadores sejam comunicados com 5 dias de antecedência, sem que isso resulte em prejuízo salarial. A jornada deverá ser compensada no prazo máximo de 60 dias.	<p><b>1998</b></p> <p>Adoção de banco de horas com duração de 04 meses.</p> <p>O limite da jornada diária é de 10h na semana e 8h aos sábados.</p> <p>O limite de saldo no banco é de 40h ao mês.</p> <p>Horas trabalhadas em domingos e feriados serão computadas em dobro.</p> <p>Direito a folga em um sábado por mês</p> <p>Informe mensal do saldo.</p> <p>Ao fim do regime, o saldo positivo será pago como extras; saldo negativo, abonado.</p> <p>No caso de rescisão de contrato, pagar o saldo positivo com horas extras e abonar o saldo negativo.</p> <p>Garantias aos estudantes e mulheres com filhos em creche.</p>	Idem a 1998
CCT	Gráficos	SP	NOV	–	<p><b>2000</b></p> <p>Autoriza as empresas firmarem com os sindicatos acordos de banco de horas.</p>	Idem a 2000

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Metalúrgica**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Metalúrgicos	BA	JUL	Consultando o interesse dos empregados, as empresas poderão estender a jornada, compensando-a posteriormente.	–	Idem a 1996
ACT	Metalúrgicos – Samarco	ES	AGO	–	–	–
CCT	Metalúrgicos – Fiemg	MG	OUT	Prorrogação de no máximo 02h por dia, mediante posterior compensação. Nos setores onde não puder haver compensação na mesma semana, compensar na seguinte ou anterior. Compensação de jornadas suspensas deve ocorrer nos 90 dias subseqüentes. A compensação deve ser informada aos empregados com 07 dias de antecedência.	<b>1998</b> Não houve CCT  <b>1999</b> Exclusão do item referente à suspensão de jornada.	Idem a 1999
ACT	Metalúrgicos – Acesita S/A	MG	NOV	–	–	–
ACT	Metalúrgicos – Usiminas	MG	NOV	Compensação das horas extras realizadas mediante entendimento entre empregado e chefia imediata.	<b>2001</b> Possibilidade de compensação das horas extras realizadas em folgas e feriados dev obedecer os seguintes critérios: - acréscimo de 50% nas horas extras computadas; - não serão consideradas quaisquer frações, prevalecendo sempre a hora inteira; - a compensação mínima será sempre de uma jornada;  <b>2002</b> Compensação de horas extras realizadas em folgas e feriados deve ser definida entre empregados e empresa. Exclusão do adicional previsto no ano anterior.	Idem a 2002

CCT	Metalúrgicos de Curitiba	PR	DEZ	Sindicatos negociarão modelo de acordo de compensação de jornada.	<p><b>1997</b> As empresas poderão estabelecer banco de horas mediante negociação com os sindicatos.</p> <p><b>2001</b> Banco de horas com duração de 01 ano. Limite máximo da jornada diária: 10h. As excedentes: pagas como extras Relação entre horas trabalhadas e horas a compensar: 1h/1h se trabalhadas em dia útil; 1h/2h se trabalhadas em domingos e feriados Saldo das horas deve ser disponibilizado periodicamente O empregado poderá usufruir do saldo, desde que a empresa seja comunicada com 03 dias de antecedência Ao final da vigência, eventuais saldos podem ser objeto de negociação. Em caso de rescisão de contrato, o saldo positivo será pago com adicional de horas extras e o saldo negativo, no caso de demissão por justa causa, descontado das verbas rescisórias.</p>	Idem a 2001
-----	--------------------------	----	-----	---	--	-------------

CCT	Metalúrgicos (Grupo 11)	RJ	OUT	-	<p><b>1997</b>                  As empresas poderão instituir banco de horas.                  O regime terá início quando a empresa liberar seus empregados                  A compensação se dará de segunda a sexta, com acréscimo de, no máximo, 02 horas diárias.                  Será creditado 1h06min para cada hora compensada em sábados ou feriados. É vedada a compensação aos domingos.                  Em caso de rescisão de contrato sem justa causa, o saldo negativo será abonado. Em caso de pedido de demissão, haverá desconto.                  É instituída comissão paritária para avaliar e estudar a renovação do regime de banco de horas.</p> <p><b>1998</b>                  Cláusula renovada sem menção à comissão paritária.</p> <p><b>2001</b>                  O banco passa a ter duração de 05 meses.                  O limite de saldo é de 180h. As excedentes serão pagas como extras.                  O saldo negativo não compensado durante a vigência do banco será abonado.</p>	Idem a 2001
-----	-------------------------	----	-----	---	---	-------------

CCT	Metalúrgicos de Porto Alegre	RS	MAI		<p><b>1997</b> Comissão intersindical para estudar a adoção de flexibilização de jornada</p> <p><b>1998</b> Empresas podem adotar banco de horas mediante aprovação de 2/3 dos empregados abrangidos. Após aprovação, será implementado em 05 dias. O sindicato será comunicado em até 10 dias de antecedência da assembléia.</p> <p><b>1999</b> Comunicação aos sindicato passa a ser de 05 dias úteis de antecedência.</p> <p><b>2002</b> Para sua aprovação, o banco de horas passa a requerer consentimento de 58% dos empregados atingidos.</p>	Idem a 2002
CCT	Metalúrgicos de Caxias do Sul	RS	JUN	<p>Possibilidade de flexibilização da jornada mediante aprovação de 2/3 dos trabalhadores e assistência do sindicato. A duração do regime será de 75 dias. Poderão ser suprimidos até 05 dias por mês. As empresas deverão comunicar os empregados com antecedência de 10 dias. A compensação se dará através da prorrogação da jornada até o limite de 02 horas extras por dia. Em caso de supressão da jornada, 50% das horas suprimidas serão pagas. Os empregados demitidos até 02 meses após a supressão terão direito ao recebimento de 100% das horas surpimidas. A supressão não implicará redução das férias DSR e 13°</p>		Idem a 1996

CCT	Metalúrgicos de Jaraguá do Sul	SC	JAN	Permissão de medico do trabalho para adoção do sistema de prorrogação e compensação de jornada	<p><b>1999</b> As empresas podem adotar banco de horas desde que aprovado por 55% dos trabalhadores em assembléia. A assembléia deve contar com 2/3 dos trabalhadores da empresa. A duração do banco de horas será de 12 meses</p> <p><b>2002</b> Sem cláusula sobre banco de horas</p>	Idem a 2002
CCT	Metalúrgicos de Blumenau	SC	MAI	Compensação mensal das horas extras. Limite de 02 horas extras por dia.	<p><b>1998</b> Período de compensação estipulado em 120 dias.</p> <p><b>1999</b> Banco de horas com duração de 12 meses. Será adotado se aprovado em assembléia com presença de 2/3 dos trabalhadores. Limite da jornada diária em 10h entre segunda e sexta e de 8h no sábado Limite da jornada semanal em 58h. Redução da jornada poderá resultar em supressão de até 10 dias úteis no mês , sem prejuízo dos salários. Relação entre hora trabalhada e hora de folga em 1h/1h Informe mensal do saldo Empresas devem comunicar com 48h de antecedência o uso do banco Ao final da vigência, o saldo positivo será pago com horas extras. Saldo negativo será abonado. Em caso de rescisão de contrato, saldo positivo será pago tendo como base o salário contratual</p> <p><b>2000</b> Exclusão da cláusula</p>	-

CCT	Mecânicos de Joinville	SC	ABR	Não houve CCT	<p><b>1997 e 1998</b> Não houve CCT</p> <p><b>1999</b> Possibilidade de as empresas adotarem banco de horas</p> <p><b>2000</b> As empresas poderá adotar banco de horas com os seguintes critérios: - Deve ser aprovado por 55% dos votos de, pelo menos, 80% dos empregados - Limite de saldo de 150h ou 200h anuais a depender do número de trabalhadores da empresa. - Extensão obedecerá o critério de 11h de intervalo - O trabalho em domingos e feriados, se em mais de um por mês, será creditado com os acréscimos legais, salvo permuta. - O saldo de horas será informado sempre que solicitado. - findo 12 meses, o saldo será compensado em novo regime. - Realização da compensação deverá ser informada com 48h de antecedência. - O empregado poderá usufruir como folga de 10% do montante de crédito, desde que informe a empresa com 2 dias de antecedência. - Em caso de rescisão de contrato, saldo positivo será pago ou compensado durante o aviso prévio. Saldo negativo será descontado em casos de demissão por justa causa ou demissão por vontade do empregado.</p>	Idem a 2000
CCT	Metalúrgicos ABCD – Automotivos	SP	SET	Não houve CCT	<p><b>1999 e 2000</b> Não houve CCT</p>	Não houve CCT

CCT	Metalúrgicos ABCD (Grupo XIX-10)	SP	NOV	-	<b>2000, 2001 e 2002</b> Não houve CCT	-
CCT	Metalúrgicos ABCD (Grupo XIX-III)	SP	NOV	-	<b>1998</b> As empresas poderão adotar banco de horas mediante negociação prévia com o sindicato e aprovação em assembléia com presença de 2/3 dos empregados.  O banco terá duração de 01 ano. Limite da jornada diária em 10h. Em caso de demissão, o sindicato negociará com a empresa a forma de compensação dos débitos e créditos.  <b>2001</b> Exclusão da cláusula	-
CCT	Metalúrgicos Capital (Grupo XIX-10)	SP	NOV	-	-	-
CCT	Metalúrgicos Capital (Grupo XIX-III)	SP	NOV	-	<b>1998</b> As empresas poderão adotar sistema de flexibilização de jornada mediante comunicação prévia de 15 dias ao sindicato.  <b>1999</b> Não houve CCT  <b>2000</b> Exclusão da cláusula sobre flexibilização da jornada. Possibilidade de compensar os dias parados por motivos de força maior.	Idem a 2000

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria do Papel**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Papel e Papelão – Bahia Sul Celulose	BA	JUN	–	<b>1999</b> Não houve ACT	–
ACT	Papel e Papelão – Aracruz Celulose	ES	NOV	–	<b>1998</b> A empresa e sindicato se comprometem a discutir a implementação do banco de horas.  <b>1999</b> Exclusão da cláusula	–
CCT/ ACT	Papel e Papelão de Lages/KLABIN	SC	OUT	Flexibilização para as empresas que reduzirem a jornada para 40 horas semanais. A jornada pode variar entre 36h e 44h. Esta flexibilização será aplicada entre fevereiro e setembro. Ao final desse período, os créditos serão pagos como extras. O sindicato deverá ser informado da flexibilização da jornada.	<b>1998</b> As empresas poderão propor banco de horas em negociação com o sindicato. Para implementação é necessária a aprovação em assembléia dos trabalhadores.	Idem a 1998
CCT	Papel e Papelão	SP	OUT	–	–	–

**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 (Em 1995: Possibilidade de folgas em dias úteis para os empregados em regime administrativo mediante compensação)	<b>1997</b> Idem a 1995  <b>1998</b> Não houve CCT  <b>1999</b> Idem a 1995	Idem a 1995
CCT	Químicos – Tintas e Vernizes	RJ	MAR	Não houve CCT	<b>1998</b> Concordância em estabelecer negociação de banco de horas. Não pode haver recusa do sindicato.  <b>2000</b> A empresa se compromete a manter o nível de emprego. As empresas que adotarem banco de horas sem negociá-lo com o sindicato deverão pagar as horas extras realizadas pelos trabalhadores em dobro.	Idem a 2000
ACT	Petroquímicos – Triunfo	RS	NOV	–	–	–
CCT	Plásticos Joinville	SC	ABR	As empresas podem alterar a jornada mediante informe ao sindicato com 03 dias de antecedência	<b>1998</b> As empresas interessadas em adotar banco de horas devem propor suas condições aos empregados, assistidos pelo sindicato.  <b>2001</b> Exclusão de cláusula incluída em 1998  <b>2002</b> As condições de implantação do banco de horas deverão ser negociadas pela comissão para negociação e solução de conflitos	Idem a 2002
CCT	Químicos e Petroquímicos	SP	NOV	–	–	–

**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	–	<p><b>1998</b>                      As empresas podem flexibilizar a jornada até o limite de de 30 horas mensais                      O limite da jornada diária será de 10 horas.                      Folgas compensatórias devem ser informadas com 05 dias de antecedência.                      Implantação do regime deve ser informado com 10 dias de antecedência ao sindicato.                      Ao fim do regime, saldo positivo deve ser pago com horas extras.                      Serão levadas em conta os empregados estudantes e as empregadas com filhos em idade inferior a sete anos</p>	Idem a 1998
CCT	Vestuário – Costureiras	SP	JUL	Não houve CCT	<p><b>1997</b>                      Não houve CCT</p>	–
CCT	Vestuário de Franca – Calçados	SP	FEV	As empresas poderão celebrar acordos de compensação com seus funcionários mediante aprovação 2/3 dos votantes	–	Idem a 1996

