

SISTEMA DE INFORMAÇÕES PARA ACOMPANHAMENTO DAS
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO BRASIL

META II – RELATÓRIOS

A JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

Convênio SE/MTE N°. 04/2003-DIEESE



2006

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro do Trabalho e Emprego

Carlos Lupi

Secretário Executivo - SE

André Peixoto Figueiredo Lima

Secretário de Políticas Públicas de Emprego - SPPE

Ezequiel Sousa do Nascimento

Secretário de Relações do Trabalho – SRT

Luiz Antonio de Medeiros Neto

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

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

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

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

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

E-mail: en@dieese.org.br

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

Direção Nacional

João Vicente Silva Cayres – Presidente - SIND Metalúrgicos ABC

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

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

Direção Técnica

Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico

Ademir Figueiredo – Coordenador de Desenvolvimento e Estudos

Francisco José Couceiro de Oliveira – Coordenador de Pesquisas

Nelson de Chueri Karam – Coordenador de Relações Sindicais

Claudia Fragozo dos Santos – Coordenadora Administrativa e Financeira

CONVÊNIO SE/MTE Nº. 04/2003

SUMÁRIO

1	Introdução	3
2	Panorama atual do mercado de trabalho em regiões metropolitanas selecionadas	5
3	Panorama atual da jornada de trabalho no Brasil	7
4	Casos em que a legislação já prevê jornadas inferiores a 44 horas semanais	13
5	A legislação recente que permitiu a intensificação do ritmo de trabalho	15
6	A hora extra no contexto brasileiro	19
6.1	O potencial de geração de novos postos de trabalho com o fim das horas extras	25
6.2	O problema das horas extras não remuneradas	28
6.3	Regulamentação das horas extras	30
7	Considerações finais	32
	Referências bibliográficas	33
	Anexo	35

1. INTRODUÇÃO

Após a Segunda Guerra Mundial, o sistema capitalista viveu seu período de ouro, com forte e contínuo crescimento da produção e da produtividade e com incorporação da mão-de-obra ao mercado de trabalho de forma estável e relativamente homogênea. Esse desenvolvimento beneficiou tanto os países centrais quanto boa parte dos periféricos. A partir de meados da década de 1970, o capitalismo começou a mostrar os primeiros sintomas da crise que se aproximava, tendo como consequência a redução do crescimento da produção e da produtividade, o aumento do desemprego e a precarização do mercado de trabalho. No Brasil, o mercado de trabalho manteve-se absorvendo mão-de-obra até o final da década de 80, quando começaram a se agravar os sinais de sua desestruturação e as taxas de desemprego cresceram. Ressalta-se que, diferentemente dos países desenvolvidos, o Brasil sempre apresentou grande heterogeneidade no mercado de trabalho, flexibilidade¹ e baixos salários, o que não impedia que a mão-de-obra se mantivesse ocupada.

A partir da década de 90, com a opção pela maior internacionalização da economia brasileira e dependência do capital financeiro, as políticas macroeconômicas comprometidas com o pleno emprego mantiveram-se em plano secundário. Juntam-se a isso outros fatores com efeitos perversos para o mercado de trabalho, tais como: as privatizações, que, invariavelmente, foram acompanhadas de demissões; o crescimento pífio da economia na década de 90; a taxa de câmbio sobrevalorizada ao longo de quase toda a década, que incentivou as importações; a re-regulamentação do mercado de trabalho, que, em vez de criar mais postos, apenas precarizou os já existentes; e, também, a reestruturação produtiva, que, inserida nesse contexto, é mais um fator destruidor de postos de trabalho.

¹ Antes mesmo da onda neoliberal de flexibilização e re-regulamentação da década de 90, o Brasil já tinha uma legislação e uma prática extremamente permissíveis na utilização unilateral do tempo de trabalho do empregado: a possibilidade de demissão sem justa causa, o expediente da rotatividade, as férias compulsórias, a possibilidade de comprar as férias e a lei das horas extras tornavam o mercado de trabalho interno e também o externo bastante flexíveis.

Junto com o crescimento do desemprego estrutural, observa-se a precarização do mercado de trabalho e a mudança no perfil da ocupação, com o aumento do setor informal, dos autônomos e do trabalho doméstico em detrimento dos empregos formais e do assalariamento, mesmo em períodos de crescimento econômico, como os ocorridos nos anos de 1993 e 1994. Ainda na década de 90, o país implementou leis que aumentaram a flexibilidade das relações de trabalho e que induziram à reestruturação produtiva. As conseqüências foram a intensificação do ritmo de trabalho e o maior controle do tempo do trabalhador por parte do empresário. Isso levou a crescentes aumentos da produtividade do trabalho e uma diversidade de situações quanto à extensão e à distribuição da jornada de trabalho.

Para o estudo da jornada de trabalho, é importante que se leve em consideração a extensão da jornada efetiva e não unicamente a extensão da jornada normal de trabalho. A jornada efetiva de trabalho é a soma da jornada normal mais as horas extras efetuadas. A jornada semanal normal de trabalho é aquela que é definida por lei, convenção ou acordo coletivo como sendo o limite máximo de trabalho a ser efetuado tendo como contrapartida o salário contratado. A partir desse limite, o trabalhador fará jus a receber pagamento adicional a título de horas extras. O estabelecimento de um limite máximo não determina que a jornada seja fixa nesse limite, ela pode ser flexível para baixo. O que a legislação assegura é um patamar mínimo que garanta boas condições de trabalho.

É importante destacar que as leis, convenções e acordos que normatizam a extensão das horas normais e os limites das horas extras têm por princípio e objetivo estabelecer regras para que a extensão da jornada efetiva de trabalho se ajuste aos padrões aceitos e estabelecidos pela sociedade. Em muitos países, a utilização de horas extras somente é permitida diante de autorizações especiais, que são concedidas mediante razões plausíveis e de fato extraordinárias. A literatura de língua espanhola utiliza correntemente a expressão “horas extraordinárias” da mesma forma que a Constituição brasileira, deixando claro o caráter não ordinário, excepcional, que deveria configurar a sua execução. Também na língua inglesa a expressão *overtime* deixa claro o caráter de excepcionalidade que deveria

acompanhar a realização das horas extras. Apesar dessa intenção sabe-se que nem sempre a utilização das horas extras respeita o propósito da excepcionalidade.

Neste relatório se descreverá o atual panorama do mercado de trabalho, com o objetivo de mostrar o percurso perverso que ele percorreu ao longo dos últimos anos e o atual estágio da jornada efetiva de trabalho.

2. Panorama atual do mercado de trabalho em regiões metropolitanas selecionadas

Em grande parte por causa da flexibilização ocorrida na década de 90, a situação do mercado de trabalho brasileiro sofreu grande deterioração. Os sinais mais evidentes são o aumento do desemprego e da informalidade, a diminuição da média salarial, o aumento do número de "estágios", a terceirização, dentre outros que são frutos da instabilidade e da falta de melhores perspectivas para a atividade econômica (Tabelas 1 e 2).

TABELA 1
Evolução do mercado de trabalho
Região Metropolitana de São Paulo – 1989- 2005

Indicadores	1989	2005	Variação Relativa (%)
Taxa de desemprego (em % da PEA)			
Total	8,7	16,9	94,3
Aberto	6,5	10,5	61,5
Oculto	2,2	6,4	190,9
Precário	1,5	4,8	220,0
Desalento	0,7	1,5	114,3
Tempo médio de procura por trabalho (em meses)	4	12	200,0
Proporção de ocupados (em %)			
Setor privado com carteira assinada	53,0	41,6	-21,5
Setor privado sem carteira assinada	9,1	13,8	51,6
Autônomos	15,6	21,0	34,6
Emprego doméstico	6,1	8,6	41,0
Proporção de assalariados do setor privado (em %)			
Em empresas com até 5 trabalhadores	8,9	12,2	37,1
Em empresas com mais de 50 trabalhadores	53,4	49,4	-7,5
Rendimento médio real dos assalariados (em R\$ de novembro de 2005)	1.751	1.136	-35,1

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

TABELA 2
Grau de formalização do trabalho em setores selecionados.
Brasil, 1989-1999

Setores	1989	1999
Indústria de transformação	72,5	62,0
Comércio de mercadorias	40,6	33,7
Construção civil	36,8	20,6
Educação	79,9	75,0
Transporte	60,8	43,4
Comunicações	97,3	83,5
Total	51,9	42,7

Fonte: Baltar (2003).

Nos últimos anos, 2004 e 2005, a situação foi um pouco diferente. As taxas de desemprego experimentaram pequeno declínio, apesar de se manterem em patamares bastante elevados, e os rendimentos tiveram sua tendência declinante freada (Tabelas 3 e 4).

TABELA 3
Taxas de desemprego total e aberto.
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2004 e 2005

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal	Total		Aberto	
	2004	2005	2004	2005
São Paulo	18,7	16,9	11,6	10,5
Porto Alegre	15,9	14,5	10,7	10,3
Belo Horizonte	19,3	16,7	12,6	10,7
Salvador	25,5	24,4	14,9	14,2
Recife	23,1	22,3	14,3	14,0
Distrito Federal	20,9	19,0	13,0	12,4

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

TABELA 4
Rendimento médio real no trabalho principal dos assalariados do setor privado.
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2002-2005

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal	2002	2003	2004	2005
São Paulo	1.102	1.052	1.056	1.070
Porto Alegre	853	776	794	800
Belo Horizonte	760	691	720	706
Salvador	736	675	687	701
Recife	628	534	526	524
Distrito Federal	908	798	786	792

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

Nota: Valores expressos em reais de novembro de 2005.

