

REDUÇÃO DE JORNADA
E NEGOCIAÇÃO
COLETIVA: CAMINHO
PARA SOLUÇÕES
EQUILIBRADAS



REDUÇÃO DE JORNADA
E NEGOCIAÇÃO
COLETIVA: CAMINHO
PARA SOLUÇÕES
EQUILIBRADAS

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Antonio Ricardo Alvarez Alban

Presidente

Diretoria de Governança Interna e Externa

Danusa Amorim

Diretora

Diretoria de Desenvolvimento Industrial

Jefferson de Oliveira Gomes

Diretor

Mario Sergio Telles

Diretor-Adjunto

Diretoria de Relações Institucionais

Roberto de Oliveira Muniz

Diretor

Diretoria Jurídica

Alexandre Vitorino Silva

Diretor

Diretoria Corporativa

Cid Carvalho Vianna

Diretor

Diretoria de Comunicação

André Nascimento Curvello

Diretor

REDUÇÃO DE JORNADA
E NEGOCIAÇÃO
COLETIVA: CAMINHO
PARA SOLUÇÕES
EQUILIBRADAS



© 2026. CNI – Confederação Nacional da Indústria.

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

CNI

Superintendência de Relações do Trabalho

Dados Internacionais da Catalogação na Publicação (CIP)

C748n

Confederação Nacional da Indústria.

Redução de jornada e negociação coletiva: caminho para soluções equilibradas / Confederação Nacional da Indústria, Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas. – Brasília : CNI, 2026.

148 p. : il.

ISBN 978-85-7957-553-2

1.Negociação Coletiva 2. Jornada de Trabalho I. Título.

CDU: 331

Elaborado por Alberto Nemoto Yamaguti - Bibliotecário - CRB-1/2396

CNI

Confederação Nacional da Indústria

Sede

Setor Bancário Norte

Quadra 1 – Bloco C

Edifício Roberto Simonsen

70040-903 – Brasília – DF

Tel.: (61) 3317-9000

Fax: (61) 3317-9994

<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/>

Serviço de Atendimento ao Cliente - SAC

Tels.: (61) 3317-9989/3317-9992

sac@cni.com.br

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Taxa de ocupação e PIB per capita.....	65
Figura 2 – Jornada semanal média e PIB per capita	66

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Temas negociados e estrutura da negociação	23
Gráfico 2 – Temas negociados e setores econômicos.....	24
Gráfico 3 – Cláusulas de distribuição do tempo de trabalho e setores econômicos	25
Gráfico 4 – Outras cláusulas e setores econômicos.....	25
Gráfico 5 – Temas negociados e regiões	28
Gráfico 6 – Evolução da presença de cláusulas de jornada de trabalho Setor industrial - 2012 a 2024.....	32
Gráfico 7 – Evolução do conteúdo negociado nas cláusulas de jornada de trabalho - Setor industrial - 2012-2024.....	32
Gráfico 8 – Número médio de cláusulas de jornada negociadas Setor industrial - 2012 a 2024	33
Gráfico 9 – Proporção de instrumentos com cláusulas de jornada Setor Industrial - 2012 a 2024	33
Gráfico 10 – Pessoas ocupadas no regime CLT - Pnad e RAIS 2024	43
Gráfico 11 – Pessoas ocupadas Estatutários e Militares - Pnad 2024 e RAIS 2024	44
Gráfico 12 – Pessoas ocupadas – Total - Pnad 2024 e RAIS 2024	44
Gráfico 12A – Pessoas ocupadas/ Síntese - Pnad e RAIS 2024.....	45