**SETOR** – Indústria

**CATEGORIA:** Trabalhadores na Indústria de Vidros

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vidreiros	SP	DEZ	–	–	–

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Estabelecimentos Bancários

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Bancários	BR	SET	–	–	–

**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	–	–	Não houve CCT: em dissídio
CCT	Jornalistas de Belo Horizonte – Jornais e Revistas	MG	ABR	–	<p><b>1999</b> As horas excedentes a 7ª laborada serão passíveis de compensação.</p> <p><b>2001</b> A compensação se dará dentro do prazo de 60 dias após o mês de ocorrência, sob pena de pagamento de horas extras. Em caso de demissão, pagamento das horas extras.</p>	Idem a 2001
ACT	Jornalistas – Diário de Pernambuco	PE	AGO	–	<p><b>1999</b> Metade das horas extras, até o limite de 30 por mês, pode ser compensada à razão de 1h trabalhada por 1h de folga. As horas excedentes devem ser compensadas até 60 dias após o mês de ocorrência. Em caso de demissão, pagamento de horas extras. Empresas se comprometem a adotar mecanismos de controle de jornada. As horas a compensar podem ser gozadas como férias até o limite de 10 dias.</p> <p><b>2001</b> Exclusão do limite de 30 horas. Trabalho em domingos e feriados não será creditado no banco de horas.</p>	ACT não registrado
CCT	Jornalistas	RN	SET	–	<p><b>1998 e 2001</b> Não houve CCT: em dissídio</p>	–

CCT	Radialistas	RS	NOV	São improrrogáveis as jornadas de trabalho dos profissionais que prestam serviços em condições insalubres.	<b>2000</b> Exclusão da cláusula.	–
CCT	Jornalistas	SP	DEZ	As horas extras só podem ser compensadas quando houver interesse do empregado. As horas extras podem ser compensadas no período de férias.	–	Inclusão da recomendação às empresas que, na medida do possível, celebrem acordos para compensação de horas com o sindicato.

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Professores da Rede Privada de Ensino

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Professores	BA	MAI	–	–	–
CCT	Professores	DF	MAI	–	–	–
CCT	Professores	PR	MAR	–	–	–
CCT	Professores	RS	MAR	–	–	–
CCT	Professores	SP	MAR	–	–	–

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Processamento de Dados

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Processamento de Dados	RJ	SET	<p>Permissão de horário flexível a empregado com dependente deficiente. Possibilidade de compensação sem pagamento de horas extras.</p>	<p><b>2002</b> Inclusão do compromisso dos sindicatos em negociar, por empresa, a implantação de banco de horas.</p>	<p>As empresas poderão adotar banco de horas com duração de 90 dias. As horas trabalhadas em domingos ou DSR não comporão o banco de horas. A relação entre horas trabalhadas e horas para folga é de 1h/1h. Mediante acordo, o saldo positivo pode ser compensado como férias complementares. O saldo será informado mensalmente. Em caso de rescisão de contrato, pagar o saldo positivo com adicional de horas extras. Em empresas com mais de 100 funcionários:</p>

						<p>sindicato realizará assembléia para eleger um representante com função de fiscalizar a execução do banco de horas.</p>
CCT	Processamento de Dados	SP	JAN	<p>As faltas e atrasos poderão ser compensados conforme critérios definidos pelas empresas.</p>	<p><b>1998</b>                      As empresas poderão adotar banco de horas com duração de 04 meses.                      Limite de saldo mensal de 50h positivas e 40h negativas. As excedentes serão pagas com o adicional de horas extras ou descontadas.                      Ao fim do regime, as primeiras 120 horas de saldo serão pagas com adicional de 60%; as demais, 100%.                      Em caso de rescisão de contrato, pagamento do saldo positivo junto com as verbas rescisórias ou seu desconto, no caso de saldo negativo.</p> <p><b>1999</b>                      Não houve CCT: em dissídio</p>	<p>Idem a 1998</p>

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vigilantes	DF	MAI	–	–	–
CCT	Vigilantes	PR	FEV	Regimes de compensação na mesma semana podem ser adotados pelas empresas.	–	Ídem a 1996

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Estabelecimentos de Saúde

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Enfermeiros	PR	MAI	-	<p><b>1998</b> Instituição de comissão permanente de mediação e arbitragem para discutir banco de horas</p> <p><b>1999</b> Sem cláusula a respeito</p> <p><b>2001</b> As empresas poderão instituir banco de horas com duração de 60 dias O acordo deve ser homologado no sindicato As horas trabalhadas em feriados não comporão o banco de horas. O saldo de horas deve ser informado sempre que solicitado. As horas não compensadas devem ser pagas com adicional de hora extra. Em caso de rescisão de contrato, as horas em saldo serão pagas com adicional de horas extras.</p>	Idem a 2001

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Empresas de Transporte**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Aeroviários	BR	DEZ	Compensação se dará na proporção do percentual das horas extras e precisa ser acordada entre empresa e trabalhador. A compensação deverá ser realizada até o final do mês subsequente e, se não feitas, as horas serão pagas como extras no mês posterior.	<b>1998</b> A compensação pode se dar em período superior, mediante acordo entre empresa e sindicato.	Idem a 1998
CCT	Aeronautas	BR	DEZ	-	<b>1998</b> Horas trabalhadas em domingo podem ser compensadas até o mês subsequente ao mês em que foi trabalhado.  <b>2000</b> Prazo para compensação do domingo (ou feriado) trabalhado passa a ser 90 dias subsequentes ao mês em que foi trabalhado	Mantém 2000
CCT	Condutores de Veículos – Transurb	GO	MAR	Prorrogação com compensação na mesma semana independentemente de ato escrito	<b>1999</b> Compensação pode ser realizada mensalmente  <b>2002</b> Não houve CCT	Idem a 1999

CCT	Condutores de Veículos – Cargas	PR	MAI	–	<p><b>1998</b>                  Autoriza as empresas a negociarem com cada trabalhador, individualmente, banco de horas individuais com duração de 120 dias. A relação entre horas trabalhadas e horas a compensar será de 1h/1h em dias normais e 1h/2h para feriado e DSR                  As horas não compensadas serão pagas como extras ou, a critério das partes, lançadas para novo período                  Em caso de rescisão contratual, as horas em crédito serão pagas como extras. O saldo negativo pode ser descontado das verbas rescisórias</p> <p><b>1999</b>                  Duração do banco sobe para até 12 meses.</p> <p><b>2001</b>                  Exclusão da menção ao desconto nas verbas rescisórias.</p>	Incorporação da garantia de não desconto do saldo negativo nas verbas rescisórias.
CCT	Condutores de Veículos Urbanos	SP	MAI	–	–	–

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Asseio e Conservação

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Asseio e Conservação – Siemaco/Selur	SP	MAR	Possibilidade de extensão e compensação da jornada na mesma semana.	<p><b>1999</b> Adoção do banco de horas com duração de 12 meses. As empresas que o quiserem implementar devem notificar o sindicato com 10 dias de antecedência e divulgar aos funcionários. Limite da jornada diária é de 10h. Metade das horas extras mensais será paga com adicional; a outra metade será compensada. Domingos e feriados não compõem o banco Saldo de horas deve ser divulgado mensalmente. Ao final do regime, o saldo positivo deverá ser pago como horas extras. O saldo negativo pode ser descontado (no máximo em 10%) ou jogado para novo período. O mesmo vale para os casos de rescisão de contrato.</p> <p><b>2001</b> Informe ao sindicato deve ocorrer em até 15 dias</p>	Idem a 2001



# **ANEXO 5**

## **QUADRO INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**



**SETOR – Comércio**

**CATEGORIA: Trabalhadores no Comércio**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Comerciários – Lojistas	BA	MAR	–	–	–
CCT	Comerciários	CE	JAN	–	–	–
CCT	Comerciários	DF	NOV	–	<b>1998</b> Pode usufruir no recinto da empresa, sem que sua permanência signifique que esteja trabalhando. O tempo gasto em trabalho durante o horário do intervalo será computado no final do período.	Mantém 1998
CCT	Comerciários – Varejistas	GO	ABR	Antes do início do período extraordinário, os trabalhadores terão direito a 15min de descanso.	–	Mantém 1996
CCT	Comerciários – Shoppings e Supermercados da Grande João Pessoa	PB	JUL	–	–	–
CCT	Comerciários	RN	JUN	- A não concessão do intervalo implicará em pagamento de horas extras. - computado os 15min para lanche na jornada.	–	Mantém 1996
CCT	Comerciários – Lojista e Material Óptico	RS	NOV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria de Alimentação**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Alimentação – Souza Cruz	RS	NOV	Os empregados concordam em reduzir o intervalo de 01h para 45min	<b>1997</b> Exclusão da cláusula  <b>1999</b> Volta com o mesmo texto de 1996	Mantém 1999
ACT	Alimentação – Brahma (Maltaria Navegantes)	RS	NOV	Dispensa de marcação de ponto no intervalo.	<b>2002</b> Sem ACT	Sem ACT
CCT	Alimentação	RS	JUN	–	–	–
ACT	Alimentação – Sadia	SC	MAI	–	–	–
CCT	Alimentação – Panificação	SP	NOV	–	–	–
ACT	Alimentação – Nestlé	SP	NOV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria de Artefatos de Borracha**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Artefatos de Borracha – Petroflex	PE	SET	Intervalo pode ser reduzido para 45min com a concessão de 07 folgas no mês para os empregados no regime administrativo. - os empregados são dispensados de registrar os intervalos.	<b>1997 e 1998</b> Sem ACT: dissídio	Mantém 1996
CCT	Artefatos de Borracha	SP	JUN	Jornada acima de 06h – 01h. Se for inferior, garantir pelo menos 30min e remunerar como de trabalho efetivo, exceto nos casos onde for prevista a compensação.	<b>1998</b> Adicionada a possibilidade das empresas de dispensar a marcação de ponto.	Mantém 1998
ACT	Artefatos de Borracha – Goodyear	SP	JUN	Empregados com intervalo de refeição de 30min recebem abono refeição.	–	Mantém 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Construção e Mobiliário**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Construção Civil	CE	MAR	–	–	–
CCT	Construção Civil	DF	MAI	Dispensa de assinalar ponto. - 01h entre 11h e 13h.	–	Mantém 1996
ACT	Construção e Mobiliário – Holcim Brasil S/A	MG	OUT	–	<b>1997</b> Dispensa de marcação de ponto para os empregados do administrativo.	Mantém 1997
CCT	Construção Civil	PR	JUN	Quando o empregador conceder intervalo para café/lanche, poderá computar ou não na jornada de trabalho. Obrigatoriedade de concessão de 15min para os trabalhadores com turno superior a 04h.	–	Mantém 1996
CCT	Construção e Mobiliário. de Bento Gonçalves	RS	FEV	–	–	–
CCT	Marceneiros – Serrarias	SP	OUT	Podem ser dispensados de marcar ponto desde que não se ausentarem da empresa	–	Mantém 1996
CCT	Construção Civil	SP	MAI	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Extrativa**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Madeireiros – Acesita Energética	MG	NOV	01h para almoço (empregados da área se silvicultura, colheita e produção de carvão).	<b>2002</b> Sem ACT	Mantém 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Fiação e Tecelagem**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Têxteis	CE	MAI	-	<b>1998</b> Sem CCT registrada: dissídio  <b>1999</b> As empresas podem reduzir o intervalo de 01h para 40min, desde que aprovado pela DRT, sindicato e trabalhadores (através de plebiscito).	Mantém 1999
CCT	Têxteis	MG	JUL	-	-	-
ACT	Têxteis – Vicunha	PE	JUL	- Intervalo de 15min para jornada entre 04h e 06h. - intervalo de almoço não poderá ser inferior a 30min. - fim de marcação do ponto para os trabalhadores que usufruírem o intervalo na empresa.	-	Mantém 1996
CCT	Têxteis	PR	MAI	-	<b>1997</b> As empresas podem reduzir o intervalo para refeições, desde que cumpridas as formalidades legais.	Mantém 1997
CCT	Têxteis	RJ	MAI	-	-	-
CCT	Têxteis	RN	MAI	-	-	-
CCT	Têxteis de Caxias do Sul	RS	OUT	-	<b>1997</b> Possibilidade de redução do intervalo para almoço para 30min, no caso da empresa possuir refeitório, e for aprovado por 2/3 dos empregados.	Sem CCT
CCT	Têxteis de Blumenau	SC	SET	-	<b>1997</b> As empresas podem pleitear a redução do intervalo. para 30min, desde que com adesão da maioria dos empregados.	Mantém 1997
CCT	Têxteis de Brusque	SC	MAI	Intervalo reduzido para 30min, desde que as empresas cumpram os dispositivos legais.	-	Mantém 1996