Baltar (2003) destaca o estreitamento do mercado de trabalho assalariado nos anos 90. O baixo crescimento das vagas no setor urbano, associado à redução dos postos de trabalho na área rural, impediu a absorção de grande parte da população ativa crescente. A consequência foi o aumento do desemprego, do trabalho por conta própria, a proliferação de pequenos negócios e o trabalho não remunerado em negócios familiares.

Esse estreitamento do mercado de trabalho assalariado diminuiu o poder de barganha dos trabalhadores, deixando-os mais vulneráveis ao arrocho salarial, às novas formas de contratação atípica e ao aumento da intensidade do trabalho. Além disso, diante do risco do desemprego, o trabalhador se submete mais facilmente às pressões patronais.

3. PANORAMA ATUAL DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

A primeira dificuldade para abordar o tema refere-se à diversidade e, paradoxalmente, à deficiência dos dados sobre o mercado de trabalho brasileiro. Conta-se, pelo menos, com três fontes estatísticas sobre a população ativa, cada qual com seus recortes, propósitos, métodos e deficiências e, conseqüentemente, informações distintas.

A segunda é a diferenciação entre jornada legal de trabalho e jornada efetiva. A jornada legal não obrigatoriamente é igual à jornada efetiva, já que entre elas se interpõem as horas extras, o trabalho em tempo parcial e o trabalho em turnos. Assim, o estudo da jornada de trabalho necessariamente tem que levar em consideração as jornadas dos trabalhadores de tempo parcial e em turnos, bem como a utilização de horas extras. Não obstante, observa-se, em diversos países e particularmente no Brasil, uma tendência de equiparação da jornada efetiva à jornada legal.

Vários autores fazem referência a essa equiparação. Fracalanza (2001, p. 154), ao estudar o caso francês, apesar de discorrer sobre as razões que podem levar à diferenciação das duas jornadas, observa que: “Hoje, a duração semanal efetiva de

trabalho na França se situa praticamente no mesmo nível de duração legal de trabalho”. Fernandes (1989) afirma que, historicamente, há uma forte correlação positiva entre a jornada de trabalho legal e a jornada de trabalho efetiva. Böckerman e Kiander (2002), ao justificar o uso do tempo de trabalho efetivo médio como *proxy* da jornada normal de trabalho em estudo da experiência de redução da jornada de trabalho na Finlândia, afirmam que, no longo prazo, a jornada de trabalho efetiva acompanha proximamente a jornada normal de trabalho. Whitley e Wilson (1986) também mostram uma forte correlação positiva entre elas.

No caso do Brasil, representado aqui pelos dados históricos da PED da Região Metropolitana de São Paulo, os dados indicam que, na média, a jornada efetiva de trabalho é muito próxima da jornada legal. Mais que uma coincidência, esse dado aponta que a lei, que de fato apenas determina a jornada máxima de trabalho contratual, é muito utilizada no país como referência para a jornada de trabalho. Os dados da Rais 2005 apontam que 85,4% dos trabalhadores no setor privado com carteira assinada são contratados com essa jornada. Ela também é referência para o setor informal. Portanto, a jornada de 44 horas semanais tem peso muito grande quando se faz a média da extensão de todas as jornadas de trabalho no país. Quando se considera, para o cálculo da média, os trabalhadores em turnos de revezamento, trabalhadores em tempo parcial e aqueles com jornada efetiva total, incluindo as horas extras, os resultados das várias categorias são de uma média próxima das 44 horas semanais, que é definida por lei como sendo a jornada contratual máxima (Tabela 5).

TABELA 5
Horas semanais médias trabalhadas pelos ocupados no trabalho principal,
segundo posição na ocupação
Região Metropolitana de São Paulo – 2004 e 2005

Posição na ocupação	Horas semanais médias	
	2004	2005
Total de ocupados	43	43
Assalariados do setor privado com carteira assinada	45	44
Assalariados do setor privado sem carteira assinada	44	43
Autônomos	43	42

Fonte: Convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego.
Nota: Excluídos os ocupados que não trabalharam na semana.

Também na jornada de trabalho, verifica-se o efeito farol já observado em relação ao salário mínimo, em que este tem o papel de sinalizador para o setor informal. A jornada de trabalho legal serve como referência para o setor informal. Dal Rosso (1996), comparando a jornada de trabalho na indústria fabril com a de outras atividades não agrícolas em 15 países desenvolvidos, observa que existe uma simetria do tempo de trabalho entre os diversos setores na economia nacional, e mais, que a cultura e os valores ideológicos perpassam todos os setores de atividade econômica em função do efeito propagador das práticas de trabalho. Em função dessa constatação e, novamente, recorrendo aos dados fornecidos pela PED, pode-se extrapolar e sugerir que os trabalhadores sem carteira assinada têm seu tempo de trabalho referenciado pela jornada legal de trabalho.

Pelos dados obtidos na Rais, verifica-se que 68,3% dos trabalhadores empregados e com registro formal têm jornadas contratuais de 44 horas semanais e aproximadamente 20% dos trabalhadores têm jornada de 40 horas semanais, incluindo, nesse último, grupo os funcionários públicos que têm como limite máximo para jornada contratual justamente 40 horas semanais.

TABELA 6
Características da jornada de trabalho dos empregados
com carteira de trabalho assinada
Brasil, 2005

Jornada de Trabalho Semanal	Frequência		Média (Horas)
	Absoluta	%	
Até 12 horas	354.337	1,1	07,24
De 13 a 15 horas	71.463	0,2	14,53
De 16 a 20 horas	706.338	2,1	19,56
De 21 a 30 horas	2.506.583	7,5	27,87
De 31 a 40 horas	6.903.674	20,8	39,04
De 41 a 44 horas	22.696.222	68,3	43,97
Total	33.238.617	100,0	40,76

Fonte: MTE.RAIS.

Também é possível visualizar o mercado de trabalho utilizando a PNAD que, por considerar outras categorias além dos assalariados no setor formal da economia, capta mais amplamente especificidades dessa realidade. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios abrangeu, em 2005, todo o território nacional e pesquisa a

jornada efetivamente exercida pelos trabalhadores do setor formal e informal e não a jornada contratual, como faz a Rais. Assim, configura-se em excelente fonte de informações para se conhecer mais detalhadamente a jornada de trabalho praticada no país.

Tomando-se os dados de 2005, tem-se, segundo a PNAD, que a População Economicamente Ativa (PEA) era de 96.031.971 pessoas. Desse montante, 8.941.995 estavam desocupadas, o que resulta em uma taxa de desocupação de 9,3%. Tem-se ainda que 45.745.790 são empregados enquanto 41.344.186 são empregadores, autônomos, trabalhadores em negócios familiares, entre outros.

TABELA 7
Jornada semanal normalmente realizada por assalariados
Brasil, 2005

Jornada de trabalho semanal (horas)	Assalariados do setor privado com carteira	Assalariados do setor privado sem carteira	Funcionários públicos celetistas	Funcionários públicos estatutários
Até 39	2.138.273	3.290.071	559.740	1.914.331
40	6.776.753	3.285.846	947.750	2.425.727
De 41 a 43	516.900	190.438	27.742	44.197
44	5.349.860	1.234.650	101.524	178.647
De 45 a 48	6.260.983	2.589.415	160.283	414.436
De 49 e mais	4.108.680	2.786.262	94.793	258.489
Total	25.151.449	13.466.682	1.891.832	5.235.827

Fonte: IBGE. PNAD

Nota: Somente assalariados com declaração de jornada.

Também, através da PNAD, pode-se observar melhor a diversidade da jornada de trabalho efetiva e dos rendimentos obtidos com o trabalho no Brasil. Na Tabela 8, pode-se verificar a grande diversidade da jornada média e dos rendimentos dos empregados por ramo de atividade e, na Tabela 9, os dados referem-se também a jornada e rendimento, porém, por ocupação, o que torna mais evidente a grande diversidade brasileira. Na Tabela 9, foram selecionadas as 14 ocupações mais freqüentes, que representam aproximadamente 50% do total dos ocupados.

TABELA 8
Distribuição, rendimento médio mensal do trabalho e jornada média semanal
dos empregados não-agrícolas, segundo o ramo de atividade econômica.
Brasil, 2005

Ramo de atividade	Distribuição Relativa (em %)	Rendimento Médio (em R\$)	Rendimento Médio (em Salários Mínimos)	Jornada Média (em horas)
Indústria de transformação	20,8	793	2,6	43,9
Outras atividades industriais	1,4	1.366	4,6	43,0
Construção	6,4	586	2,0	44,1
Comércio e reparação	20,3	603	2,0	44,9
Alojamento e alimentação	4,1	460	1,5	44,9
Transporte, armazen. e comunicação	6,1	860	2,9	46,5
Administração pública	9,9	1.296	4,3	39,1
Educação, saúde e serviços sociais	16,0	892	3,0	34,8
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	4,1	694	2,3	40,1
Demais atividades	10,8	991	3,3	41,6
Total	100,0	822	2,7	42,0

Fonte: IBGE. PNAD

Notas: 1) Exclui trabalhadores domésticos.

2) Foram consideradas as pessoas com rendimento positivo no cálculo da renda média e, para a jornada média, pessoas com declaração de jornada.

3) O ramo "Demais atividades" compreende "outras atividades" e "atividades mal definidas ou não declaradas".

4) Valores expressos em R\$ de setembro de 2005; ano e mês de referência da pesquisa. O salário mínimo nominal correspondia no referido mês a R\$ 300.