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Instrumentos analisados e cláusulas de jornada de trabalho.....	19
Tabela 2 – Temas negociados: distribuição total das cláusulas de jornada.....	20
Tabela 3 – Distribuição temática por tipo de instrumento	22
Tabela 4 – Volume de cláusulas de jornada por setor econômico	24
Tabela 5 – Distribuição interna do Grupo (a) por setor (% dentro de cada setor)	24
Tabela 6 – Grupos temáticos por região geográfica (proporção).....	28
Tabela 7 – Evolução dos indicadores de negociação de jornada no setor industrial.....	31
Tabela 8 – Distribuição dos trabalhadores com vínculo formal por faixa de jornada semanal (2024).....	43
Tabela 9 – Indicadores dos três cenários (trabalhadores com vínculo formal).....	47
Tabela 10 – Variações em relação ao cenário de referência.....	48
Tabela 11 – Variação no emprego por setor, nos três cenários (PNAD 2024)	49
Tabela 12 – Ganho de produtividade necessário para manter a produção, por setor.....	49
Tabela 13 – Experiências internacionais de redução de jornada: síntese comparativa	60

SUMÁRIO

RESUMO EXECUTIVO	9
1 INTRODUÇÃO E OBJETIVOS	13
1.1 O debate legislativo: contexto, histórico e urgência	13
1.2 A tese central: a necessária divisão de trabalho entre lei e negociação coletiva	14
1.3 Objetivos específicos e metodologia	15
2 O QUADRO GERAL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DA JORNADA DE TRABALHO.....	19
2.1 Volume e cobertura: uma negociação de massa.....	19
2.2 Tipologia das cláusulas: a riqueza do que se negocia	20
2.3 Acordos versus convenções: dois níveis complementares	22
2.4 Negociação por setor econômico.....	24
2.5 Negociação por região geográfica	28
2.6 Síntese interpretativa: o que os padrões revelam	29
3 A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR INDUSTRIAL (2012–2024).....	31
3.1 A trajetória 2012–2024: tendência inequívoca	31
3.2 Os quatro marcos explicativos da série	34
4 IMPACTOS DA REDUÇÃO DA JORNADA PARA 40 HORAS SEMANAIS.....	39
4.1 Sobre os métodos de estimação de impacto: o que os cenários revelam e o que ocultam	39
4.2 O cenário de referência: a distribuição atual da jornada	43
4.3 Os três cenários de ajuste	46
4.4 Impactos por setor econômico	49
5 O PROCESSO DA NEGOCIAÇÃO DA REDUÇÃO DA JORNADA	53
5.1 Entrevista com o Negociador 1 (N1)	53
5.2 Entrevista com o Negociador 2 (N2)	54
5.3 Entrevista com o Negociador 3 (N3)	55
6 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	57
6.1 As quatro conclusões principais.....	57
6.2 Implicações econômicas qualitativas	59
6.3 Experiências internacionais comparadas.....	60
6.4 Jornada de trabalho, ESG e a pirâmide de Maslow.....	62
6.5 Uma perspectiva evolutiva: tempo de trabalho e produtividade.....	64
6.6 Recomendações	67
REFERÊNCIAS.....	71
ANEXO A – TABELAS E GRÁFICOS.....	75
ANEXO B – EXEMPLOS DOS TIPOS DE CLÁUSULAS	98



RESUMO EXECUTIVO

O debate sobre a redução da jornada máxima de trabalho ganhou nova urgência no Brasil com a apresentação da PEC 8/2025, que propõe substituir as atuais 44 horas semanais pelo regime 4x3, de 36 horas. Uma segunda proposta, a PEC 221/2019, extingue o regime 6x1 e impõe o limite de 40 horas em escala obrigatoriamente 5x2. Ao examinar as duas propostas, a Câmara dos Deputados fundiu os dois textos na PEC 221/2019, que reduz a jornada semanal para 40 horas e substitui a escala 6x1 pela 5x2. A redução da jornada semanal ocorreria em duas etapas: 2 horas a menos 60 dias após a promulgação, e outras 2 horas a menos 12 meses depois. Já a mudança na escala de trabalho viria de uma vez, passando a valer 60 dias após a promulgação. Enquanto a discussão da matéria ocorria na Câmara dos Deputados, o Senado recebeu outro projeto de emenda constitucional, a PEC 12/2026, que cria o regime de jornada por hora, com a qual os trabalhadores escolheriam em comum acordo com a empresa a quantidade de horas de trabalho e a escala semanal.