CCT	Têxteis – Malharias e Meias	SP	NOV	- As empresas deverão convocar assembléia para reduzir o intervalo da jornada. - os empregados podem ser dispensado de registro de ponto desde de que não se ausentem da empresa.	<b>2001</b> Supressão do item referente à redução de jornada.	Mantém 2001
-----	-----------------------------	----	-----	--	--	-------------

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Gráfica**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Gráficos	MG	MAI	As empresas podem dispensar a marcação de ponto. O intervalo pode ser reduzido para 30min nas empresas com mais de 50 funcionários e que disponham de refeitório.	–	Mantém 1996
CCT	Gráficos	RS	ABR	–	–	–
CCT	Gráficos	SP	NOV	Empregados com intervalo de 30min podem ser dispensados de marcar ponto. Fotocomposição: 50min/10min não deduzido da jornada.	–	Mantém 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Metalúrgica**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Metalúrgicos	BA	JUL	Os empregados que não se ausentarem da empresa para o intervalo não deverão assinalar ponto.	–	Mantém 1996
ACT	Metalúrgicos – Samarco	ES	AGO	Dispensa de marcação de ponto: -01h de intervalo para refeição e descanso - jornada de turno: intervalo de 30min para refeição, lanche e/ou descanso.	–	Mantém 1996
ACT	Metalúrgicos – Acesita S/A	MG	NOV	30min no mínimo.	–	Mantém 1996
ACT	Metalúrgicos – Usiminas	MG	NOV	30min para os empregados que trabalham em regime de turno.	<b>1999</b> Dispensa de marcação de ponto.  <b>2001</b> A Usiminas e o Sindicato Laboral ratificam todos os demais sistemas de jornada de trabalho (administrativo e operacional), reconhecidamente menores do que as de Lei, proporcionando aos empregados, em contrapartida, intervalos para descanso mais expressivos, sempre com a ressalva do exercício, a qualquer tempo, do poder diretivo patronal.	Mantém 2001
CCT	Metalúrgicos – Fiemg	MG	OUT	–	–	–
CCT	Metalúrgicos de Curitiba	PR	DEZ	Interesse do sindicato patronal em reduzir o descanso intra-jornada, mediante autorização ministerial.	–	Mantém 1996
CCT	Metalúrgicos – Grupo 11	RJ	OUT	Empresas com mais de 100 empregados poderão dispensar a marcação de ponto para repouso alimentação. Elas podem exigir caso o empregado se ausente da empresa no referido descanso.	–	Mantém 1996

CCT	Metalúrgicos de Porto Alegre	RS	MAI	As empresas poderão dispensar a marcação de ponto. As empresas com refeitório poderão reduzir a 30min o intervalo para descanso /alimentação.	-	Mantém 1996
CCT	Metalúrgicos de Caxias do Sul	RS	JUN	As empresas poderão dispensar a marcação de ponto. Eventuais horas extras prestadas no intervalo deverão ser registradas. As empresas com refeitório poderão reduzir o intervalo a 45min, desde que aprovado por pelo menos 50% dos empregados.	-	Mantém 1996
CCT	Metalúrgicos de Jaraguá do Sul	SC	JAN	O intervalo para lanches, quando concedido pelas empresas, não serão considerados no cômputo da jornada. As empresas podem reduzir o intervalo para 30min, caso possuam refeitório.	-	Mantém 1996
CCT	Metalúrgicos de Blumenau	SC	MAI	As empresas podem reduzir o intervalo para 30min, desde que aprovado pela maioria dos empregados.	-	Mantém 1996
CCT	Mecânicos de Joinville	SC	ABR	Sem CCT	<b>1997 e 1998</b> Sem CCT  <b>1999</b> As empresas poderão reduzir o intervalo para 30min desde que respeitadas as condições mínimas. estabelecidas por lei (no que se refere ao refeitório).  <b>2001</b> Dispensa de marcação de ponto.	Mantém 2001
CCT	Metalúrgicos ABCD – Automotivos	SP	SET	As empresas podem dispensar a marcação do ponto, desde que o empregado não se ausente.	<b>1999 e 2000</b> Sem CCT  <b>2001</b> Exclusão da cláusula	Sem CCT

CCT	Metalúrgicos ABCD (Grupo XIX-10)	SP	NOV	As empresas podem dispensar a marcação do ponto, desde que o empregado não se ausente.	<b>1997</b> Exclusão do item anterior. Inclusão: as empresas podem reduzir o intervalo para 30min, desde que mantenha local apropriado para refeição e seja ajustado com o sindicato.  <b>2000, 2001 e 2002</b> Sem CCT	Mantém 1997
CCT	Metalúrgicos ABCD (Grupo XIX-III)	SP	NOV	As empresas podem dispensar a marcação do ponto, desde que o empregado não se ausente.	<b>1997</b> Exclusão do item anterior. Inclusão: as empresas podem reduzir o intervalo para 30min, desde que possuam refeitório e seja ajustado com o sindicato;  <b>1998</b> As empresas podem dispensar a marcação de ponto no início e término do intervalo, desde que seja registrado no cartão ou folha de ponto	Mantém 1998
CCT	Metalúrgicos Capital (Grupo XIX-10)	SP	NOV	Sem cláusula a respeito (sentença normativa) Em 1995: dispensa de marcação de ponto, desde que o empregado não saia da empresa.	<b>1997</b> Intervalo pode ser reduzido para 30min desde que a empresa possua refeitório e seja acordado com o sindicato.	Mantém 1997
CCT	Metalúrgicos Capital (Grupo XIX-III)	SP	NOV	As empresas podem dispensar a marcação de ponto. O intervalo pode ser reduzido a 30min desde que haja refeitório e prévio acordo com o sindicato.	<b>1997</b> Exclusão do item referente à marcação de ponto. <b>1998</b> Volta do item referente à dispensa da marcação de ponto. <b>1999</b> Sem CCT	Mantém 1998

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria do Papel**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Papel e Papelão – Bahia Sul Celulose	BA	JUN	Dispensa de marcação de ponto.	–	Mantém 1996
ACT	Papel e Papelão – Aracruz Celulose	ES	NOV	–	–	–
CCT/ ACT	Papel e Papelão de Lages/KLABIN	SC	OUT	Dispensa de marcação de ponto.	<b>1997</b> Não houve CCT	Mantém 1996
CCT	Papel e Papelão	SP	OUT	O intervalo poderá ser de 30min, desde que autorizado por assembléia geral, com assistência do sindicato.	–	Mantém 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Química**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Químicos e Petroquímicos	BA	SET	–	–	–
CCT	Químicos – Tintas e Vernizes	RJ	MAR	–	–	–
ACT	Petroquímicos – Triunfo	RS	NOV	As empresas podem dispensar a marcação de ponto e reduzir o intervalo a 45min.	–	Mantém 1996
CCT	Plásticos Joinville	SC	ABR	As empresas podem dispensar a marcação de ponto para os empregados que não se ausentarem durante o intervalo. Na prorrogação da jornada, haverá intervalo de 15min antes.	–	Mantém 1996
CCT	Químicos e Petroquímicos	SP	NOV	As empresas podem dispensar o registro de ponto, desde que o empregado não saia da empresa.	<b>2000</b> Inclusão do item: as empresas que preencherem os critérios técnicos e legais poderão reduzir o intervalo para 30min.	Mantém 2000

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria do Vestuário**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vestuário de Sapiranga – Calçados	RS	FEV	–	–	–
CCT	Vestuário – Costureiras	SP	JUL	Não houve CCT	<p><b>1997</b> Não houve CCT</p> <p><b>1998</b> As empresas com mais de 30 funcionários podem dispensar a marcação de ponto. Os sindicatos se comprometem a não reivindicar hora-extra no intervalo nas empresas que adotarem o procedimento.</p>	Mantém 1998
CCT	Vestuário de Franca – Calçados	SP	FEV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria do Vidro**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vidreiros	SP	DEZ	O intervalo poderá ser reduzido, desde que com a concordância do sindicato.	<b>1998</b> Inclusão do item: as empresas poderão dispensar a marcação do intervalo.	Mantém 1998

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Bancos**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Bancários	BR	SET	Serviços de digitação: a cada 50min, 10min para descanso, não deduzidos da jornada.	-	Mantém 1996

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Empresas de Comunicação**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Jornalistas – Jornais e Revistas	CE	SET	15min a cada 02h para profissionais que trabalham em terminais de vídeo (tv ou computador).	–	Sem CCT (dissídio)
CCT	Jornalistas de Belo Horizonte – Jornais e Revistas	MG	ABR	–	–	–
ACT	Jornalistas – Diário de Pernambuco	PE	AGO	–	–	–
CCT	Jornalistas	RN	SET	–	–	–
CCT	Radialistas	RS	NOV	Facultada a diminuição do intervalo para 30min, mediante acordo, nas empresas com refeitório.	–	Mantém 1996
CCT	Jornalistas	SP	DEZ	–	–	–

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Professores da Rede Privada de Ensino**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Professores	BA	MAI	Sem cláusula (sentença normativa)	<p><b>1997</b> 15min de intervalo após 03 aulas consecutivas, durante a qual não será exigida a execução de nenhuma atividade.</p> <p><b>1998 em diante</b> Sem cláusula</p>	–
CCT	Professores	DF	MAI	15min no mínimo por turno de trabalho.	–	Mantém 1996
CCT	Professores	PR	MAR	–	–	–
CCT	Professores	RS	MAR	Desde que compatível com a estrutura pedagógica da escola: 15min a cada 03 aulas consecutivas. Se o professor exercer atividade durante o intervalo, receberá por ela ½ hora aula normal.	–	–
CCT	Professores	SP	MAR	–	–	–

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Empresas de Processamento de Dados**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Processamento de Dados	RJ	SET	–	–	–
CCT	Processamento de Dados	SP	JAN	Para os digitadores, computados na jornada de trabalho:a cada 50min, 10min de intervalo.	<b>1999 –</b> Não houve CCT	Mantém 1996

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vigilantes	DF	MAI	Concessão de intervalo para alimentação em conformidade com a conveniência e necessidade do serviço. Desobrigado de assinalar no livro ponto.	<b>2001</b> Vigilantes que prestam serviço em agências bancárias terão seu intervalo para refeição concedido entre 11h e 14h30, sem que isso desnature a extensão do intervalo.	Mantém 2001
CCT	Vigilantes	PR	FEV	–	–	–

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA:** Empregados em Estabelecimentos de Saúde

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Enfermeiros	PR	MAI	Para a jornada de 12x36, 01h para descanso e alimentação, computados na jornada e sem necessidade de marcação. Para a jornada de 06h – 15min nos termos da lei.	-	Mantém 1996

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Trabalhadores em Transportes

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Aeroviários	BR	DEZ	15min para as jornadas entre 04 e 06h diárias, computados como tempo de trabalho. 10min para teletipistas (computados). Agentes de reserva – 15min mais 10min (computados). Todos sem obrigatoriedade de registro de ponto. O intervalo para repouso e alimentação não será computado como trabalho.	–	Mantém 1996
CCT	Aeronautas	BR	DEZ	–	–	–
CCT	Condutores de Veículos – Transurb	GO	MAR	As empresas podem dilatar ou reduzir os intervalos, mas não suprimi-los, – independentemente de ato escrito – para fins de atender a demanda de serviço. O intervalo segue o item 6º da portaria nº 3 de 01/01/1952.	–	Exclusão do item referente à portaria do MTb
CCT	Condutores de Veículos – Cargas	PR	MAI	–	–	–
CCT	Condutores de Veículos Urbanos	SP	MAI	Motoristas e cobradores: 30min não considerados como jornada.	–	Mantém 1996

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Asseio e Conservação

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Asseio e Conservação – Siemaco/Selur	SP	MAR	-	<b>2002</b> Os próprios funcionários têm a obrigação de cumprir suas jornadas na forma que possibilitem o cumprimento do horário de intervalo – mínimo de 01h. Os trabalhadores são dispensados de assinalar os intervalos.	Mantém 2002