TABELA 9
Características do rendimento mensal do trabalho principal e da jornada de trabalho semanal das ocupações mais freqüentes, correspondentes a aproximadamente 50% dos ocupados. Brasil, 2005

Ocupação	Participação Relativa (%)	Rendimento Mensal Médio (R\$)	Rendimento Mensal Médio (S. M.)	Jornada Média (Horas)
Gerentes de produção e operações	2,8	1.931	6,4	48,1
Trabalhadores dos serviços domésticos em geral	6,8	269	0,9	37,0
Cozinheiros	1,4	412	1,4	40,1
Garçons, barmen e copeiros	1,6	458	1,5	44,9
Trabalhadores em serv. de manutenção e conserv. edifícios e logradouros	2,5	372	1,2	39,8
Trab. nos serviços de higiene e embelezamento	1,3	487	1,6	36,0
Guardas e vigias	1,3	522	1,7	46,3
Vendedores e demonstradores em lojas ou mercados	7,0	613	2,0	43,5
Vendedores ambulantes	1,9	373	1,2	33,5
Produtores e trabalhadores na agropecuária	18,8	434	1,4	33,0
Trabalhadores de estruturas de alvenaria	1,9	547	1,8	44,2
Ajudantes de obras civis	1,6	328	1,1	42,8
Condutores de veículos sobre rodas (distribuidor de mercadorias)	1,4	1.005	3,4	51,6
Total	50,2	556	1,9	38,4

Fonte: IBGE. PNAD

Nota: 1) Valores expressos em R\$ de setembro de 2005; ano e mês de referência da pesquisa. O Salário Mínimo nominal correspondia no referido mês a R\$ 300,00.

4. CASOS EM QUE A LEGISLAÇÃO JÁ PREVÊ JORNADAS INFERIORES A 44 HORAS SEMANAIS

Do mesmo modo que ocorre com as horas extras (como se verá a seguir), também para a jornada normal de trabalho existem leis para categorias ou casos específicos e acordos e convenções coletivas, diminuindo a sua extensão aquém das 44 horas semanais (Quadro 1). No caso dos funcionários públicos e bancários, as leis não restringem a jornada efetiva, elas apenas estabelecem novos limites, a partir dos quais o tempo de trabalho passará a ser remunerado com o adicional de hora extra.

QUADRO 1
Leis que regulam a jornada de trabalho para categorias ou casos específicos no Brasil

Leis	Categorias ou casos específicos	Jornada de trabalho
Constituição Federal - Art. 7º	Turno ininterrupto de revezamento.	6h diárias.
Lei nº 8.270/91	Funcionário Público em Regime Jurídico Único (RJU).	40h semanais.
CLT - art. 224.	Bancários e Funcionários da Caixa Econômica Federal, se aplicam também aos empregados em portaria, limpeza, telefonista, contínuos e serventes empregados em banco.	6h diárias e 30h semanais.
CLT - art. 227	Empregados nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefonia.	Duração máxima de 6h contínuas de trabalho e de 36h por semana. Para empregados sujeitos a horários variáveis, fica estabelecida a jornada máxima de 7h diárias.
CLT - art. 234	Operadores cinematográficos.	6h diárias.
CLT - art. 293	Empregados em minas de subsolo.	6h diárias e 36h semanais.
CLT – art. 303 e 304	Jornalistas profissionais.	5h diárias, prorrogável para 7h.
CLT - art. 432	Trabalho aprendiz.	Não excederá 6h diárias, sendo vedadas prorrogação e compensação da jornada. Porém o limite poderá ser prorrogado para 8h para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental.
Lei nº 3.270 de 30.09.1975	Cabineiros de elevador.	6 horas diárias.

Tal qual ocorreu em meados da década de 80, quando muitas categorias já tinham obtido a redução da jornada de trabalho através de acordos ou convenções antes de a Constituição Federal reduzi-la, hoje isso já ocorre. Diversas categorias já negociaram jornadas em patamares de 42, 40 ou até menos horas semanais.² Com a intensificação do ritmo de trabalho, o aumento da necessidade do descanso reparador e o crescimento da produtividade foram os argumentos preponderantes do movimento sindical para reivindicar a redução da jornada. Dos 96 instrumentos normativos do SACC/DIEESE³ em 2002, 34% contêm cláusulas que asseguram jornadas reduzidas para categorias diferenciadas, como pessoal administrativo, e 12% definem jornada inferior a 44 horas semanais. A maioria dos instrumentos normativos que tratam da redução da jornada é composta de acordos coletivos realizados com empresas, ou grupo de empresas e, portanto, têm sua abrangência restrita. O importante a constatar é que diversos setores e empresas já adotam jornadas de trabalho com extensão inferior a 44 horas semanais, o que indica a possibilidade da sua existência e extensão para todo o mercado de trabalho. Dal Rosso (1996) constata que as leis que regulamentam a jornada de trabalho nos países industrializados e no Brasil foram promulgadas após a adoção efetiva da nova prática em algumas relações de trabalho. Segundo o autor, “uma lei nunca se estabelece a não ser que seja precedida por uma prática social”.

² Alguns exemplos: Trabalhadores nas indústrias Petroflex, Pernambuco; Klabin, Lages/SC; Coelba, Bahia; Cemig, Minas Gerais; Celpa, Pará; Cosanpa, Pará; Itaipu, Paraná; Cedae, Rio de Janeiro; Caern, Rio Grande do Norte; Telemig Celular S/A, Minas Gerais; Telemar Norte Leste S/A, Minas Gerais; Telefônica Empresas S/A, São Paulo; trabalhadores em empresas de processamento de dados de Pernambuco; trabalhadores de empresas de processamento de dados do Rio de Janeiro; aeroviários, em âmbito nacional; trabalhadores do transporte rodoviário do município do Rio de Janeiro; metroviários de São Paulo; trabalhadores da indústria de alimentação Nestlé de São Paulo; metalúrgicos da empresa Samarco, Espírito Santo; metalúrgicos da Acesita, Minas Gerais; enfermeiros, Paraná; condutores de veículo urbano, São Paulo; trabalhadores da indústria farmacêutica do estado de São Paulo; trabalhadores da indústria B. S. Colway, do Paraná. Além desses casos, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo fechou acordo com 230 empresas, que beneficiam 40.596 empregados, e, entre elas, encontram-se: Arno S/A, Bicicletas Caloi S/A, Bicicletas Monark S/A e Philips do Brasil S/A.

³ Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC), que contempla negociações paradigmáticas no Brasil, em níveis regional, setorial ou nacional. No total, acompanha 98 acordos e convenções coletivas, abrangendo 30 categorias em 14 unidades da federação.

5. A LEGISLAÇÃO RECENTE QUE PERMITIU A INTENSIFICAÇÃO DO RITMO DE TRABALHO

Nas décadas de 70 e 80, a sociedade avançou no sentido de adotar importantes direitos trabalhistas, que, primeiramente, foram conquistados em acordos e convenções coletivas e que, posteriormente, em muitos casos, foram estendidos a todos os trabalhadores através da Constituição Federal. Em contraste, na década de 90, houve inúmeras mudanças na economia brasileira, maior integração ao sistema global, por abertura financeira e produtiva, privatizações, estabilização dos preços, reestruturação produtiva das empresas e, paralelamente, como uma parte integrada ao todo, re-regulamentação dos direitos trabalhistas e flexibilização das relações de trabalho. Simultaneamente, como parte das alterações no sistema de relações do trabalho, foram introduzidas mudanças nas formas de solução dos conflitos, que colocaram os trabalhadores em situação mais desfavorável. São elas: introdução da mediação e arbitragem privada, fragilização da fiscalização do MTE (Portaria nº 865/1995), rito sumaríssimo (Lei nº 9.957/2000) e comissões de conciliação prévia (Lei nº 8.959/2000) (Krein, 2003). Além disso, e em parte em consequência dessas alterações, desde meados da década de 90 os acordos e as convenções coletivas cada vez mais contemplam menor número de benefícios e pequenos avanços em relação às normas reguladas por lei. Comparando os acordos e convenções coletivas realizados a partir de 1994 com os realizados na década de 80, percebe-se que os trabalhadores perderam muito em termos de direitos conquistados (DIEESE, 2001)

É importante ter presente que, com exceção das conquistas obtidas em acordos ou convenções coletivas desde a Constituição de 1988, praticamente todas as alterações nos direitos trabalhistas foram no sentido de diminuir direitos e/ou de intensificar o ritmo de trabalho (Quadro 2).