O tema não é novo — o Congresso Nacional convive com propostas semelhantes desde os anos 1990 —, mas o ciclo atual tem uma característica inédita: a velocidade com que a reivindicação migrou das redes sociais para o plenário, comprimindo o tempo disponível para análise técnica. Com eleições presidenciais marcadas para outubro de 2026, a pressão legislativa se intensificou ao longo de 2025 e permanece elevada em 2026, tornando urgente a articulação de uma posição robusta e bem fundamentada.

Este estudo parte de uma proposição que distingue duas funções que hoje a Constituição exerce simultaneamente — e que deveriam ser separadas. A primeira função é limitar a jornada diária máxima de trabalho: essa é uma atribuição legítima da lei, que deve valer para todos os trabalhadores. A segunda função é definir o horizonte temporal dentro do qual o tempo de trabalho pode ser distribuído e compensado: essa é uma atribuição que deveria caber especialmente à negociação coletiva, não à Constituição. Ao inscrever na Carta de 1988 tanto o limite diário quanto a semana como unidade de referência obrigatória, o constituinte comprimiu desnecessariamente o espaço da negociação. O modelo mais avançado — adotado em vários países europeus — separa essas duas funções: a lei fixa o máximo diário, e por vezes um limite mais largo na semana como referência, não como limitação dura, abrindo margem para que a negociação coletiva defina como as horas são distribuídas, com horizontes que podem chegar ao ano. Quanto mais amplo o horizonte, mais mutuamente vantajosos os arranjos possíveis e maior o papel da negociação coletiva na produção de soluções adaptadas a cada realidade empresarial ou setorial.

Os dados reunidos neste estudo demonstram que modelo similar já funciona no Brasil. Com base em 37.317 instrumentos coletivos com início de vigência entre julho de 2024 e junho de 2025, o Salariômetro/FIPE identificou 145.126 cláusulas que tratam de jornada de trabalho. Em 81,5% de todos os instrumentos coletivos, empregadores e trabalhadores negociam o tempo de trabalho — com uma média de 4,8 cláusulas por instrumento, cobrindo desde horas extras e turnos até teletrabalho e trabalho em domingos. A análise da série histórica do setor industrial (2012–2024) revela que essa negociação está em expansão consistente: a proporção de instrumentos com cláusulas de jornada cresceu 10 pontos percentuais em 13 anos, e a densidade de cláusulas por instrumento aumentou 40% no mesmo período.

Para estimar os impactos da hipótese mais provável de alteração constitucional — redução do limite para 40 horas semanais —, o estudo constrói três cenários com base nos microdados da PNAD Contínua 2024 e da RAIS 2024, cobrindo os trabalhadores com vínculo formal (CLT, estatutários e militares). É importante compreender o que esses cenários representam e o que não representam. Como todos os estudos similares na literatura, eles assumem tudo o mais constante — ignorando que empresas se ajustam a mudanças institucionais por meio de melhorias de gestão, inovação tecnológica e reorganização dos processos produtivos. Os cenários 1 e 2 são limites analíticos que mensuram a exposição máxima ao risco, não previsões do que efetivamente ocorreria. O cenário 3 representa uma das muitas formas de ajuste possíveis. O que a evidência empírica demonstra, de forma robusta, é que empresas sempre se ajustam; o que está em jogo é o custo desse ajuste e a velocidade com que ele ocorre. A negociação coletiva é o mecanismo que minimiza esse custo — porque obriga as partes a negociar o ajuste em vez de recebê-lo imposto de forma uniforme.