# **ANEXO 6**

## **QUADRO JORNADA POR TURNO OU ESCALA DE REVEZAMENTO**



**SETOR** – Comércio

**CATEGORIA:** Trabalhadores no Comércio

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Comerciários – Lojistas de Salvador	BA	MAR	–	–	–
CCT	Comerciários	CE	JAN	–	–	–
CCT	Comerciários	DF	NOV	12x36 para os vigias.	<b>1999</b> Autoriza a adoção desta jornada para outros empregados, desde que previamente autorizado pelos Sindicatos.	Idem a 1999
CCT	Comerciários – Varejistas	GO	ABR	–	<b>2001</b> Será permitida a troca de turno entre empregados.	Idem a 2001
CCT	Comerciários de João Pessoa	PB	JUL	–	–	–
CCT	Comerciários	RN	JUN	–	–	–
CCT	Comerciários – Lojista e Material Óptico	RS	NOV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Alimentação**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Alimentação – Souza Cruz	RS	NOV	–	–	–
CCT	Alimentação	RS	JUN	–	–	–
ACT	Alimentação – Brahma (Maltaria Navegantes)	RS	NOV	As escalas de revezamento de folgas serão comunicadas com 01 semana de antecedência.	<b>2000</b> Exclusão da cláusula  <b>2002</b> ACT não registrado	ACT não registrado
ACT	Alimentação – Sadia	SC	MAI	–	–	–
CCT	Alimentação – Panificação	SP	NOV	–	–	–
ACT	Alimentação – Nestlé	SP	NOV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Borracha**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Artefatos de Borracha – Petroflex	PE	SET	36h semanais (33h36 efetivamente trabalhadas e 2h24 para compensação de 11 feriados oficiais trabalhados no ano). Em caso de dobra de turno, o empregado é dispensado da jornada seguinte caso não seja possível cumprir o intervalo de 11h. intrajornada. Se o empregado trabalhar, receberá hora extra (100%).	<b>1997 e 1998</b> Não houve ACT: em dissídio  <b>1999</b> Exclusão da cláusula	–
CCT	Artefatos de Borracha	SP	JUN	Obrigatoriedade de fixar escalas com antecedência de 30 dias.	<b>2001</b> Exclusão da cláusula	–
ACT	Artefatos De Borracha – Goodyear	SP	JUN	Sistema 6x2 (seis dias trabalhados e dois dias de folga) com direito de folga em natal, ano novo, sexta-feira santa e finados. Fornecimento de escala com pelo menos 30 dias de antecedência. A escala deverá cobrir período de 06 a 12 meses e garantir folga em domingo a cada 07 semanas.	–	Idem a 1996

**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	–	–	–
CCT	Construção Civil	DF	MAI	–	<b>2000</b> 12x36 para o guardião de obra.	Idem a 2000
ACT	Construção e Mobiliário – Holcim Brasil S/A	MG	OUT	–	<b>1997</b> Prorrogação da jornada em 2h30 (de 06h para 8h30) para os empregados em turno ininterrupto de trabalho, adotando a escala 06 dias de trabalho por 03 de descanso (6x3), sem prejuízo das folgas legais. 30min correspondem ao intervalo de descanso.	Idem a 1997
CCT	Construção Civil	PR	JUN	12x36 para os vigias, independentemente da anuência do sindicato.	–	Idem a 1996
CCT	Construção e Mobiliário. De Bento Gonçalves	RS	FEV	–	–	–
CCT	Construção Civil	SP	MAI	Não houve CCT	–	–
CCT	Marceneiros – Serrarias	SP	OUT	Jornada de 06h (turno ininterrupto).	–	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Extrativa**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Madeireiros – Acesita Energética	MG	NOV	-	-	-

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Fiação e Tecelagem**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Têxteis	CE	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis	MG	JUL	–	–	–
ACT	Têxteis – Vicunha	PE	JUL	–	–	–
CCT	Têxteis	PR	MAI	–	<p><b>1997</b> Quando ocorrer troca de turno por interesse dos empregados, serão trocados de igual forma os intervalos e folgas.</p> <p><b>2001</b> Acresce: as empresas dedicarão atenção especial aos estudantes para evitar prejuízo ao comparecimento às aulas.</p>	Idem a 2001
CCT	Têxteis	RJ	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis	RN	MAI	–	<p><b>2001</b> Não houve CCT: em dissídio</p>	–
CCT	Têxteis de Caxias do Sul	RS	OUT	–	–	–
CCT	Têxteis de Blumenau	SC	SET	–	<p><b>1997</b> Adoção de turnos ininterruptos de trabalho com duração de 44h semanais e um turno de jornada diária de 12h para sábados, domingos e feriados.</p>	Idem a 1997
CCT	Têxteis de Brusque	SC	MAI	Há três turnos ininterruptos de trabalho.	–	Idem a 1996
CCT	Têxteis – Malharias e Meias	SP	NOV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Gráfica**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Gráficos	MG	MAI	Obrigatoriedade de comunicação da escala com no mínimo 15 dias de antecedência. Garantia de folga em 02 domingos por mês.	–	Idem a 1996
CCT	Gráficos	RS	ABR	–	–	–
CCT	Gráficos	SP	NOV	A cláusula sobre jornada de turno estipula a possibilidade da não marcação de ponto para o intervalo.	–	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Metalúrgica**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Metalúrgicos	BA	JUL	Permuta de turnos: a empresa deverá ser comunicada 24h antes. São permitidas até 07 permutas por mês	-	Idem a 1996
ACT	Metalúrgicos – Samarco	ES	AGO	A dobra de jornada só será permitida em apenas em situações excepcionais, sendo paga com hora extra. O trabalhador em turno ininterrupto de revezamento pode ser transferido para o horário diurno, sem que isso acarrete alteração no seu salário nominal. Definição de três turnos de revezamento.	-	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos – Fiemg	MG	OUT	Cláusula sobre hora extra em caso de dobra de turno.	<b>1998</b> Não houve CCT	Idem a 1996

ACT	Metalúrgicos – Acesita S/A	MG	NOV	04 turmas em 03 turnos de trabalho ininterruptos (no máximo 33,6h semanais).	<p><b>1999</b> Inclusão de nova cláusula: abertura de negociação sobre jornada de turno.</p> <p><b>2000</b> Além da jornada de turno estipulada, incorporação de 02 novos regimes:</p> <p>1) 03 turmas revezando-se em 02 turnos (01 de 08h e outro de 10h); intervalo de 30min para o primeiro e 02 intervalos de mesma duração para o segundo. O revezamento dura 09 semanas, totalizando 38h30min semanais (36h40min de jornada líquida por folga compensatória).</p> <p>2) 04 turmas revezando-se em 02 turnos de 12 horas (7-19h, com 02 intervalos de 30min cada): a cada 02 dias intervalo de 24h entre jornadas; a cada 04 dias, intervalo de 04 dias entre as jornadas. Dura 08 semanas e totaliza 38h30min (36h40min de jornada líquida por folga compensatória).</p> <p><b>2002</b> Incorporação de uma folga adicional de um dia a cada ciclo de 40 dias na jornada de 12h (para cumprir a jornada líquida de 36h40min). Comissão para elaborar regime de turno alternativo (08h, 03 turnos, 04 turmas) – implantada em julho de 2003.</p>	Adoção de regime de 03 turnos com jornada de 08h e 04 turmas. 36h56min semanais em média.
ACT	Metalúrgicos – Usiminas	MG	NOV	03 turnos de trabalho ininterruptos.	<p><b>2002</b> O sindicato e empresa pactuarão em outro instrumento normativo as regras sobre turno ininterrupto de trabalho.</p>	Idem a 2002
CCT	Metalúrgicos de Curitiba	PR	DEZ	–	–	–
CCT	Metalúrgicos (Grupo 11)	RJ	OUT	–	–	–

CCT	Metalúrgicos de Porto Alegre	RS	MAI	-	-	-
CCT	Metalúrgicos de Caxias do Sul	RS	JUN	-	-	-
CCT	Metalúrgicos de Jaraguá do Sul	SC	JAN	-	-	-
CCT	Metalúrgicos de Blumenau	SC	MAI	-	-	-
CCT	Mecânicos de Joinville	SC	ABR	Não houve CCT	<b>1997 e 1998</b> Não houve CCT	-
CCT	Metalúrgicos ABCD – Automotivos	SP	SET	Não houve CCT	<b>1999 e 2000</b> Não houve CCT	Não houve CCT
CCT	Metalúrgicos ABCD (Grupo XIX-10)	SP	NOV	-	<b>2000, 2001 e 2002</b> Não houve CCT	-
CCT	Metalúrgicos ABCD (Grupo XIX-III)	SP	NOV	-	-	-
CCT	Metalúrgicos Capital (Grupo XIX-10)	SP	NOV	-	-	-
CCT	Metalúrgicos Capital (Grupo XIX-III)	SP	NOV	-	<b>1999</b> Não houve CCT	-

**SETOR – Indústria**  
**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria do Papel**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
ACT	Papel e Papelão – Bahia Sul Celulose	BA	JUN	–	<b>1999</b> Não houve ACT	–
ACT	Papel e Papelão – Aracruz Celulose	ES	NOV	–	<b>1997</b> Quando houver transferência para o turno diurno, o empregado receberá integrado ao seu salário o adicional noturno (se o recebeu por 24 meses ininterruptos). Quando a transferência ocorrer por interesse do empregado, está deverá ser feita com a concordância da empresa e assistência do Sindicato; A empresa promoverá o retorno dos empregados do regime administrativo que tiverem o adicional noturno integrado ao salário; Jornada semanal de 33h36min (turno ininterrupto de trabalho).  <b>1998</b> Fim da incorporação do adicional noturno para os empregados transferidos após 04/12/1998.	Idem a 1998
CCT/ ACT	Papel e Papelão de Lages/KLABIN	SC	OUT	–	–	–
CCT	Papel e Papelão	SP	OUT	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Química**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Químicos e Petroquímicos	BA	SET	<p>Não houve CCT</p> <p>Em 1995: quando houver dobra de turno, garantir o intervalo mínimo de 1h entre as jornadas; jornada de 36h – 33h36min trabalhados e 2h24min para compensação de 11 feriados trabalhados.</p> <p>As tabelas deverão contemplar os horários de ônibus.</p> <p>As folgas concedidas ao pessoal do administrativo não serão consideradas para o pessoal em regime de turno.</p> <p>Permissão para trocar de turno até 06 vezes por mês – empregado estudante 08 vezes desde que solicitado 24h antes.</p>	<p><b>1997</b> Permissão para troca de turno se reduz a 04 vezes por mês. Esta alteração não afeta os estudantes.</p> <p><b>1998</b> Não houve CCT</p> <p><b>2001</b> O trabalho no natal e ano novo será pago com horas extras.</p>	Idem a 2001
CCT	Químicos – Tintas e Vernizes	RJ	MAR	–	–	–
ACT	Petroquímicos – Triunfo	RS	NOV	–	–	–
CCT	Plásticos Joinville	SC	ABR	–	–	–
CCT	Químicos e Petroquímicos	SP	NOV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Vestuário**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vestuário de Sapiranga – Calçados	RS	FEV	12x36 ou 12x24 (vigias) – também turno de 8h/06dias seguidos por 02 de folga.	–	Idem a 1996
CCT	Vestuário – Costureiras	SP	JUL	Não houve CCT	<b>1997</b> Não houve CCT	–
CCT	Vestuário de Franca – Calçados	SP	FEV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria de Vidros**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vidreiros	SP	DEZ	-	-	-

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Estabelecimentos Bancários

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Bancários	BR	SET	-	-	-

**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	Organizar escala de serviço com antecedência a fim de permitir que a folga semanal coincida com o domingo pelo menos 02 vezes por mês.	-	Não houve CCT: em dissídio
CCT	Jornalistas de Belo Horizonte – Jornais e Revistas	MG	ABR	-	<b>2002</b> Na escala 12x36 não haverá distinção entre hora noturna e diurna, somente sendo devido o percentual de adicional noturno de 20%.	Exclusão da cláusula
ACT	Jornalistas – Diário de Pernambuco	PE	AGO	-	-	ACT não registrado
CCT	Jornalistas	RN	SET	-	<b>1998 e 2001</b> Não houve CCT: em dissídio	-
CCT	Radialistas	RS	NOV	Obrigatoriedade de divulgar escalas de trabalho e folgas com 08 dias de antecedência.	<b>2001</b> Reduzido para 04 dias de antecedência.	Idem a 2001
CCT	Jornalistas	SP	DEZ	-	-	-

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Professores da Rede Privada de Ensino

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Professores	BA	MAI	–	–	–
CCT	Professores	DF	MAI	–	–	–
CCT	Professores	PR	MAR	–	–	–
CCT	Professores	RS	MAR	–	–	–
CCT	Professores	SP	MAR	–	–	–

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Processamento de Dados

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Processamento de Dados	RJ	SET	36h semanais em turno ininterrupto. Jornada diária de 6h	–	Idem a 1996
CCT	Processamento de Dados	SP	JAN	–	<b>1999</b> Não houve CCT: em dissídio	–