QUADRO 2
As flexibilizações no sistema de relações de trabalho do Brasil

TEMAS	INICIATIVAS
Trabalho por tempo determinado (Lei nº 9.601/98)	Desvincula o contrato por tempo determinado da natureza dos serviços prestados.
Denúncia da Convenção 158 da OIT (Decreto nº 2.100/96)	Reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa.
Cooperativas profissionais ou de prestação de serviços (Lei nº 8.949/94)	Possibilita que trabalhadores se organizem em cooperativas de serviço e executem o trabalho dentro de uma empresa, sem caracterização de vínculo empregatício.
Trabalho em tempo parcial (MP 1.709/98)	Jornada de até 25 horas semanais.
Suspensão do contrato de trabalho (MP 1.726/1998)	Suspensão do contrato de trabalho, por um período de dois a cinco meses, vinculada a um processo de qualificação profissional, desde que negociada entre as partes.
Trabalho temporário (Portaria nº 2/96)	Amplia a possibilidade de utilização da Lei nº 6.019/1974 de contrato temporário, generalizando a utilização do contrato de trabalho precário.
Setor público: demissão (Lei nº 9.801/99 e Lei Complementar nº 96/99)	Disciplina os limites das despesas com pessoal e estabelece o prazo de dois anos para as demissões por excesso de pessoal. Regulamenta a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal.
Contrato de aprendizagem (Lei nº 10.097/00)	Permite a intermediação da mão-de-obra aprendiz.
Trabalho estágio (MP 2.164/99 e Lei nº 6.494/77)	Amplia a hipótese de utilização do estágio, desvinculado da formação acadêmica e profissionalizante.
Banco de horas (Lei nº 9.061/98 e MP 1.709/98)	Possibilita que a jornada seja organizada anualmente conforme as flutuações da produção ou serviço. Amplia para um ano o prazo de compensação das jornadas semanais extraordinárias de trabalho.
Liberação do trabalho aos domingos (MP 1.878-64/99)	Autoriza, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem a previsão de passar por negociação coletiva
Participação em lucros e resultados (PLR) (MP 1.029/94), Lei nº 10.101 a partir de 19/12/00, que reproduz a MP 1.982-77/2000	Viabiliza o direito de os trabalhadores participarem dos lucros e resultados da empresa através da negociação. Determina que o valor da remuneração, em PLR, não incida sobre os encargos trabalhistas e não seja incorporado aos salários.
Política salarial (Plano Real MP 1.053/94)	Elimina a política de reajuste salarial através do Estado. Proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários.
Salário Mínimo (MP 1.906/97)	Acaba com o índice de reajuste oficial de correção do Salário Mínimo. O seu valor passa a ser definido pelo Poder Executivo sob apreciação do Congresso Nacional. Salário Mínimo Regional/Estadual (1999)

Fonte: Krein (2003).

Nota: Na descrição das iniciativas, foram mantidas apenas as informações julgadas mais relevantes.

Caso se analise a efetividade de cada medida, ter-se-á como resultado que algumas tiveram maior incidência, como o banco de horas⁴ e o trabalho aos domingos, e outras praticamente não saíram do papel, como o contrato por tempo parcial e a suspensão de contrato de trabalho. No entanto, quando analisados o conjunto das medidas e sua inserção no contexto das transformações da economia brasileira, o aumento do desemprego e o ambiente político-ideológico da década de 90, pode-se perceber que sua influência transcende os impactos diretos da sua adoção. As medidas tiveram grande influência na determinação das agendas de negociação.

Segundo Oliveira (2003), por menor que tenha sido a utilização dessas medidas, elas indicaram a tendência da adoção de remuneração e jornada de trabalho mais flexíveis, bem como de negociação por empresa ou grupo de empresas. Para o autor, esse conjunto de medidas pavimentou o caminho para a desregulamentação do trabalho no Brasil. Para Krein (2003), esse conjunto de medidas indica a perspectiva de alteração do sistema de relações de trabalho no Brasil, uma vez que caracteriza uma contra-tendência do processo observado na década anterior. Krein destaca que, apesar da pouca efetividade de algumas dessas medidas, no seu conjunto, elas colocaram novos pontos na agenda das negociações coletivas. A Tabela 10 traz o aumento da flexibilização nas formas de contratação em duas importantes regiões metropolitanas do país.

⁴ Conforme o SACC/DIEESE, embora o banco de horas não tivesse regulamentação legal em 1996, 3% dos instrumentos normativos apresentavam cláusulas regulamentado-o, e, em 2002, esse percentual passou para 42%.

TABELA 10
Distribuição dos postos de trabalho gerados por empresas,
segundo formas de contratação.
Regiões Metropolitanas de São Paulo e Porto Alegre 1989-2005.

Formas de contratação	São Paulo		Porto Alegre	
	1989	2005	1993	2005
Contratação-padrão	79,1	64,9	82,2	75,0
Com carteira - setor privado	67,4	55,0	62,6	61,0
Com carteira - setor público	6,3	3,5	9,6	4,6
Estatutário	5,4	6,4	10,0	9,4
Contratação flexibilizada	20,9	35,1	17,8	25,0
Sem carteira - setor privado	11,6	18,6	9,7	12,1
Sem carteira - setor público	0,9	1,5	1,4	3,1
Assalariados terceirizados	2,4	5,3	1,6	5,2
Autônomos para uma empresa	6,0	9,7	5,1	4,6
Total de postos de trabalho	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Ao se analisar a trajetória do mercado de trabalho desde o início da década de 90, fica patente a deterioração das suas condições: aumento do desemprego, do tempo de procura por trabalho, das horas extras, da informalização, do trabalho autônomo, do trabalho por conta própria, estágio, terceirização, emprego doméstico e, por outro lado, queda do rendimento médio real, perda de direitos obtidos em acordos e em negociações coletivas e intensificação do ritmo de trabalho. Segundo o DIEESE (2001), o Brasil apresentou uma piora absoluta na situação do trabalho e um aumento da concentração de renda nacional. Krein (2003) afirma que as medidas adotadas ao longo da década de 90 não contribuíram para enfrentar o problema do desemprego e reforçaram a perspectiva de criação de um mercado de trabalho mais desregulado, aumentando sua heterogeneidade e precarização. Pochmann (1999) aponta a desestruturação do mercado de trabalho. Baltar (2003) destaca o estreitamento do mercado de trabalho de estabelecimentos e o crescimento do trabalho por conta própria, pequenos empreendimentos, serviço doméstico, estágio e ajuda não remunerada de membros da família nos negócios dos conta-própria. Dedecca (2003) indica o aumento do desemprego e da desigualdade entre os que auferem renda do trabalho, mas também, e mais significativamente, o aumento da desigualdade entre os que auferem renda do trabalho e os que têm sua renda derivada da propriedade do capital.

6. A HORA EXTRA NO CONTEXTO BRASILEIRO

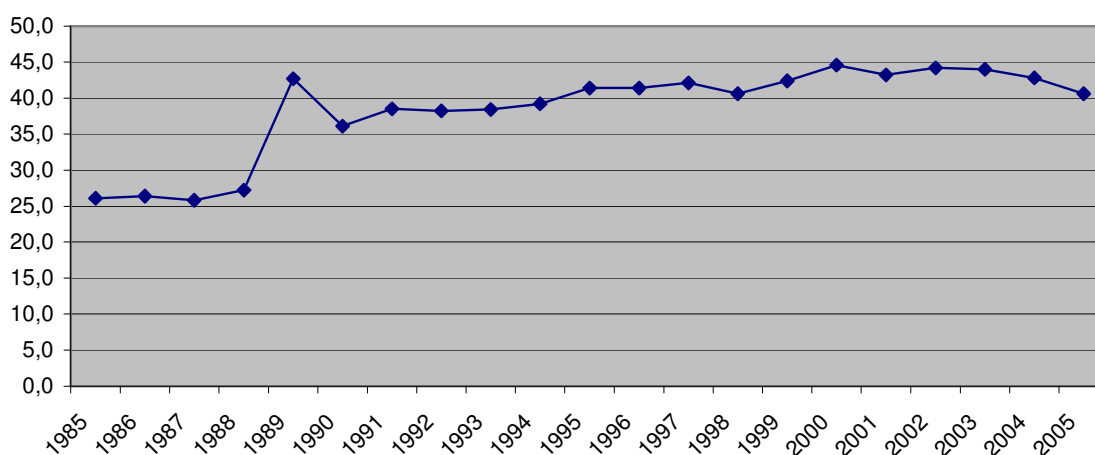
A utilização de horas extras e a existência de jornadas de trabalho longas também são partes integrantes e coerentes com o quadro de precarização das atuais condições de trabalho. Por um lado, a pressão patronal e, por outro, a redução do salário real levam o trabalhador a aceitar e, até mesmo, a querer fazer horas extras. A necessidade de realizar longas jornadas para atingir uma remuneração que permita a manutenção de um padrão de vida aceitável também configura trabalho precário. A utilização da hora extra insere-se na complexa questão da jornada de trabalho. Apesar da tendência de diminuição da jornada de trabalho verificada em muitos países, particularmente no Brasil, também se percebe o aumento da utilização das horas extras configurando uma situação paradoxal, em que o mercado de trabalho comporta, ao mesmo tempo, pessoas desempregadas ou com jornadas parciais e trabalhadores com jornadas muito extensas em razão das horas extras.

Ao se estudar a jornada de trabalho, é importante estar atento à prática das horas extras, que são a outra fração que compõe a jornada efetiva. Como será visto, a utilização da hora extra no Brasil não tem o caráter de excepcionalidade com que foi concebida. A legislação brasileira prevê uma jornada legal de 44 horas semanais e oito horas diárias, com a possibilidade de prorrogação por mais duas horas, com um pagamento adicional de 50% para os dias úteis e de 100% para domingos e feriados. A intenção dessa legislação é estabelecer uma jornada-padrão, abrindo a possibilidade de sua extensão em casos excepcionais, em que a necessidade do aumento do tempo de trabalho se imponha. No entanto, o que se observa é que a realização de hora extra não tem, atualmente, o caráter de excepcionalidade, sendo utilizada de maneira constante e, ainda, como alternativa à abertura de novos postos de trabalho.

Desde 1988, quando a nova Constituição Federal reduziu a jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, verificou-se o crescimento exagerado de execução de horas extras, frustrando a expectativa de geração de um número maior de postos de trabalho que poderia advir da redução da jornada de trabalho (Gráfico 1). O que se viu foi a abertura de novos postos de trabalho muito aquém do esperado. A

utilização do expediente da hora extra de forma transitória, até as firmas contratarem novos trabalhadores ou automatizarem mais ainda a produção, era esperada. Entretanto, o que deveria ser uma solução para um período de transição acabou se configurando em novo patamar de utilização de trabalhadores fazendo horas extras.