Os resultados dos cenários são, ainda assim, reveladores. No cenário hipotético de empregos e salários mantidos (Absorção), seria necessário um ganho imediato de produtividade de 8,5% para que o nível de produção fosse preservado. O Brasil não tem entregado esse crescimento — a produtividade do trabalho cresce em torno de 0,2% ao ano nas últimas duas décadas. No cenário hipotético de substituição de trabalhadores (Acomodação), o número de empregos é preservado, mas a massa salarial recua entre 2,9% e 6,0% — uma compressão de R\$ 4,3 bilhões a R\$ 7,3 bilhões por mês sobre os rendimentos dos trabalhadores que a medida pretendia beneficiar.

A análise da relação entre jornada de trabalho e agenda ESG revela um paralelo instrutivo com a pirâmide de necessidades de Maslow, amplamente utilizada na gestão de Recursos Humanos. O “S” do ESG exige que empresas atendam não apenas às necessidades básicas dos trabalhadores (remuneração e segurança física), mas também aos níveis superiores da hierarquia (pertencimento, reconhecimento, desenvolvimento). A redução de jornada é uma política de nível intermediário — e só é ESG-compatível se não destruir o que está na base. Uma redução imposta por lei que gera demissões atende ao nível 3 para quem permanece empregado e retira o nível 1 de quem é dispensado. A negociação coletiva é o caminho que permite percorrer a pirâmide para cima de forma sustentável: vincula a redução da

jornada a ganhos de produtividade reais, preservando simultaneamente emprego, renda e qualidade de vida.

A postura mais recomendável, defendida neste estudo e corroborada por extensa evidência, é buscar a redução sustentável da jornada acoplando-a à manutenção da produção. O instrumento mais adequado para praticar este jogo é, sem dúvida, a negociação coletiva. Um compromisso de longo prazo com este duplo objetivo produziria resultados alcançados por meio de consensos. Uma PEC aprovada açodadamente traria rupturas indesejáveis e desnecessárias. O texto a seguir apresenta evidências e argumentos para sustentar o caminho apresentado.



1 INTRODUÇÃO E OBJETIVOS

1.1 O DEBATE LEGISLATIVO: CONTEXTO, HISTÓRICO E URGÊNCIA

A regulação do tempo de trabalho é, no Brasil, tema constitucional desde a Carta de 1988. O artigo 7º, inciso XIII, fixou em oito horas diárias e 44 horas semanais a jornada máxima do trabalhador, inscrevendo no texto constitucional regras que, em outros países, são objeto de lei ordinária ou de negociação coletiva. A escolha que o Brasil fez em 1988 tem consequências duradouras: qualquer alteração nos parâmetros de jornada de trabalho requer maioria qualificada em dois turnos em cada Casa do Congresso, tornando o processo lento, rígido e excessivamente politizado.

A reivindicação pela redução da jornada não é nova. Movimentos políticos e sindicais defendem a jornada de 40 horas semanais de forma quase ininterrupta no Brasil desde os anos 1980. No plano legislativo, diversas propostas tramitaram ao longo das últimas três décadas sem chegar à aprovação. A mais ousada, a PEC 148/2015, propõe a redução gradual para 36 horas semanais, com etapas anuais a partir da aprovação. A mais relevante atualmente, a PEC 221/2019, aprovada na Câmara dos Deputados e encaminhada ao Senado, reduz jornada para 40 horas semanais e converte a escala de trabalho de 6x1 para 5x2. Paralelamente, para pressionar os parlamentares, o governo enviou ao Congresso o PL 1838/2026, com urgência constitucional, que foi retirada para não mais trancar a pauta. Enquanto a PEC 221/2019 tramitava na Câmara, o Senado recebeu a PEC 12/2026, que cria o regime de contratação por hora, uma alternativa bastante flexível, para criar uma possibilidade não rígida de contrato de trabalho.