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vigilantes	DF	MAI	12x36 para vigilantes, bombeiros e fiscais.	–	Idem a 1996
CCT	Vigilantes	PR	FEV	12x36 para vigilantes. Pagar hora extra quando suprimir descanso intrajornada. Hora noturna: 60min (pagas com adicional noturno); Acima de 44h semanais – hora extra.	–	Idem a 1996

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Estabelecimentos de Saúde

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Enfermeiros	PR	MAI	36h semanais: 1) 12x36 ou 2) 06 dias com jornada de 06h ou 3) 04 dias com jornada de 6h e um plantão semanal de 12h	-	Idem a 1996

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Empresas de Transporte**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Aeroviários	BR	DEZ	As empresas se esforçarão para que as escalas de trabalho sejam de 05 dias de trabalho e 01 de folga. As escalas serão divulgadas com 05 dias de antecedência. Folga coincidente com feriado dará direito a mais 01 dia de folga. Sem prejuízo das folgas normais, a cada 02 meses 01 folga casada com 01 domingo.	-	Idem a 1996
CCT	Aeronautas	BR	DEZ	As escalas estarão disponíveis em locais de fácil acesso. As empresas farão esforço para conceder folgas para o empregado em mesmo dia da do cônjuge ou companheira. Salvo motivo de força maior, os empregados terão assegurado folga em 01 sábado e domingo consecutivos por mês.	-	Idem a 1996
CCT	Condutores de Veículos – Transurb	GO	MAR	-	<b>2002</b> Não houve CCT	-
CCT	Condutores de Veículos – Cargas	PR	MAI	-	-	-
CCT	Condutores de Veículos Urbanos	SP	MAI	As escalas de folgas serão afixadas em local de fácil acesso e com antecedência quinzenal ou mensal.	<b>1997</b> Sem cláusula (sentença normativa)  <b>2002</b> Adição do item: as folgas cairão preferencialmente no fim de semana..	Idem a 2002

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Asseio e Conservação

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Asseio e Conservação – Siemaco/Selur	SP	MAR	Quando fixadas escalas de revezamento, estas serão divulgadas com antecedência mínima de 30 dias. Não existindo escala de folgas semanais, o empregado terá direito a folga após 06 dias consecutivos de trabalho.	<b>1999</b> Exclusão da cláusula	Sem cláusula

# **ANEXO 7**

## **QUADRO JORNADA ESPECIAL PARA MENORES, MULHERES E ESTUDANTES**



**SETOR – Comércio**

**CATEGORIA: Trabalhadores no Comércio**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Comerciários – Lojistas	BA	MAR	Jornada do estudante não poderá ser alterada se isso atrapalhar o seu horário de aulas.	–	Idem a 1996
CCT	Comerciários	CE	JAN	Jornada do estudante não poderá ser alterada se isso atrapalhar o seu horário de aulas.	–	Idem a 1996
CCT	Comerciários	DF	NOV	Licença para amamentação de 30min será concedida no início ou no final da jornada, de acordo com interesse da empregada.	–	Idem a 1996
CCT	Comerciários – Varejistas	GO	ABR	–	–	–
CCT	Comerciários de João Pessoa	PB	JUL	–	–	–
CCT	Comerciários	RN	JUN	Jornada do estudante não poderá ser alterada se isso atrapalhar o seu horário de aulas.	–	Idem a 1996
CCT	Comerciários – Lojista e Material Óptico	RS	NOV	Intervalos para amamentação poderão ser unidos num único intervalo, usufruído no início ou o término da jornada.	–	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Alimentação**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Alimentação – Souza Cruz	RS	NOV	–	–	–
CCT	Alimentação	RS	JUN	–	–	–
ACT	Alimentação – Brahma (Maltaria Navegantes)	RS	NOV	Empregadas que estiverem amamentando terão suas jornadas diárias diminuídas em 1h.	<b>2002</b> ACT não registrado	ACT não registrado
ACT	Alimentação – Sadia	SC	MAI	–	–	–
CCT	Alimentação – Panificação	SP	NOV	–	–	–
ACT	Alimentação – Nestlé	SP	NOV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Borracha**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Artefatos de Borracha – Petroflex	PE	SET	Deverão ser obedecidos os artigos 374 e 384 da CLT.	<p><b>1997 e 1998</b> Não houve ACT: em dissídio</p> <p><b>2001</b> Exclusão de cláusula</p>	–
CCT	Artefatos de Borracha	SP	JUN	Jornada do estudante não poderá ser alterada se isso atrapalhar o seu horário de aulas.	–	Exclusão da cláusula
ACT	Artefatos. de Borracha – Goodyear	SP	JUN	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Construção e Mobiliário**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Construção Civil	CE	MAR	–	–	–
CCT	Construção Civil	DF	MAI	–	–	–
ACT	Construção e Mobiliário. – Holcim Brasil S/A	MG	OUT	–	–	–
CCT	Construção Civil	PR	JUN	Para mulheres e menores será observado o que o dispõem os artigos 375 e 378 da CLT.	<b>2002</b> Exclusão da cláusula	–
CCT	Construção e Mobiliário de Bento Gonçalves	RS	FEV	Intervalos para amamentação poderão ser unidos num único intervalo, usufruído no início ou término da jornada. Empresas não poderão exigir horas extras aos empregados estudantes.	–	Idem a 1996
CCT	Construção Civil	SP	MAI	Não houve CCT	–	–
CCT	Marceneiros – Serrarias	SP	OUT	Jornada diária do estudante poderá terminar 30 min antes, se comprovada a necessidade.	–	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Extrativa**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Madeireiros – Acesita Energética	MG	NOV	-	-	-

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Fiação e Tecelagem**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Têxteis	CE	MAI	Proibido ao empregador prorrogação da jornada do empregado estudante que o prejudique em seu horário de aulas.	–	Idem a 1996
CCT	Têxteis	MG	JUL	Proibido ao empregador prorrogação da jornada do empregado estudante que o prejudique em seu horário de aulas.	–	Idem a 1996
ACT	Têxteis – Vicunha	PE	JUL	Empresa só poderá mudar empregado estudante de turno após término de ano letivo e mediante prévio entendimento com ele.	<b>2000</b> Exclusão da cláusula	–
CCT	Têxteis	PR	MAI	Autorizado o trabalho feminino em horário noturno.	–	Idem a 1996
CCT	Têxteis	RJ	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis	RN	MAI	–	<b>2001</b> Não houve CCT: em dissídio	–
CCT	Têxteis de Caxias do Sul	RS	OUT	Empresa liberará suas empregadas gestantes, a partir do 8º mês de gravidez, 7min antes do término da jornada.	–	Sem CCT
CCT	Têxteis de Blumenau	SC	SET	–	–	–
CCT	Têxteis de Brusque	SC	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis – Malharias e Meias	SP	NOV	Jornada de empregado estudante não poderá ser alterada, salvo mútuo acordo entre empregado e empresa.	–	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Gráfica**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Gráficos	MG	MAI	–	–	–
CCT	Gráficos	RS	ABR	Empregada mulher irá fixar o horário para os descansos especiais para amamentar o filho. Não pode ser prorrogada jornada de empregado estudante que prejudique o horário de suas aulas escolares.	–	Idem a 1996
CCT	Gráficos	SP	NOV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Metalúrgica**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Metalúrgicos	BA	JUL	–	–	–
ACT	Metalúrgicos – Samarco	ES	AGO	–	–	–
CCT	Metalúrgicos – Fiemg	MG	OUT	Empregada amamentando poderá, até 6 meses de idade de seu filho, chegar 1h depois do início da jornada ou sair 1h antes d seu término . Empregado estudante não poderá prestar serviços que ultrapasse a jornada normal.	<b>1998</b> Não houve CCT	Idem a 1996
ACT	Metalúrgicos – Acesita S/A	MG	NOV	–	–	–
ACT	Metalúrgicos – Usiminas	MG	NOV	–	–	–
CCT	Metalúrgicos de Curitiba	PR	DEZ	Empregada amamentando poderá chegar 1h depois do início da jornada ou sair 1h antes de seu término.	–	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos (Grupo 11)	RJ	OUT	Empregada amamentando poderá, até 6 meses de idade de seu filho, chegar 1h depois do início da jornada ou sair 1h antes de seu término .	–	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos de Porto Alegre	RS	MAI	Empregado estudante não poderá ter seu horário alterado ou prorrogado, para não prejudicar a frequência às aulas.	–	Exclusão da cláusula
CCT	Metalúrgicos de Caxias do Sul	RS	JUN	Empregadas gestantes poderão ser dispensadas do serviço 10min antes do término de cada turno, a partir do 6º mês de gravidez. Para amamentação, há possibilidade de acumular os dois períodos em um único turno.	–	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos de Jaraguá do Sul	SC	JAN	–	–	–
CCT	Metalúrgicos de Blumenau	SC	MAI	Garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante.	–	Idem a 1996
CCT	Mecânicos de Joinville	SC	ABR	Não houve CCT	<b>1997 e 1998</b> Não houve CCT	–

CCT	Metalúrgicos ABCD – Automotivos	SP	SET	Não houve CCT	<b>1997</b> Garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante.  <b>1999 e 2000</b> Não houve CCT	Não houve CCT
CCT	Metalúrgicos ABCD (Grupo XIX-10)	SP	NOV	Garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante.	<b>2000, 2001 e 2002</b> Não houve CCT	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos ABCD (Grupo XIX-III)	SP	NOV	Garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante.	–	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos Capital (Grupo XIX-10)	SP	NOV	–	<b>1997</b> Garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante.	Idem a 1997
CCT	Metalúrgicos Capital (Grupo XIX-III)	SP	NOV	Garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante.	<b>1999</b> Não houve CCT	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria do Papel**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Papel e Papelão – Bahia Sul Celulose	BA	JUN	–	<b>1999</b> Não houve ACT	–
ACT	Papel e Papelão – Aracruz Celulose	ES	NOV	–	–	–
CCT/ ACT	Papel e Papelão de Lages/KLABIN	SC	OUT	–	–	–
CCT	Papel e Papelão	SP	OUT	Empregada gestante, a partir do 7º mês, terá direito a 30min antes do término da jornada para higiene pessoal, nas dependências da empresa.	<b>2002</b> Empregada que estiver amamentando poderá usufruir 2 descansos especiais em cada turno, de 30min cada.	Idem a 2002

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Química**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Químicos e Petroquímicos	BA	SET	Não houve CCT	<b>1998</b> Não houve CCT	–
CCT	Químicos – Tintas e Vernizes	RJ	MAR	Vetada alteração de horário da jornada de empregado estudante.	–	Idem a 1996
ACT	Petroquímicos – Triunfo	RS	NOV	–	–	–
CCT	Plásticos Joinville	SC	ABR	Garantida a manutenção de horário de trabalho ao empregado estudante durante ano letivo.	–	Idem a 1996
CCT	Químicos e Petroquímicos	SP	NOV	Garantida a manutenção de horário de trabalho ao empregado estudante durante ano letivo.	–	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Vestuário**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vestuário de Sapiranga – Calçados	RS	FEV	Empregada amamentando terá direito a dois intervalos, de 45 minutos cada, em sua jornada diária, até que seu filho tenha 6 meses, sendo que estes poderão ser gozados conjuntamente ao final do expediente.	–	Idem a 1996
CCT	Vestuário – Costureiras	SP	JUL	Não houve CCT	<p><b>1997</b> Não houve CCT</p> <p><b>1998</b> Empregada amamentando terá um descanso de 30 minutos a cada 4 horas de trabalho podendo uni-los em 1 único intervalo no começo ou término da jornada, até que o filho tenha 6 meses.</p>	Idem a 1998
CCT	Vestuário de Franca – Calçados	SP	FEV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria de Vidros**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vidreiros	SP	DEZ	-	-	-

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Estabelecimentos Bancários

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Bancários	BR	SET	-	-	-

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Comunicação

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Jornalistas – Jornais e Revistas	CE	SET	Garantia à mulher que tiver filhos de até 12 meses a redução de sua jornada em 1 hora.	–	Não houve CCT: em dissídio
CCT	Jornalistas de Belo Horizonte – Jornais e Revistas	MG	ABR	–	–	–
ACT	Jornalistas – Diário de Pernambuco	PE	AGO	–	–	ACT não registrado
CCT	Jornalistas	RN	SET	–	<b>1998 e 2001</b> Não houve CCT: em dissídio	–
CCT	Radialistas	RS	NOV	–	–	–
CCT	Jornalistas	SP	DEZ	–	–	–

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Professores da Rede Privada de Ensino

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Professores	BA	MAI	–	–	–
CCT	Professores	DF	MAI	–	–	–
CCT	Professores	PR	MAR	–	<b>2001</b> Empregada amamentando terá direito a 2 intervalos de 30 meia, que poderão ser usufruídos juntos no início ou término da jornada, até que seu filho complete 6 meses de idade.	Idem a 2001
CCT	Professores	RS	MAR	–	–	–
CCT	Professores	SP	MAR	–	–	–