GRÁFICO 1
Proporção de assalariados que trabalharam além da jornada legal semanal
Região Metropolitana de São Paulo (RMSP) 1985-2005
(em %)



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

Naquela oportunidade, o aumento do número de horas extras impediu que a redução da jornada de trabalho levasse à ampliação de postos de trabalho e, mais recentemente, possibilitou que o crescimento econômico experimentado durante o ano de 2004 ocorresse sem gerar novos postos de trabalho.

A utilização das horas extras nas regiões metropolitanas selecionadas chega a números alarmantes, como se pode deduzir dos dados da Tabela 11. O princípio de sua utilização, que seria de horas eventuais realizadas em função de um imprevisto ou para suprir uma demanda de última hora, foi superado pela prática de horas utilizadas sistematicamente. O que se percebe é que nessas regiões metropolitanas muitas pessoas trabalham muitas horas e, ao mesmo tempo, muitas pessoas trabalham pouco ou estão sem trabalho. Apesar disso, a jornada de trabalho legal serve como referência tanto para o setor formal como para o informal.

TABELA 11
Proporção de assalariados que trabalharam mais que a jornada legal,
segundo setores de atividade econômica.
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2004 e 2005

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal	Indústria		Comércio		Serviços	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
São Paulo	42,4	38,8	59,1	56,6	38,0	36,5
Porto Alegre	29,1	26,2	50,6	51,6	28,8	27,6
Belo Horizonte	36,8	37,9	51,8	51,9	27,2	27,6
Salvador	44,8	48,9	60,6	64,3	31,4	32,5
Recife	61,2	59,0	72,0	71,6	39,1	39,4
Distrito Federal	43,0	40,3	67,2	65,1	20,8	20,4

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

Utilizando dados da PED para o ano de 2005 (Anexo), traçar-se-á o perfil dos trabalhadores que realizam horas extras, onde se situam, e quais suas principais características em cinco regiões metropolitanas e no Distrito Federal.

Na análise por setor de atividade econômica, quando verificados cinco setores (indústria, comércio, serviços, emprego doméstico e construção civil), percebe-se que é no comércio que se encontra o maior percentual de trabalhadores que fazem horas extras, seguido da construção civil e do emprego doméstico. Das seis regiões e de cinco setores de atividade econômica, é no comércio de Recife (65,5%) e do Distrito Federal (63,3%) que se encontram os maiores percentuais de trabalhadores que fazem horas extras, seguidos da construção civil (60,5%) e do emprego doméstico (60,3%), também de Recife.

Analisando o setor privado por tamanho de empresa, tem-se que, nas seis regiões pesquisadas, a maior proporção de trabalhadores que fazem horas extras se encontra nas microempresas. Mais uma vez, o maior percentual é em Recife (57,1%), mais especificamente nas empresas com um a dois empregados (61,5%).

Quando o corte observado é por cor, apenas em Porto Alegre os não-negros fazem mais horas extras. Nas outras cinco regiões, os negros fazem mais horas extras que os não-negros.

Tendo como corte o sexo, a cultura tradicional, que tem no homem o provedor da família e coloca a mulher como responsável pelas tarefas domésticas, impondo a elas um terceiro turno de trabalho no lar, faz com que aos homens seja imposta uma jornada de trabalho remunerada mais longa. Por isso, nas seis regiões pesquisadas, há um maior percentual de homens fazendo horas extras em relação às mulheres.

Os dados referentes ao grau de escolaridade indicam que o trabalhador com menos instrução faz mais horas extras que o trabalhador com grau de escolaridade mais elevado. A distribuição por escolaridade mostra que o maior percentual de trabalhadores que faz horas extras se localiza entre os que cursaram até o ensino fundamental, diminui entre os trabalhadores com ensino médio, e cai a percentuais bem mais baixos para os trabalhadores com ensino superior.

Quando a análise é por faixa de renda, a tendência é que os trabalhadores com os mais baixos e os mais altos salários façam mais horas extras. Nas duas regiões metropolitanas (São Paulo e Porto Alegre) onde a amostra comporta desagregação para a faixa de mais de 20 salários mínimos, é justamente nessa faixa que se concentra o maior percentual de trabalhadores que fazem horas extras. Excetuando-se aqueles com rendimento igual ou inferior a um salário mínimo que, em boa parte dos casos, trabalham em tempo parcial e, portanto, a pesquisa não capta a realização de horas extras, a tendência nas seis regiões pesquisadas é de que os trabalhadores situados nas faixas de renda mais baixa façam mais horas extras. O percentual de trabalhadores que faz horas extras é mais alto na faixa de um a dois salários mínimos e vai diminuindo até a faixa de renda de 10 a 20 salários mínimos.

Analisando os dados com os diferentes cortes apresentados, tem-se forte indicação de que o trabalhador em situação mais vulnerável, com baixos salários e com menor qualificação, tem maior probabilidade de fazer hora extra. Como se viu, quando o corte é por cor, é entre os negros que se encontra o maior percentual de trabalhadores fazendo horas extras; quando o corte é por escolaridade, é justamente

entre os trabalhadores de menor nível de instrução que se encontra o maior percentual; por setor de atividade, os maiores percentuais encontram-se nos setores de mais baixo salário médio (comércio, empregados domésticos e construção civil); e, quando a análise é por tamanho de empresa, são os trabalhadores nas microempresas que têm maior probabilidade de fazer horas extras; quando a análise é por faixa de renda, são nas mais baixas que se encontram percentuais maiores de trabalhadores fazendo horas extras. A exceção fica por conta das duas regiões onde as pesquisas captam a faixa de renda acima de 20 salários mínimos e onde se verifica um percentual bastante elevado de trabalhadores fazendo horas extras.

Gonzaga, Leite e Machado (2003), analisando dados da PNAD no ano de 1999, concluem da mesma forma: que os trabalhadores com mais baixa escolaridade e os não-brancos são mais propensos a terem jornadas mais longas, bem como os trabalhadores da construção civil e do comércio. No Brasil, o trabalhador que mais exerce longas jornadas, em regra geral, é o de mais baixa qualificação, tal qual o trabalhador desempregado, apresentando, portanto, substitutibilidade de horas por trabalhadores. Gonzaga, Menezes e Camargo (2003), afirmam que o fato de trabalhadores menos qualificados apresentarem jornadas mais longas possibilita, no caso brasileiro, a substituição das horas extras exercidas pelos trabalhadores menos qualificados por mais emprego para os desempregados com o mesmo perfil de qualificação em escala maior do que aquela observada em países europeus. Além disso, o estoque de trabalhadores desempregados é bem superior à demanda que será gerada por uma possível redução da jornada de trabalho ou pela limitação das horas extras, seja de trabalhadores com baixa ou com alta qualificação; o que afasta qualquer risco de escassez.

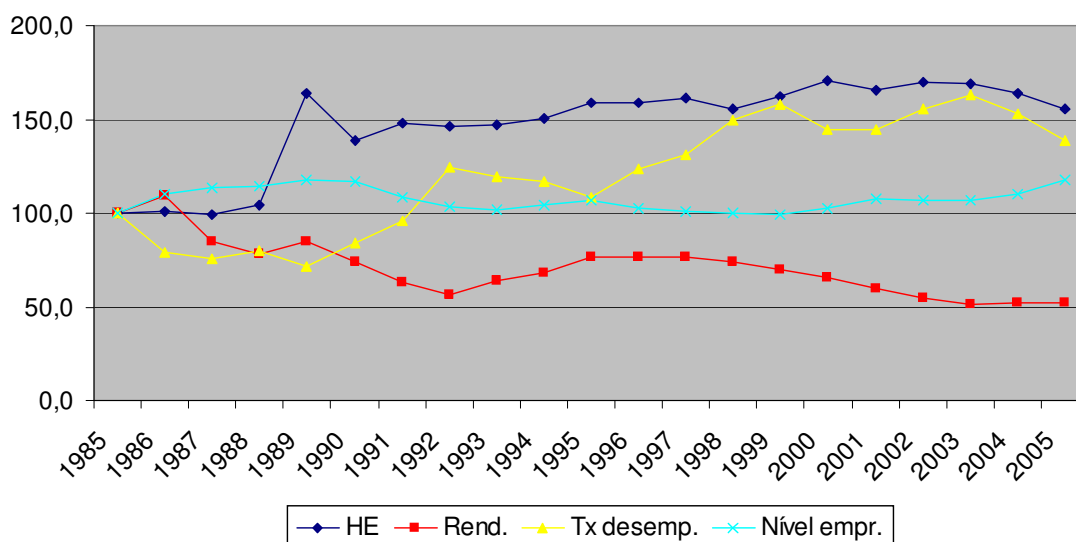
Bauer e Zimmermann (1999) ressaltam que, quanto mais próximo é o nível de qualificação dos trabalhadores empregados e dos desempregados, maior é a probabilidade de a redução da jornada de trabalho criar novos empregos. E, referindo-se ao caso alemão, onde, segundo eles, os trabalhadores que têm jornadas mais longas são os mais qualificados, a redução das horas extras poderia defrontar-se com a escassez da mão-de-obra qualificada, causando problema para a produção sem trazer resultados positivos para os desempregados que têm níveis de

qualificação inferiores. Também estudando o caso alemão, Bosch e Lehndorff (2001) alertam que, para a implantação de políticas de redução da jornada de trabalho, deve-se estar atento para a capacidade de oferta de mão-de-obra qualificada, para que não ocorra redução da produção, porém afirmam que, na Alemanha, quando da redução da jornada de trabalho na década de 90, esse problema não ocorreu, porque as empresas se prepararam formando mais trabalhadores qualificados.