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Processamento de Dados

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Processamento de Dados	RJ	SET	Empregada amamentando terá direito a 2 intervalos de 30min 1 intervalo de 1h , que poderão ser usufruídos no início, durante ou ao final da jornada, até seu filho completar 9 meses, ou numero de meses estipulado por médico.	-	Idem a 1996
CCT	Processamento de Dados	SP	JAN	Empregado estudante com jornada semanal de 44 horas poderá deixar o serviço 1h antes do término, em dias de provas, mediante comprovação.	<b>1999</b> Não houve CCT: em dissídio	Idem a 1996

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vigilantes	DF	MAI	–	–	–
CCT	Vigilantes	PR	FEV	–	–	–

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Estabelecimentos de Saúde

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Enfermeiros	PR	MAI	Empregado estudante terá facilidade para adequar seu horário de trabalho às aulas escolares.	–	Idem a 1996

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Transporte

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Aeroviários	BR	DEZ	–	–	–
CCT	Aeronautas	BR	DEZ	Até 6 meses após o parto a aeronauta poderá ficar dispensada de serviços que a obriguem pernoitar fora da base. Nesse período, a jornada não poderá ultrapassar 8 horas diárias e ela terá direito a 1 folga semanal a mais.	–	Idem a 1996
CCT	Condutores de Veículos – Transurb	GO	MAR	–	<b>2002</b> Não houve CCT	–
CCT	Condutores de Veículos – Cargas	PR	MAI	–	–	–
CCT	Condutores de Veículos Urbanos	SP	MAI	Empregada amamentando terá direito a um descanso de 1h durante a jornada, até que o filho complete 6 meses, sendo que este prazo poderá se estender se houver indicação médica . Adequação do horário do empregado estudante para que este não seja prejudicado em suas atividades escolares.	<b>2002</b> Exclusão do item referente ao descanso para .	Idem a 2002

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Asseio e Conservação

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Asseio e Conservação – Siemaco/Selur	SP	MAR	–	–	–



# **ANEXO 8**

## **QUADRO LICENÇA-MATERNIDADE**



**SETOR – Comércio**

**CATEGORIA: Trabalhadores no Comércio**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Comerciários – Lojistas de Salvador	BA	MAR	–	–	–
CCT	Comerciários	CE	JAN	–	–	–
CCT	Comerciários	DF	NOV	–	–	–
CCT	Comerciários – Varejistas	GO	ABR	–	–	–
CCT	Comerciários de João Pessoa	PB	JUL	–	–	–
CCT	Comerciários	RN	JUN	–	–	–
CCT	Comerciários – Lojista e Material Óptico	RS	NOV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Alimentação**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Fumageiros – Souza Cruz	RS	NOV	–	–	–
CCT	Alimentação	RS	JUN	–	–	–
ACT	Alimentação – Brahma (Maltaria Navegantes)	RS	NOV	–	<b>2002</b> ACT não registrado	ACT não registrado
ACT	Alimentação – Sadia	SC	MAI	–	–	–
CCT	Alimentação – Panificação	SP	NOV	Licença remunerada de 30 dias para a trabalhadora que adotar criança com até 06 meses de idade.	–	Idem a 1996
ACT	Alimentação – Nestlé	SP	NOV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Borracha**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Artefatos de Borracha – Petroflex	PE	SET	Licença remunerada de 30 dias para a trabalhadora que adotar, sem restrições à idade da criança.	<b>1997 e 1998</b> Não houve ACT: em dissídio	Idem a 1996
CCT	Artefatos de Borracha	SP	JUN	–	–	–
ACT	Artefatos de Borracha – Goodyear	SP	JUN	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Construção e Mobiliário**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Construção Civil	CE	MAR	–	–	–
CCT	Construção Civil	DF	MAI	–	–	–
ACT	Construção e Mobiliário. – Holcim Brasil S/A	MG	OUT	–	–	–
CCT	Construção Civil	PR	JUN	–	–	–
CCT	Construção e Mobiliário de Bento Gonçalves	RS	FEV	–	–	–
CCT	Construção Civil	SP	MAI	Não houve CCT	–	–
CCT	Marceneiros – Serrarias	SP	OUT	120 dias a partir do afastamento determinado pelo médico.	–	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Extrativa**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Madeireiros – Acesita Energética	MG	NOV	-	-	-

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Fiação e Tecelagem**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Têxteis	CE	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis	MG	JUL	–	–	–
ACT	Têxteis – Vicunha	PE	JUL	–	–	–
CCT	Têxteis	PR	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis	RJ	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis	RN	MAI	–	<b>2001</b> Não houve CCT: em dissídio	–
CCT	Têxteis de Caxias do Sul	RS	OUT	–	–	–
CCT	Têxteis de Blumenau	SC	SET	–	–	–
CCT	Têxteis de Brusque	SC	MAI	Licença remunerada de 92 dias para a trabalhadora que adotar criança com até 06 meses de idade.	–	Idem a 1996
CCT	Têxteis – Malharias e Meias	SP	NOV	Licença remunerada de 04 semanas para trabalhadora que aborta. Licença remunerada de 07 dias para a trabalhadora que adotar criança com até 06 meses de idade.	<b>1997</b> Exclusão do item 2  <b>2002</b> Inclusão da cláusula sobre licença à mãe adotante, conforme a Lei 10.421.	Idem a 2002

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Gráfica**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Gráficos	MG	MAI	–	–	–
CCT	Gráficos	RS	ABR	–	–	–
CCT	Gráficos	SP	NOV	Licença remunerada de 30 dias para a trabalhadora que adotar criança com até 06 meses de idade.	<b>2002</b> Adoção da lei 10.421	Idem a 2002

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Metalúrgica**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Metalúrgicos	BA	JUL	Licença remunerada para a trabalhadora que adotar criança com:  1 – até 03 meses de idade – 90 dias; 2 – de 03 a 12 meses – 60 dias; 3 – de 12 meses a 05 anos – 30 dias.	–	Idem a 1996
ACT	Metalúrgicos – Samarco	ES	AGO	Licença remunerada para a trabalhadora que adotar criança com até 02 anos de idade é de 90 dias ou até que ela complete essa idade.	–	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos – Fiemg	MG	OUT	–	<b>1998</b> Não houve CCT	–
ACT	Metalúrgicos – Acesita S/A	MG	NOV	Licença remunerada de 120 dias, conforme a lei.	<b>1999</b> Cláusula excluída	–
ACT	Metalúrgicos – Usiminas	MG	NOV	Licença remunerada de 120 dias a partir das 04 semanas anteriores à data prevista.	–	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos de Curitiba	PR	DEZ	–	–	–
CCT	Metalúrgicos (Grupo 11)	RJ	OUT	Licença remunerada de 30 dias para a trabalhadora que adotar criança com até 06 meses.	<b>1998</b> A garantia é estendida às trabalhadoras que adotarem crianças de 06 a 12 meses.	Idem a 1998.
CCT	Metalúrgicos de Porto Alegre	RS	MAI	–	–	–
CCT	Metalúrgicos de Caxias do Sul	RS	JUN	–	–	–
CCT	Metalúrgicos de Jaraguá do Sul	SC	JAN	–	<b>2002</b> Licença remunerada de 30 dias para a trabalhadora que adotar criança com até 01 ano de idade.	Idem a 2002
CCT	Metalúrgicos de Blumenau	SC	MAI	–	–	–
CCT	Mecânicos de Joinville	SC	ABR	Não houve CCT	<b>1997 e 1998</b> Não houve CCT	–

CCT	Metalúrgicos ABCD – Automotivos	SP	SET	Não houve CCT	<p><b>1997</b> - licença remunerada de 30 dias para a trabalhadora que adotar criança com até 06 meses de idade.</p> <p>- licença remunerada de 120 dias a partir do afastamento determinado pelo médico.</p> <p><b>1999, 2000</b> Não houve CCT</p> <p><b>2001</b> Idem a cláusula de 1996</p>	Não houve CCT
CCT	Metalúrgicos ABCD (Grupo XIX-10)	SP	NOV	<p>- Licença remunerada de 120 dias contados a partir do afastamento determinado pelo médico.</p> <p>- licença remunerada de 30 dias para a trabalhadora que adotar criança com até 06 meses.</p>	<p><b>2000, 2001 e 2002</b> Não houve CCT</p>	Manutenção do item 01 de 1996 e exclusão do item 02
CCT	Metalúrgicos ABCD (Grupo XIX-III)	SP	NOV	<p>- Licença remunerada de 120 dias contados a partir do afastamento determinado pelo médico.</p> <p>- licença remunerada de 30 dias para a trabalhadora que adotar criança com até 06 meses de idade.</p>	Sem alteração	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos Capital (Grupo XIX-10)	SP	NOV	<p>- Licença remunerada de 120 dias contados a partir do afastamento determinado pelo médico.</p> <p>- licença remunerada de 30 dias para trabalhadoras que adotarem crianças com até 06 meses.</p>	<p><b>1997</b> Exclusão do item 1</p> <p><b>2002</b> Exclusão da cláusula</p>	-

CCT	Metalúrgicos Capital (Grupo XIX-III)	SP	NOV	<p>- Licença remunerada de 120 dias contados a partir do afastamento determinado pelo médico.</p> <p>- licença remunerada de 30 dias para trabalhadoras que adotarem crianças com até 01 ano.</p>	<p><b>1997</b> Exclusão do item 1</p> <p><b>1999</b> Não houve CCT</p>	Manutenção do item 02 de 1996
-----	---	----	-----	---	--	-------------------------------

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria do Papel**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
ACT	Papel e Papelão – Bahia Sul Celulose	BA	JUN	–	<p><b>1997</b> Licença remunerada de 30 para a trabalhadora que adotar criança com até 06 meses</p> <p><b>1999</b> Não houve ACT</p> <p><b>2002</b> Exclusão da cláusula.</p>	–
ACT	Papel e Papelão – Aracruz Celulose	ES	NOV	–	–	–
CCT/ ACT	Papel e Papelão de Lages/KLABIN	SC	OUT	–	–	–
CCT	Papel e Papelão	SP	OUT	<p>1) Licença remunerada de 30 dias para a trabalhadora que adotar criança com até 01 ano de idade.</p> <p>2) Licença remunerada de 120 dias à gestante, conforme a lei.</p>	<p><b>1998</b> Exclusão do item 1</p>	Idem a 1998

**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 (Em 1995: Licença remunerada para a trabalhadora que adotar criança até que esta complete 90 dias de vida).	<b>1997</b> Idem a texto de 1995  <b>1998</b> Não houve CCT	Idem a 1995
CCT	Químicos – Tintas e Vernizes	RJ	MAR	Não houve CCT (Em 1995: licença remunerada de 30 dias para a trabalhadora que adotar criança com até 12 meses de idade).	<b>1997</b> Idem a 1995	Idem a 1995
ACT	Petroquímicos – Triunfo	RS	NOV	–	–	–
CCT	Plásticos Joinville	SC	ABR	–	–	–
CCT	Químicos e Petroquímicos	SP	NOV	- Licença remunerada de 60 dias para a trabalhadora que adotar criança com até 40 meses de idade  - A licença pode ser extinta com o cancelamento do processo de adoção.	–	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria do Vestuário**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vestuário de Sapiranga – Calçados	RS	FEV	–	–	–
CCT	Vestuário – Costureiras	SP	JUL	Não houve CCT	<b>1997</b> Não houve CCT	–
CCT	Vestuário de Franca – Calçados	SP	FEV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria de Vidros**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vidreiros	SP	DEZ	Licença remunerada de 30 dias para a trabalhadora que adotar criança com até 12 meses de idade.	-	Idem a 1996

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Estabelecimentos Bancários**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Bancários	BR	SET	-	-	-

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Empresas de Comunicação**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Jornalistas – Jornais e Revistas	CE	SET	–	–	Não houve CCT: em dissídio
CCT	Jornalistas de Belo Horizonte – Jornais e Revistas	MG	ABR	–	<b>2001</b> Licença remunerada de 30 dias para a trabalhadora que adotar criança.  <b>2002</b> Exclusão da cláusula	–
ACT	Jornalistas – Diário de Pernambuco	PE	AGO	–	–	ACT não registrado
CCT	Jornalistas	RN	SET	–	<b>1998 e 2001</b> Não houve CCT: em dissídio	–
CCT	Radialistas	RS	NOV	Licença de 120 dias, nos termos do artigo 7º, inciso XVIII da Constituição.	<b>2000</b> Exclusão da cláusula	–
CCT	Jornalistas	SP	DEZ	Licença remunerada de 60 dias para a trabalhadora que adotar criança com até 06 meses de idade e de 30 dias em caso de criança de 06 meses a 01 ano.	<b>1997</b> 75 dias (criança de um ano) e 45 dias (1 ano a 24 meses).  <b>1999</b> 90 dias (crianças até 12 meses) e 45 dias (1 a 2 anos).  <b>2002</b> Segundo a Lei nº 10.421 de 15 de abril de 2002.	Idem a 2002

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Professores da Rede Privada de Ensino**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Professores	BA	MAI	–	<p><b>1997</b>                      1) licença remunerada para trabalhadora que adotar criança segundo os critérios abaixo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- criança com até 30 dias de idade: 120 dias;</li> <li>- criança com idade entre 30 dias e 06 meses: 60 dias;</li> <li>- criança com idade entre 60 dias e 01 ano: 30 dias</li> </ul> <p>2) licença não remunerada de até 90 dias para lactantes com mais de 01 ano de casa, desde que requeira com antecedência mínima de 60 dias antes do término da licença maternidade.</p> <p>3) a licença maternidade e adotante não poderá ocorrer com as férias trabalhistas.</p> <p><b>1998</b>                      Exclusão do item 01</p> <p><b>1999</b>                      Exclusão das cláusulas</p>	–

CCT	Professores	DF	MAI	<p>- Licença remunerada para a trabalhadora que adotar criança até esta atingir a idade de 120 dias (é preciso notificar o estabelecimento até 30 de antecedência).</p> <p>- O aumento em mais duas semanas no período de repouso após o parto, previsto no parágrafo 2º, do art.392, da CLT, poderá, em casos excepcionais, ser utilizado para amamentar</p> <p>- A Professora lactante, com mais de um ano no mesmo estabelecimento de ensino, fará jus a uma licença, não remunerada, de até 90 dias, imediatamente após o término da licença gestante, desde que a requeira por escrito com antecedência mínima de 30 dias do término da licença maternidade e que o término da licença sem remuneração, aqui prevista, se dê no início do semestre letivo.</p>	-	Idem a 1996
CCT	Professores	PR	MAR	Licença remunerada de 30 dias para a mãe adotante de criança com até 01 ano e de 15 dias de criança entre 01 e 06 anos de idade, mediante comprovação nos 30 dias subsequentes à adoção.	-	Idem a 1996
CCT	Professores	RS	MAR	Licença remunerada para mulher adotante até a criança completar 120 dias, a contar a partir da assinatura do termo de guarda.	-	Idem a 1996
CCT	Professores	SP	MAR	Licença remunerada de 120 a mães adotantes de menores de 01 ano	<b>2002</b> Licença de acordo com a lei 10.421 de 15 de abril de 2002.	Idem a 2002

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Empresas de Processamento de Dados**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Processamento de Dados	RJ	SET	Licença remunerada de 30 dias para a trabalhadora que adotar criança com até 06 anos de idade.	<b>1998</b> Inclusão do item referente à licença maternidade de 120 dias, conforme a lei.	Idem a 1998
CCT	Processamento de Dados	SP	JAN	Licença remunerada de 120 dias para a gestante. Licença remunerada de 30 dias para a trabalhadora que adotar criança com até 06 meses.	<b>1999</b> Não houve CCT: em dissídio	Adoção dos prazos definidos na Lei 10.421 de abril de 2002 (licença remunerada para mãe adotante).

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vigilantes	DF	MAI	–	–	–
CCT	Vigilantes	PR	FEV	–	–	–

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA:** Empregados em Estabelecimentos de Saúde

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Enfermeiros	PR	MAI	Licença remunerada de 120 dias à gestante e 30 dias para a trabalhadora que adotar criança.	–	Idem a 1996

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Empresas de Transporte**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Aeroviários	BR	DEZ	–	–	–
CCT	Aeronautas	BR	DEZ	–	–	–
CCT	Condutores de Veículos – Transurb	GO	MAR	–	<b>2002</b> Não houve CCT	–
CCT	Condutores de Veículos – Cargas	PR	MAI	–	–	–
CCT	Condutores de Veículos Urbanos	SP	MAI	Licença remunerada de 30 dias para a trabalhadora que adotar criança com até 06 meses de idade.	<b>1997</b> Sem cláusula sobre o tema (dissídio).  <b>1998</b> Volta a cláusulas de 1996.	Idem a 1996

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Asseio e Conservação

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Asseio e Conservação – Siemaco/Selur	SP	MAR	Licença remunerada para a trabalhadora que adotar criança até que esta complete 03 meses de vida.	<b>1999</b> Cláusulas excluídas	–



# **ANEXO 9**

## **QUADRO LICENÇA-PATERNIDADE**



**SETOR – Comércio**

**CATEGORIA: Trabalhadores no Comércio**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Comerciários – Lojistas de Salvador	BA	MAR	–	–	–
CCT	Comerciários	CE	JAN	–	–	–
CCT	Comerciários	DF	NOV	–	–	–
CCT	Comerciários – Varejistas	GO	ABR	–	–	–
CCT	Comerciários de João Pessoa	PB	JUL	05 dias úteis	–	Idem a 1996
CCT	Comerciários	RN	JUN	–	–	–
CCT	Comerciários – Lojista e Material Óptico	RS	NOV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Alimentação**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Alimentação – Souza Cruz	RS	NOV	–	–	–
CCT	Alimentação	RS	JUN	–	–	–
ACT	Alimentação – Brahma (Maltaria Navegantes)	RS	NOV	–	<b>2002</b> ACT não registrado	ACT não registrado
ACT	Alimentação – Sadia	SC	MAI	–	–	–
CCT	Alimentação – Panificação	SP	NOV	05 dias consecutivos	–	Ídem a 1996
ACT	Alimentação – Nestlé	SP	NOV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Borracha**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Artefatos de Borracha – Petroflex	PE	SET	–	<b>1997 e 1998</b> Não houve ACT: em dissídio	–
CCT	Artefatos de Borracha	SP	JUN	–	–	–
ACT	Artefatos de Borracha – Goodyear	SP	JUN	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Construção e Mobiliário**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Construção Civil	CE	MAR	05 dias consecutivos no decorrer da primeira semana de nascimento do filho.	–	Idem a 1996
CCT	Construção Civil	DF	MAI	05 dias consecutivos no decorrer da primeira semana de nascimento do filho.	–	Idem a 1996
ACT	Construção e Mobiliário – Holcim Brasil S/A	MG	OUT	–	–	–
CCT	Construção Civil	PR	JUN	–	–	–
CCT	Construção e Mobiliário de Bento Gonçalves	RS	FEV	–	–	–
CCT	Construção Civil	SP	MAI	Não houve CCT	–	–
CCT	Marceneiros – Serrarias	SP	OUT	05 dias consecutivos a contar da data do parto.	–	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Extrativa**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Madeireiros – Acesita Energética	MG	NOV	-	-	-

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Fiação e Tecelagem**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Têxteis	CE	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis	MG	JUL	–	–	–
ACT	Têxteis – Vicunha	PE	JUL	05 dias consecutivos	–	Idem a 1996
CCT	Têxteis	PR	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis	RJ	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis	RN	MAI	05 dias consecutivos na primeira semana.	<b>2001</b> Não houve CCT: em dissídio	Idem a 1996
CCT	Têxteis de Caxias do Sul	RS	OUT	–	–	–
CCT	Têxteis de Blumenau	SC	SET	–	–	–
CCT	Têxteis de Brusque	SC	MAI	–	–	–
CCT	Têxteis – Malharias e Meias	SP	NOV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Gráfica**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Gráficos	MG	MAI	–	–	–
CCT	Gráficos	RS	ABR	A licenças previstas no artigo 473 da CLT serão consideradas somente em dias úteis.	–	Idem a 1996
CCT	Gráficos	SP	NOV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Metalúrgica**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Metalúrgicos	BA	JUL	–	–	–
ACT	Metalúrgicos – Samarco	ES	AGO	–	–	–
CCT	Metalúrgicos – Fiemg	MG	OUT	05 dias corridos a partir do parto ou da internação da esposa ou companheira.	<b>1998</b> Não houve CCT	Idem a 1996
ACT	Metalúrgicos – Acesita S/A	MG	NOV	–	–	–
ACT	Metalúrgicos – Usiminas	MG	NOV	05 dias corridos	–	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos de Curitiba	PR	DEZ	–	–	–
CCT	Metalúrgicos (Grupo 11)	RJ	OUT	–	–	–
CCT	Metalúrgicos de Porto Alegre	RS	MAI	–	–	–
CCT	Metalúrgicos de Caxias do Sul	RS	JUN	–	–	–
CCT	Metalúrgicos de Jaraguá do Sul	SC	JAN	05 dias consecutivos, no decorrer da primeira semana.	<b>2002</b> Adição da licença remunerada de 01 dia no caso de adoção de criança com até 01 ano de idade.	Idem a 2002
CCT	Metalúrgicos de Blumenau	SC	MAI	05 dias consecutivos, no decorrer da primeira semana.	–	Idem a 1996
CCT	Mecânicos de Joinville	SC	ABR	Não houve CCT	<b>1997 e 1998</b> Não houve CCT	–
CCT	Metalúrgicos ABCD – Automotivos	SP	SET	Não houve CCT	<b>1997</b> 05 dias corridos a contar da data do parto.  <b>1999 e 2000</b> Não houve CCT	Não houve CCT
CCT	Metalúrgicos ABCD (Grupo XIX-10)	SP	NOV	05 dias corridos a contar da data do parto.	<b>2000, 2001 e 2002</b> Não houve CCT	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos ABCD (Grupo XIX-III)	SP	NOV	05 dias corridos a contar da data do parto.	–	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos Capital (Grupo XIX-10)	SP	NOV	05 dias corridos a contar da data do parto.	–	Idem a 1996
CCT	Metalúrgicos Capital (Grupo XIX-III)	SP	NOV	05 dias corridos a contar da data do parto.	<b>1999</b> Não houve CCT	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria do Papel**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Papel e Papelão – Bahia Sul Celulose	BA	JUN	–	<b>1999</b> Não houve ACT	–
ACT	Papel e Papelão – Aracruz Celulose	ES	NOV	–	–	–
CCT/ ACT	Papel e Papelão de Lages/KLABIN	SC	OUT	–	–	–
CCT	Papel e Papelão	SP	OUT	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Química**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Químicos e Petroquímicos	BA	SET	Não houve CCT	<b>1998</b> Não houve CCT	–
CCT	Químicos – Tintas e Vernizes	RJ	MAR	Não houve CCT. Em 1995: 05 dias úteis a contar da data do parto e no caso de adoção de criança com até 12 meses de idade.	<b>1997</b> Idem a 1995	Idem a 1995
ACT	Petroquímicos – Triunfo	RS	NOV	–	–	–
CCT	Plásticos Joinville	SC	ABR	A licenças previstas no artigo 473 da CLT referem-se a dias úteis.	<b>1998</b> Exclusão da cláusula	–
CCT	Químicos e Petroquímicos	SP	NOV	05 dias corridos, quando do nascimento do filho, dentro das primeiras semanas do nascimento.	–	Idem a 1996

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Vestuário**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vestuário de Sapiranga – Calçados	RS	FEV	–	–	–
CCT	Vestuário – Costureiras	SP	JUL	Não houve CCT (sem cláusula em 1995)	<b>1997</b> Não houve CCT  <b>1998</b> 05 dias corridos contados a partir do parto	Idem a 1998
CCT	Vestuário de Franca – Calçados	SP	FEV	05 dias corridos contados a partir do parto ou no dia seguinte, caso o parto ocorra após a jornada normal.	–	Idem 1996

**SETOR** – Indústria

**CATEGORIA:** Trabalhadores na Indústria de Vidros

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vidreiros	SP	DEZ	-	-	-

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Estabelecimentos Bancários

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Bancários	BR	SET	05 dias consecutivos (garantindo-se, no mínimo, 03 dias úteis) na primeira semana de vida do filho.	-	Idem a 1996

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Comunicação

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Jornalistas – Jornais e Revistas	CE	SET	–	–	Não houve CCT: em dissídio
CCT	Jornalistas de Belo Horizonte – Jornais e Revistas	MG	ABR	–	–	–
ACT	Jornalistas – Diário de Pernambuco	PE	AGO	–	–	ACT não registrado
CCT	Jornalistas	RN	SET	–	<b>1998 e 2001</b> Não houve CCT: em dissídio	–
CCT	Radialistas	RS	NOV	05 dias, conforme a constituição	<b>2000</b> Exclusão da cláusula	–
CCT	Jornalistas	SP	DEZ	–	–	–