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

O Gráfico 2 mostra que, nos últimos 20 anos, houve queda acentuada dos rendimentos dos trabalhadores ocupados, elevação da taxa de desemprego, aumento da proporção de trabalhadores que realizam horas extras e baixa geração de novos postos de trabalho com carteira assinada. Essas evoluções corroboram as afirmações anteriores. A execução de horas extras atua no sentido de inibir a geração de novos postos de trabalho e, para os trabalhadores, servem como meio de compensação pela perda do poder aquisitivo da remuneração. Nos anos 2004 e 2005, observou-se uma ligeira melhora nos rendimentos e no nível de emprego, enquanto a proporção de trabalhadores que realizam horas extras e a taxa de desemprego diminuíram.

GRÁFICO 2
Característica e evolução da jornada de trabalho e emprego
Região Metropolitana de São Paulo 1985-2005



Fonte: Convênio Dieese/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: Base dos índices: 1985 = 100.

Obs.: HE = Número índice da proporção de assalariados que trabalhou além da jornada legal semanal.

Rend. = Número índice do rendimento médio real dos ocupados no trabalho principal.

Tx desemp. = Número índice da taxa de desemprego.

Nível emp. = Número índice dos assalariados no setor privado com carteira assinada.

6.1 O potencial de geração de novos postos de trabalho com o fim das horas extras

A eliminação das horas extras, ou mesmo a sua limitação, tem potencial de geração de novos postos de trabalho. Para a realização desse cálculo, foram utilizados os dados do Sistema PED. Divide-se o total das horas extras trabalhadas, em 2005, nas seis regiões metropolitanas (12.112.775) por 44, que é a jornada máxima contratual atual. O resultado (275.290) é o número potencial de novos postos de trabalho que seriam gerados com o fim das horas extras apenas nas regiões metropolitanas de São Paulo, Porto Alegre, Belo Horizonte, Salvador, Recife e no Distrito Federal (Tabela 12).

O percentual médio de novos postos de trabalho gerados pelo fim das horas extras sobre o número de trabalhadores que trabalham 40 ou mais horas semanais é de 5,3%, nas seis regiões pesquisadas pela PED. Caso este percentual seja

extrapolado para o Brasil, onde, conforme a Relação Anual de Informações Sociais (Rais), em 2005, o número de trabalhadores com jornada contratual superior a 40 horas é superior a 22 milhões, tem-se uma estimativa de 1,2 milhão de novos postos potenciais de trabalho gerados pelo fim das horas extras no país, levando em consideração apenas aquelas realizadas pelos trabalhadores com jornadas contratuais acima de 44 horas semanais.

TABELA 12
População Economicamente Ativa, desempregados e taxa de desemprego
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2005

Indicadores	São Paulo	Porto Alegre	Belo Horizonte	Distrito Federal	Salvador	Recife
PEA	10.038.000	1.835.000	2.391.000	1.203.000	1.717.000	1.536.000
Desempregados	1.696.000	266.000	399.000	228.000	419.000	343.000
Taxa de desemprego (%)	16,9	14,5	16,7	19,0	24,4	22,3
Postos gerados	153.469	26.883	31.143	14.059	23.466	26.272
Novo total de desempregados	1.542.531	239.117	367.857	213.941	395.534	316.728
Nova taxa de desemprego (%)	15,4	13,0	15,4	17,8	23,0	20,6
Redução (p.p.)	1,5	1,5	1,3	1,2	1,4	1,7

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

Fazendo uma média aritmética simples do percentual de redução da taxa de desemprego nas seis regiões metropolitanas pesquisadas, tem-se que a taxa de desemprego reduziria, em média, 1,43 pp com o fim das horas extras, na hipótese de conversão plena de todo esse tempo de trabalho em contratação de novos trabalhadores.

Também é possível fazer simulações utilizando-se outras fontes e outras metodologias. Para se ter uma visão mais ampla e detalhada do impacto do fim das horas extras, serão apresentadas simulações feitas a partir de dados da PNAD, que têm abrangência nacional. Nessas simulações, será contemplada a possibilidade de impacto do fim das horas extras em outras categorias, além dos assalariados com carteira assinada do setor privado.

Partindo dos dados de 2005, tem-se que a PEA do Brasil é de 96.031.971 pessoas e, desse montante, 8.941.995 estão desocupadas, o que resulta em uma taxa de

desocupação de 9,3%. Na Tabela 13 e no Quadro 3 são apresentadas cinco simulações realizadas com a seguinte metodologia: levando-se em consideração o total de horas extras trabalhadas, dividiu-se estas por 44 horas, jornada-padrão atual. O resultado é o número potencial de novos postos de trabalho.

TABELA 13
Algumas simulações de agregações com os dados da PNAD
Brasil, 2005

Posição na ocupação	Potencial de novos postos de trabalho	Nova taxa de desemprego com o fim das horas extras	Redução da taxa de desemprego
Assalariado do setor privado (com carteira)	1.778.479	7,5%	1,8 p.p.
Assalariado do setor privado (com e sem carteira)	2.877.832	6,3%	3,0 p.p.
Assalariado do setor privado (com carteira) mais setor público (celetista)	1.822.032	7,4%	1,9 p.p.
Assalariado do setor privado com carteira mais setor público (celetista e estatutário)	2.047.593	7,2%	2,1 p.p.
Assalariado do setor privado (com e sem carteira) mais setor público (celetista e estatutário)	3.146.946	6,0%	3,3 p.p.

Fonte: IBGE. PNAD.

Obs: a) A PEA e a taxa de desocupação estimadas pela PNAD em 2005: 96.031.971 pessoas e 9,3%, respectivamente.

b) A PNAD em 2005 abrangeu todo o território nacional.

QUADRO 3
Cálculo do impacto do fim das horas extras na geração de novos postos de trabalho no Brasil com dados da PNAD 2005

<u>Setor privado com carteira</u>
Número de horas extras 78.253.086 : 44 = 1.778.479 novos postos de trabalho
<u>Setor privado sem carteira</u>
Número de horas extras 48.371.541 : 44 = 1.099.353 novos postos de trabalho
<u>Setor público celetista</u>
Número de horas extras 1.916.318 : 44 = 43.553 novos postos de trabalho
<u>Setor público estatutário</u>
Número de horas extras 9.022.438 : 40 = 225.561 novos postos de trabalho

Nota: Foram consideradas como hora extra toda hora declarada trabalhada acima das 44 horas semanais para assalariados do setor privado com e sem carteira, e assalariado do setor público (celetista). Para estatutário, toda hora declarada acima de 40 horas semanais.

Como se pode ver, o potencial de geração de novos postos de trabalho é bastante elevado; tanto maior, quanto maior o número de categorias que são levadas em consideração. Sabe-se que a iniciativa de eliminar as horas extras teria impacto diferenciado de acordo com a situação ocupacional e o setor de atividade. Buscou-

se aqui fazer simulações com agregações diferentes, ainda que considerando apenas o potencial de geração de novos postos de trabalho.

6.2 O problema das horas extras não remuneradas

Como se observou, o número excessivo de horas extras realizadas no país é um problema grave e que deve ser enfrentado. Porém, paralelamente, existe um outro problema sério que é o não-pagamento das horas extras trabalhadas. O pouco aparelhamento do órgão responsável pela fiscalização (Delegacia Regional do Trabalho - DRT), a morosidade da Justiça do Trabalho e a não criminalização do não-pagamento de direitos trabalhistas são fatores que contribuem para que alguns empresários não paguem as horas extras realizadas por seus empregados.

Em levantamento realizado pelo Ministério de Trabalho e Emprego (MTE), através do Sistema de Fiscalização e Inspeção do Trabalho (SFIT), foram apuradas 10.123 autuações de não-pagamento de horas extras no ano de 2005 (Tabela 14). Esse é o quinto atributo mais autuado pelos fiscais do trabalho, ficando atrás apenas do não-depósito do FGTS, atraso ou não-pagamento de salários, não-registro em carteira e não-pagamento de descanso remunerado.

TABELA 14
Autuações de não-pagamento das horas extras
Brasil 1999-2005

Ano	Autuações
1999	11.491
2000	10.485
2001	10.122
2002	8.623
2003	10.062
2004	10.001
2005	10.123

Fonte: MTE. Sistema de Fiscalização e Inspeção do Trabalho.

Outro indicador desse grave problema foi obtido em levantamento realizado pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit) da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Nessa pesquisa, foram entrevistados 99 juízes trabalhistas em todo o território nacional, que declararam ser o não-pagamento das horas extras a segunda demanda mais levada aos tribunais trabalhistas pelos

trabalhadores em micro e pequenas empresas, perdendo somente para o reconhecimento do vínculo trabalhista (Tabela 15).

TABELA 15
Demandas mais recorrentes envolvendo as micro e pequenas empresas nas unidades da Justiça do Trabalho. Brasil 2004

Respostas	%	Número
Reconhecimento do vínculo empregatício	17,1	95
Horas extras	16,4	91
Parcelas rescisórias	16,1	89
Depósito do FGTS	13,4	74
Registro do salário inferior ao que é pago	9,4	52
Não-pagamento ou atraso na satisfação dos salários	4,5	25
Natureza da ruptura contratual	4,2	23
Adicional de insalubridade	4,0	22
Não-pagamento do salário mínimo ou do piso salarial	3,8	21
Questionamento da validade de cláusula de acordos coletivos	3,2	18
Férias não gozadas	2,2	12
Equiparação salarial	1,4	8
Adicional noturno	1,3	7
Repouso semanal remunerado	1,3	7
Nulidade de despedida em face de estabilidades provisórias	1,1	6
Registro em função errada	0,4	2
Adicional de periculosidade	0,4	2
Total	100,0	554

Fonte: Pesquisa CESIT, 2004.

Nota: Participaram da pesquisa 99 juízes; foi solicitado a cada um que assinalasse até nove ocorrências.

Pela importância do tema, a Convenção 1 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata, especificamente, desse assunto. Ela limita a jornada diária de trabalho no setor industrial em oito horas e a semanal em 48 horas. Essa convenção foi ratificada por 52 países, entre eles: França, Itália, Alemanha e Espanha. Portanto, em muitos países, a execução de horas extras sofre uma limitação legal, e, não raro, para a efetuação das horas extras, é necessária autorização específica de órgão competente.

Mesmo no Brasil, que não ratificou a Convenção 1, já existem algumas leis que avançam na limitação da realização de hora extra para casos ou categorias específicas. No entanto, ainda é muito pouco. Além da ausência de uma limitação mais restritiva, abrangendo todos os trabalhadores, a jornada extraordinária é pouco fiscalizada, e o limite máximo das 10 horas diárias é, muitas vezes, desrespeitado. Outro fator agravante é o próprio não-pagamento das horas extras trabalhadas.

Dessa forma, é importante o aumento da fiscalização da execução das horas extras e, também, que se discutam na sociedade novas leis que limitem sua realização. Só assim, o crescimento econômico e qualquer outra política de combate ao desemprego poderão se converter, efetiva e significativamente, na geração de novos postos de trabalho.

6.3 Regulamentação das horas extras

Conforme já visto, a legislação trabalhista geral, que alcança todos os trabalhadores brasileiros, tem dois mecanismos para restringir a utilização de horas extras: a limitação da jornada máxima diária em 10 horas e o adicional de 50% para as horas extras executadas em dias úteis e de 100% em domingos e feriados. Porém, no país, existem também outros mecanismos que inibem a utilização de horas extras, através de legislação para categorias ou casos específicos e através de acordos e convenções coletivas de trabalho.

Algumas leis para determinadas categorias procuram regular a extensão da jornada de trabalho incluindo também a limitação das horas extras, atingindo, assim, o objetivo de limitar a extensão da jornada efetiva abaixo do estabelecido para a jornada padrão geral. Também existem leis voltadas para regular a extensão da jornada efetiva através da limitação das horas extras em situações específicas, quando a duração ou a distribuição da jornada de trabalho é diferente da jornada normal (Quadro 4).

QUADRO 4
Leis que limitam a utilização de horas extras para categorias ou casos específicos no Brasil

Lei	Categorias ou casos específicos	Limitações
Consolidação das leis Trabalhistas (CLT) art 71	A diminuição do tempo de almoço para menos de 1 hora só poderá ocorrer quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.	Proibida a utilização de horas extras.
CLT, art. 227	Empregados nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelegrafia.	Duração máxima de 6h contínuas de trabalho e de 36h por semana. Para empregados sujeitos a horários variáveis, fica estabelecida jornada máxima de 7h.
CLT, art. 245	Cabineiros nas estações de tráfego intenso.	Não excederá 8h, divididas em 2 turnos com intervalo de 1h, e cada turno não poderá exceder 5h.
CLT, art. 432	Trabalho aprendiz.	Não excederá 6h, sendo vedadas prorrogação e compensação da jornada. Porém o limite poderá ser prorrogado para 8h para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental.
Medida Provisória (MP) 1726/98	Trabalho em tempo parcial.	Os empregados sob regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.
Lei nº 3.857/60	Músicos profissionais.	A jornada de trabalho do músico não pode exceder 5h diárias, ressalvadas as exceções previstas na própria lei.
Lei nº 7183/84	Aeronautas.	A jornada mensal do aeronauta não poderá exceder 176h mensais

Realizando um levantamento de dados nos instrumentos normativos com o SACC/DIEESE no ano de 2002, verificou-se que 40,8% dos documentos acordavam pagamentos para as duas primeiras horas extras em dias úteis, de percentuais superiores aos 50% estabelecidos pela Constituição, 49,5% estipulavam pagamentos acima de 50% após as duas primeiras horas extras e 8,6% estipulavam adicionais superiores a 100% para as horas extras realizadas aos domingos e feriados. Portanto, o movimento sindical, através dos instrumentos normativos, estabeleceu novos contornos à regulamentação das horas extras, obtendo conquistas superiores às previstas na legislação ordinária. Porém, via de regra, o

percentual do adicional negociado para as horas extras vem sofrendo diminuição ao longo do período de 1996 a 2003 quando, dos 90 instrumentos normativos anuais acompanhados, 37 mantiveram o mesmo percentual de remuneração de horas extras, 29 reduziram-no e apenas três tiveram elevação. Ainda, em sete casos, é mencionado que a empresa não pode exigir horas extras ou estender a jornada de trabalhadores estudantes (DIEESE, 2005), e três acordos continham cláusulas de intenção em que a empresa se comprometia a envidar esforços no sentido de diminuir a utilização de horas extras.

Assim, apesar do alto número de horas extras que são realizadas no país, o Brasil já convive com leis e instrumentos normativos que aumentam a limitação da utilização das horas extras. Embora ainda poucos e pontuais, o fato de esses mecanismos vigorarem para algumas categorias específicas indica a possibilidade da sua existência e também da sua extensão para todo o mercado de trabalho.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado de trabalho brasileiro apresentou forte deterioração nas suas condições ao longo da década de 1990 e primeiros anos do século XXI: aumento das taxas de desemprego, aumento da informalidade, aumento do emprego doméstico, queda dos rendimentos, intensificação do ritmo de trabalho e aumento da utilização das horas extras.

A heterogeneidade e a fragmentação das condições de trabalho no país bem como das jornadas de trabalho se acentuaram. Não obstante, a legislação que define a jornada normal de trabalho segue sendo referência na fixação das jornadas de trabalho, seja no setor formal da economia seja no setor informal.

O aumento da utilização das horas extras configura-se em um problema a ser melhor observado. Por um lado, no curto prazo, a realização das horas extras compensa a diminuição da remuneração, porém, por outro lado, no longo prazo, reforça a sua tendência de queda. Além desse problema, o próprio prolongamento da jornada de trabalho configura trabalho precário como também impede que o crescimento econômico gere mais postos de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALTAR, Paulo. Estrutura econômica e emprego urbano na década de 1990. In: PRONI, Marcelo; HENRIQUE, Wilnês. **Trabalho, mercado e sociedade**. São Paulo: UNESP; Campinas: IE/UNICAMP, 2003. cap.3, p.107-152.

BAUER, Thomas; ZIMMERMANN, Klaus. **Overtimework and overtime compensation in Germany**. Germany: Institute for the Study of Labor (IZA), 1999. 23 p. (Discussion paper, 48).

BÖCKERMAN, Petri; KIANDER, Jaakko. Has work-sharing worked in finland?. **Aplied Economics Letters**, [S.l.], v. 9, n. 1 p. 39-41, 2002.

BOSCH, Gerhard; LEHNDORFF, Steffen. Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations. **Cambridge Journal of Economics**, Londres, v. 25, n. 2, p. 209-243, 2001.

CALVETE, Cássio. **Redução da jornada de trabalho**: uma análise econômica para o Brasil. 2006. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade**: o castigo de prometeu. São Paulo: LTr, 1996.

DEDECCA, Cláudio. Anos 90: a estabilidade com desigualdade. In: PRONI, Marcelo; HENRIQUE, Wilnês. **Trabalho, mercado e sociedade**. São Paulo: UNESP; Campinas: IE/UNICAMP, 2003. cap.2, p.71-106.

DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2001.

_____. **Jornada de trabalho**: negociações coletivas 1996-2003. São Paulo: DIEESE, 2005, 34 p. Relatório técnico.

FERNANDES, Reynaldo. **Os efeitos da redução da jornada de trabalho sobre o nível de emprego e salários**: uma abordagem

keynesiana. 1989. Dissertação (Mestrado em Economia) – Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1989.

FRACALANZA, Paulo Sérgio. **Redução do tempo de trabalho**: uma solução para o problema do desemprego?. 2001. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001.

GONZAGA, Gustavo; MENEZES, Naércio; CAMARGO, José Márcio. Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. **Revista Brasileira de Economia**, v. 27, n. 2, abr./jun., 2003.

GONZAGA, Gustavo; LEITE, Phillippe; MACHADO, Danielle. **Quem trabalha muito e quem trabalha pouco no Brasil**. Rio de Janeiro: PUC-RJ, 2003. 17 p. (Texto para Discussão, 471).

OIT. **Convention nº 01**: hours of work (industry). Disponível em: <<http://www.oit.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?coo1>> Acesso em: 20 out. 2006.

KREIN, José Dari. Balanço da reforma trabalhista do governo FHC. In: PRONI, Marcelo; HENRIQUE, Wilnês. **Trabalho, mercado e sociedade**: o Brasil nos anos 90. São Paulo: UNESP; Campinas: IE/UNICAMP, 2003. cap. 7, p. 279-322.