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Professores da Rede Privada de Ensino**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Professores	BA	MAI	–	–	–
CCT	Professores	DF	MAI	–	<b>1998</b> Licença nos termos definidos na constituição	Idem a 1998
CCT	Professores	PR	MAR	Quando a adoção se der por casal docentes em mesma instituição de ensino, a licença será restrita a um deles, preferencialmente à mulher.	<b>1997</b> Exclusão da cláusula	–
CCT	Professores	RS	MAR	08 dias corridos a contar do nascimento do filho, independentemente das férias a que tenha direito.	–	Idem a 1996
CCT	Professores	SP	MAR	05 dias corridos	–	Idem a 1996

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Processamento de Dados

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Processamento de Dados	RJ	SET	05 dias corridos, de acordo com a lei; 05 dias para os pais de criança adotiva com até 6 anos de idade.	–	Idem a 1996
CCT	Processamento de Dados	SP	JAN	05 dias úteis consecutivos em virtude de nascimento ou adoção de filho.	<b>1999</b> Não houve CCT: em dissídio	Idem a 1996

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vigilantes	DF	MAI	05 dias na primeira semana de vida da criança.	–	Idem a 1996
CCT	Vigilantes	PR	FEV	–	–	–

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Estabelecimentos de Saúde

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Enfermeiros	PR	MAI	Licença remunerada de 05 dias no caso de filho recém nascidos ou adotados.	–	Idem a 1996

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Empresas de Transporte**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Aeroviários	BR	DEZ	–	–	–
CCT	Aeronautas	BR	DEZ	–	–	–
CCT	Condutores de Veículos – Transurb	GO	MAR	–	<b>2002</b> Não houve CCT	–
CCT	Condutores de Veículos – Cargas	PR	MAI	–	–	–
CCT	Condutores de Veículos Urbanos	SP	MAI	–	–	–

**SETOR** – Serviços

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Asseio e Conservação

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Asseio e Conservação – Siemaco/Selur	SP	MAR	Até que seja regulamentada a lei complementar, as empresas abonarão 02 dias úteis consecutivos, preservando as normas internas mais favoráveis.	<b>2002</b> Será concedida de acordo com a lei.	Idem a 2002

# **ANEXO 10**

## **QUADRO JORNADA A TEMPO PARCIAL**



**SETOR – Comércio**

**CATEGORIA: Trabalhadores no Comércio**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Comerciários – Lojistas	BA	MAR	–	–	–
CCT	Comerciários	CE	JAN	–	–	–
CCT	Comerciários	DF	NOV	–	<p><b>1998</b>                      Valor pago por hora: R\$ 1,20;                      Composição da jornada: mínimo de 06h e máximo de 25h semanais;                      - O regime pode abarcar 25% dos empregados da empresa, exceto nos meses de novembro e dezembro, nos quais será 35%;                      Ajuda de custo para transporte do dia, sendo de R\$ 10,00 semanais no mínimo.</p>	Valor pago por hora: R\$ 1,70; Composição da jornada não alterou. Ajuda de custo para transporte do dia, no mínimo de R\$ 14,00 semanais.
CCT	Comerciários – Varejistas	GO	ABR	–	–	–
CCT	Comerciários – Comerciários de João Pessoa	PB	JUL	–	–	–
CCT	Comerciários	RN	JUN	–	–	–
CCT	Comerciários – Lojista e Material Óptico	RS	NOV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Alimentação**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Alimentação – Souza Cruz	RS	NOV	–	–	–
CCT	Alimentação	RS	JUN	–	–	–
ACT	Alimentação – Brahma (Maltaria Navegantes)	RS	NOV	–	<b>2002</b> ACT não registrado	ACT não registrado
ACT	Alimentação – Sadia	SC	MAI	–	–	–
CCT	Alimentação – Panificação	SP	NOV	–	–	–
ACT	Alimentação – Nestlé	SP	NOV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Borracha**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Artefatos de Borracha – Petroflex	PE	SET	–	<b>1997 e 1998</b> Não houve ACT: em dissídio	–
CCT	Artefatos de Borracha	SP	JUN	–	–	–
ACT	Artefatos de Borracha – Goodyear	SP	JUN	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Construção e Mobiliário**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Construção Civil	CE	MAR	–	–	–
CCT	Construção Civil	DF	MAI	–	–	–
ACT	Construção e Mobiliário – Holcim Brasil S/A	MG	OUT	–	–	–
CCT	Construção Civil	PR	JUN	–	–	–
CCT	Construção e Mobiliário de Bento Gonçalves	RS	FEV	–	–	–
CCT	Construção Civil	SP	MAI	Não houve CCT	<b>2000</b> Define duração de jornada em tempo parcial como sendo aquela que não ultrapasse 25h semanais; Para os empregados que cumprem tempo integral nas mesmas funções, o salário será pago proporcionalmente à jornada.	Idem a 2000
CCT	Marceneiros – Serrarias	SP	OUT	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Extrativa**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Madeireiros – Acesita Energética	MG	NOV	-	-	-

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria da Fiação e Tecelagem**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Têxteis	CE	MAI	-	-	-
CCT	Têxteis	MG	JUL	-	-	-
ACT	Têxteis – Vicunha	PE	JUL	-	-	-
CCT	Têxteis	PR	MAI	-	-	-
CCT	Têxteis	RJ	MAI	-	-	-
CCT	Têxteis	RN	MAI	-	<b>2001</b> Não houve CCT: em dissídio	-
CCT	Têxteis de Caxias do Sul	RS	OUT	-	-	-
CCT	Têxteis de Blumenau	SC	SET	-	-	-
CCT	Têxteis de Brusque	SC	MAI	-	-	-
CCT	Têxteis – Malharias e Meias	SP	NOV	-	-	-

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Gráfica**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Gráficos	MG	MAI	-	-	-
CCT	Gráficos	RS	ABR	-	-	-
CCT	Gráficos	SP	NOV	-	-	-

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Metalúrgica**

TIPO	CATEGORIA	UF	DATA-BASE	1996	ALTERAÇÕES EM 1997-2002	2003
CCT	Metalúrgicos	BA	JUL	-	-	-
ACT	Metalúrgicos – Samarco	ES	AGO	-	-	-
CCT	Metalúrgicos – Fiemg	MG	OUT	-	<b>1998</b> Não houve CCT	-
ACT	Metalúrgicos – Acesita S/A	MG	NOV	-	-	-
ACT	Metalúrgicos – Usiminas	MG	NOV	-	-	-
CCT	Metalúrgicos de Curitiba	PR	DEZ	-	-	-
CCT	Metalúrgicos (Grupo 11)	RJ	OUT	-	-	-
CCT	Metalúrgicos de Porto Alegre	RS	MAI	-	-	-
CCT	Metalúrgicos de Caxias do Sul	RS	JUN	-	-	-
CCT	Metalúrgicos de Jaraguá do Sul	SC	JAN	-	-	-
CCT	Metalúrgicos de Blumenau	SC	MAI	-	-	-
CCT	Mecânicos de Joinville	SC	ABR	Não houve CCT	-	-
CCT	Metalúrgicos ABCD – Automotivos	SP	SET	Não houve CCT	<b>1999 e 2000</b> Não houve CCT	Não houve CCT
CCT	Metalúrgicos ABCD (Grupo XIX-10)	SP	NOV	-	<b>2000, 2001 e 2002</b> Não houve CCT	-
CCT	Metalúrgicos ABCD (Grupo XIX-III)	SP	NOV	-	-	-
CCT	Metalúrgicos Capital (Grupo XIX-10)	SP	NOV	-	-	-
CCT	Metalúrgicos Capital (Grupo XIX-III)	SP	NOV	-	<b>1999</b> Não houve CCT	-

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria do Papel**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
ACT	Papel e Papelão – Bahia Sul Celulose	BA	JUN	–	<b>1999</b> Não houve ACT	–
ACT	Papel e Papelão – Aracruz Celulose	ES	NOV	–	–	–
CCT / ACT	Papel e Papelão de Lages/KLABIN	SC	OUT	–	–	–
CCT	Papel e Papelão	SP	OUT	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Química**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Químicos e Petroquímicos	BA	SET	Não houve CCT	<b>1998</b> Não houve CCT	-
CCT	Químicos – Tintas e Vernizes	RJ	MAR	-	-	-
ACT	Petroquímicos – Triunfo	RS	NOV	-	-	-
CCT	Plásticos Joinville	SC	ABR	-	-	-
CCT	Químicos e Petroquímicos	SP	NOV	-	-	-

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria Vestuário**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vestuário de Sapiranga – Calçados	RS	FEV	–	<p><b>1999</b> Aponta que é opção do empregado que trabalha em regime de carga horária normal, passar a trabalhar em regime de tempo parcial; esta opção terá que ser homologada pelo Sindicato Profissional.</p> <p><b>2002</b> Exclusão da cláusula</p>	–
CCT	Vestuário – Costureiras	SP	JUL	Não houve CCT	<p><b>1997</b> Não houve CCT</p>	–
CCT	Vestuário de Franca – Calçados	SP	FEV	–	–	–

**SETOR – Indústria**

**CATEGORIA: Trabalhadores na Indústria de Vidros**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vidreiros	SP	DEZ	-	-	-

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Estabelecimentos Bancários**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Bancários	BR	SET	-	-	-

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Empresas de Comunicação**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Jornalistas – Jornais e Revistas	CE	SET	–	–	Não houve CCT: em dissídio
CCT	Jornalistas de Belo Horizonte – Jornais e Revistas	MG	ABR	–	–	–
ACT	Jornalistas – Diário de Pernambuco	PE	AGO	–	–	ACT não registrado
CCT	Jornalistas	RN	SET	–	<b>1998 e 2001</b> Não houve CCT: em dissídio	–
CCT	Radialistas	RS	NOV	–	–	–
CCT	Jornalistas	SP	DEZ	–	–	–

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Professores da Rede Privada de Ensino**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Professores	BA	MAI	–	–	–
CCT	Professores	DF	MAI	–	–	–
CCT	Professores	PR	MAR	–	–	–
CCT	Professores	RS	MAR	–	–	–
CCT	Professores	SP	MAR	–	–	–

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Processamento de Dados

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Processamento de Dados	RJ	SET	–	–	–
CCT	Processamento de Dados	SP	JAN	–	<b>1999</b> Não houve CCT: em dissídio	–

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Vigilantes	DF	MAI	-	-	Fica acordada a não inclusão do contrato por tempo parcial, salvo em caso de decisão conjunta entre os Sindicatos e formalizada em ata..

CCT	Vigilantes	PR	FEV	-	<p><b>2000</b>                  Jornada SDF (sábado, domingo e feriados). Essa se caracteriza pelo trabalho continuado de 12h, sendo que as primeiras 08h são remuneradas de uma forma e as próximas 04h são remuneradas como extras. O trabalhador recebe também pelo intervalo intrajornada e pelo DSR. No caso do trabalho de SDF em horário noturno, inclui o respectivo adicional sobre cada parcela. Vigilante que trabalhe neste regime não poderá cobrir outras escalas.</p> <p><b>2001</b>                  O tema passou a ser abordado em termo aditivo, acrescentando um piso para os trabalhadores em regime SDF, mencionando o total de 89 horas mês, somando horas normais e DSR. Vigilante que trabalhe em regime SDF não está proibido de cumprir outras escalas, mas as horas trabalhadas em outras escalas deverão ser pagas com adicional de horas extras.</p>	Idem a 2001
-----	------------	----	-----	---	--	-------------

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Estabelecimentos de Saúde**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Enfermeiros	PR	MAI	-	<p><b>2001</b>                      Não estipula o número de horas a trabalhar. Limita-se a dizer que o piso será proporcional ao número de horas trabalhadas, respeitando-se o salário mínimo vigente no país.                      Além disso, estipula o máximo de pessoal que poderá trabalhar sob este regime, de acordo com a quantidade de empregados por empresa.</p> <p><b>2002</b>                      Inclui item que obriga as contratações serem homologadas pelo Sindicato – SINDESC.</p>	Idem a 2002

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA: Empregados em Empresas de Transporte**

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Aeroviários	BR	DEZ	–	–	–
CCT	Aeronautas	BR	DEZ	–	–	–
CCT	Condutores de Veículos – Transurb	GO	MAR	–	<b>2002</b> Não houve CCT	–
CCT	Condutores de Veículos – Cargas	PR	MAI	–	–	–
CCT	Condutores de Veículos Urbanos	SP	MAI	–	–	–

**SETOR – Serviços**

**CATEGORIA:** Empregados em Empresas de Asseio e Conservação

<b>TIPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>UF</b>	<b>DATA-BASE</b>	<b>1996</b>	<b>ALTERAÇÕES EM 1997-2002</b>	<b>2003</b>
CCT	Asseio e Conservação – Siemaco/Selur	SP	MAR	–	–	–