OLIVEIRA, Marco Antônio. Tendências recentes das negociações coletivas no Brasil. In: PRONI, Marcelo; HENRIQUE, Wilnês. **Trabalho, mercado e sociedade**: o Brasil nos anos 90. São Paulo: UNESP; Campinas: IE/UNICAMP, 2003. cap. 8, p. 323-355.

POCHMANN, Márcio. **O trabalho sob fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Contexto, 1999.

PRONI, Marcelo. **Situação da jornada de trabalho no Brasil**, 2006. No prelo.

WHITLEY, T. D. WILSON, R. A. The impact on employment of a reduction in the length of working week. **Cambridge Journal of Economics**, London, v. 10, n. 1, p. 43-59, 1986.

ANEXO

TABELA 1
Proporção dos ocupados que trabalham mais do que 44 horas semanais segundo setor de atividade econômica
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2005

(em %)

Setor de Atividade	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal					
	Belo Horizonte	Distrito Federal	Porto Alegre	Recife	Salvador	São Paulo
Total de Ocupados	36,9	35,0	37,2	52,0	45,0	42,4
Indústria	37,7	40,9	29,3	58,4	50,3	39,6
Comércio	53,2	63,3	56,3	65,5	59,7	56,5
Serviços	31,0	26,2	34,1	43,2	36,5	39,3
Emprego Doméstico	38,2	40,6	29,2	60,3	60,0	34,4
Construção Civil (1)	41,5	44,8	42,4	60,5	56,5	52,0
Outros (2)	(3)	(3)	(3)	63,6	49,5	55,4

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

Nota: (1) Inclui reformas e reparações de edificações.

(2) Inclui outros setores e aqueles que não declararam o setor de atividade.

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

TABELA 2
Proporção dos ocupados que trabalham mais do que 44 horas semanais por posição na ocupação
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2005

(em %)

Posição na Ocupação	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal					
	Belo Horizonte	Distrito Federal	Porto Alegre	Recife	Salvador	São Paulo
Total de Ocupados	36,9	35,0	37,2	52,0	45,0	42,4
Assalariado Total (1)	34,0	28,6	31,3	48,5	40,4	40,6
Setor Público	13,6	7,8	13,6	18,6	16,2	17,4
Setor Privado	38,8	39,8	35,1	57,1	46,7	43,8
Com carteira	39,8	40,2	35,0	56,9	47,6	43,4
Sem Carteira	34,2	38,4	35,4	57,4	44,0	45,2
Autônomo	40,9	47,0	50,5	52,7	47,0	44,2
Para o público	44,0	48,1	51,2	55,5	48,0	47,5
Para empresa	32,4	43,6	48,6	45,8	41,8	40,4
Empregador	59,0	68,4	68,2	74,6	64,8	68,3
Empregado Doméstico	38,2	40,6	29,2	60,3	60,0	34,4
Outros (2)	32,7	46,3	53,8	64,5	52,0	51,6

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

Nota: (1) inclui os assalariados que não sabem o tipo da empresa onde trabalham.

(2) inclui profissionais universitários autônomos, donos de negócio familiar, trabalhadores familiares etc.

TABELA 3
Proporção dos assalariados do setor privado, que trabalham mais do que 44 horas semanais no trabalho principal,
segundo tamanho da empresa que lhes paga
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2005

(em %)

Tamanho da Empresa	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal					
	Belo Horizonte	Distrito Federal	Porto Alegre	Recife	Salvador	São Paulo
Total	38,8	39,8	35,1	57,1	46,7	43,8
1 a 2 empregados	40,1	49,2	41,6	61,5	52,5	48,8
3 a 5 empregados	42,2	50,1	42,9	60,8	54,9	50,7
6 a 9 empregados	42,5	50,4	39,5	60,9	49,8	50,0
10 a 49 empregados	40,2	44,7	34,4	53,6	46,6	46,3
50 a 99 empregados	34,5	39,3	28,9	54,4	48,7	41,9
100 a 499 empregados	38,1	31,0	32,5	51,2	44,3	40,7
500 e mais empregados	37,2	31,2	32,6	53,2	40,9	38,4
Não sabe	37,9	37,7	38,5	64,8	48,2	47,1

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

TABELA 4
Proporção dos ocupados que trabalham mais do que 44 horas semanais segundo idade e cor, por sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2005
(em %)

Idade e cor	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal								
	Belo Horizonte			Distrito Federal			Porto Alegre		
	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
Total	36,9	42,8	29,6	35,0	39,9	29,5	37,2	43,3	29,2
Idade									
10 a 17 anos	18,4	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	21,6	(1)	(1)
18 a 24 anos	35,6	38,8	31,6	38,3	40,7	35,5	32,3	36,9	26,1
25 a 39 anos	38,2	44,7	30,3	36,7	42,5	30,4	37,8	44,1	29,7
40 anos e mais	37,4	44,7	28,5	31,5	36,8	25,3	39,6	46,6	30,5
Cor									
Negra	39,3	45,0	32,4	36,3	41,2	30,7	35,9	43,0	27,8
Não-Negra	33,7	40,1	25,7	32,5	37,3	27,3	37,3	43,3	29,4

Idade e cor	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal								
	Recife			Salvador			São Paulo		
	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
Total	52,0	59,4	42,1	45,0	51,3	37,3	42,4	49,9	33,0
Idade									
10 a 17 anos	37,4	40,6	(1)	26,4	(1)	(1)	25,7	27,2	23,6
18 a 24 anos	51,4	56,1	44,8	43,9	47,4	39,6	40,5	44,4	35,7
25 a 39 anos	53,7	61,4	43,5	47,1	53,1	39,7	44,4	53,1	33,7
40 anos e mais	51,1	59,7	40,0	44,1	52,6	34,2	42,7	51,3	31,6
Cor									
Negra	52,1	59,2	42,5	46,0	52,3	38,4	46,1	53,8	36,7
Não-Negra	52,0	60,3	41,0	38,8	45,4	30,8	40,6	48,0	31,0

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

Obs: Cor negra = pretos + pardos. Cor não negra = brancos + amarelos.

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

TABELA 5
Proporção dos ocupados que trabalham mais do que 44 horas semanais segundo posição no domicílio e sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2005

(em %)

Posição no Domicílio	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal								
	Belo Horizonte			Distrito Federal			Porto Alegre		
	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
Total	36,9	42,8	29,6	35,0	39,9	29,5	37,2	43,3	29,2
Chefe	43,4	46,6	31,8	38,5	41,3	29,6	43,2	46,3	30,4
Cônjuge	28,0	(1)	27,4	27,8	(1)	27,3	30,6	49,4	30,0
Filho	32,3	35,8	27,8	29,5	34,1	23,8	30,4	34,0	25,5
Demais membros	40,4	39,3	41,7	45,1	44,4	45,6	38,9	43,5	32,0

(em %)

Posição no Domicílio	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal								
	Recife			Salvador			São Paulo		
	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
Total	52,0	59,4	42,1	45,0	51,3	37,3	42,4	49,9	33,0
Chefe	57,8	61,6	43,4	50,2	54,0	38,3	49,9	53,6	35,1
Cônjuge	41,4	64,1	39,5	36,2	56,8	35,1	32,5	56,5	31,4
Filho	48,2	53,5	41,6	38,5	44,3	31,3	35,8	40,0	30,7
Demais membros	57,1	60,7	53,0	53,6	52,4	54,6	47,0	49,3	44,6

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

Obs: Cor negra = pretos + pardos. Cor não negra = brancos + amarelos.

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

Tabela 6
Distribuição dos ocupados que trabalham mais do que 44 horas semanais segundo escolaridade e sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2005
(em %)

Posição no Domicílio	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal								
	Belo Horizonte			Distrito Federal			Porto Alegre		
	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
Total	36,9	42,8	29,6	35,0	39,9	29,5	37,2	43,3	29,2
Analfabeto	43,4	(3)	(3)	46,4	53,7	(3)	36,9	(3)	(3)
Ensino Fundamental Incompleto (1)	44,4	50,8	35,5	47,2	52,8	40,1	42,8	48,8	33,5
Ensino Fundamental Completo	45,3	49,6	37,5	48,1	51,1	43,9	42,6	47,5	34,5
Ensino Médio Incompleto	39,1	42,0	34,9	42,1	46,7	36,7	36,8	42,1	30,2
Ensino Médio Completo	36,1	41,2	30,4	36,6	39,7	33,3	37,6	42,3	31,9
Ensino Superior (2)	19,7	24,8	14,7	13,0	17,2	8,9	25,3	32,7	18,1

Posição no Domicílio	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal								
	Recife			Salvador			São Paulo		
	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
Total	52,0	59,4	42,1	45,0	51,3	37,3	42,4	49,9	33,0
Analfabeto	59,5	67,6	47,7	55,7	65,0	(3)	48,8	57,8	35,8
Ensino Fundamental Incompleto (1)	60,3	65,3	52,1	55,7	60,8	48,2	49,0	57,6	36,8
Ensino Fundamental Completo	61,2	65,8	52,8	56,3	60,5	49,3	48,7	56,2	37,4
Ensino Médio Incompleto	53,9	59,7	46,6	50,0	55,0	43,6	44,6	49,8	36,9
Ensino Médio Completo	50,2	58,2	40,6	44,9	50,9	38,4	42,2	47,3	36,2
Ensino Superior (2)	24,3	31,3	18,4	19,5	24,9	14,4	28,6	36,4	20,8

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

Obs: Cor negra = pretos + pardos. Cor não negra = brancos + amarelos.

(1) Inclui alfabetizados sem escolaridade.

(2) Inclui ensino superior incompleto e ensino superior completo.

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