O ciclo atual é diferente dos anteriores em um aspecto decisivo: a velocidade. O que em 2023 era uma demanda sindical de tramitação lenta tornou-se, em novembro de 2024, um fenômeno viral nas redes sociais. A *hashtag* “#fimdo6x1” mobilizou milhões de seguidores em poucas semanas, transformando uma reivindicação técnica em pauta emocional de massa. O resultado foi a aceleração da tramitação de propostas que antes vegetavam em comissões: a PEC 8/2025 — que propõe o regime 4x3 e a jornada de 36 horas — foi apresentada em 25 de fevereiro de 2025 e rapidamente acumulou mais de 200 signatários.

O contexto político-eleitoral reverberou nas duas casas do Poder Legislativo, em 2026 marcado pelas eleições do segundo semestre (outubro) de 2026. E nesse contexto a experiência histórica brasileira mostra que matérias trabalhistas com apelo eleitoral têm maior probabilidade de

avançarem, mesmo quando há forte base de argumentos técnicos e/ou em análises econômicas contrários. O que pode mudar o jogo, nesses contextos, é a proposição de um caminho alternativo que seja igualmente palatável politicamente — porém tecnicamente superior.

É nesse contexto que este estudo se insere. Seu propósito não é simplesmente documentar os riscos da redução de jornada por emenda constitucional — embora o faça com rigor —, mas construir o substrato analítico para um direcionamento alternativo: a do aprofundamento da negociação coletiva como o caminho que torna a redução de jornada sustentável, gradual e adaptada à diversidade do mercado de trabalho brasileiro.

1.2 A TESE CENTRAL: A NECESSÁRIA DIVISÃO DE TRABALHO ENTRE LEI E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O argumento central deste estudo começa por um diagnóstico preciso sobre o que, exatamente, está desajustado no modelo atual. A Constituição de 1988, ao tratar da jornada de trabalho, faz simultaneamente duas coisas que deveriam ser separadas.

A primeira coisa que a Constituição faz é limitar a jornada máxima de trabalho a oito horas por dia. Essa é uma função legítima da lei, pois a fixação de um teto máximo diário de trabalho tem fundamento na proteção da saúde e da segurança do trabalhador — um interesse público que justifica a intervenção pela via da legislação.

A segunda coisa que a Constituição faz é definir a semana como o horizonte temporal dentro do qual o tempo de trabalho deve ser distribuído e compensado: 44 horas por semana, não mais. Essa é a função que gera dificuldades. Ao constitucionalizar a semana como unidade de referência, o legislador constituinte congela o horizonte de distribuição num prazo que pode ser excessivamente curto para acomodar a diversidade de realidades produtivas existentes num país de dimensões continentais e estrutura produtiva complexa e completa. Em setores com sazonalidade — como, por exemplo, agropecuária, turismo, agroindústria, indústria de alimentos, indústria de confecção —, a semana é uma unidade de referência inadequada: a demanda por trabalho varia enormemente ao longo do ano, e comprimir toda a gestão desse tempo dentro de uma semana gera rigidez operacional e custos de transação excessivos e desnecessários para ambas as partes.

O resultado da reflexão deste estudo é, portanto, a seguinte: que a lei (não necessariamente a Constituição) fixe o limite diário máximo de trabalho, e que a negociação coletiva cuide da escala, ou seja, da distribuição do tempo de trabalho ao longo de um horizonte mais amplo. Esse horizonte pode ser a quinzena, o mês ou — o modelo mais sensato, largamente utilizado no mundo — o ano. Não se trata de premissa radical: é o modelo que já existe, em variadas formas, em França, Alemanha e Espanha, todos países com forte proteção trabalhista e historicamente comprometidos com os direitos dos trabalhadores.

Na França, a lei das 35 horas, aprovada em 1998, foi progressivamente complementada por acordos setoriais que criaram sistemas de anualização da jornada: o trabalhador pode trabalhar mais em períodos de pico e compensar em períodos de menor demanda, desde que o total anual não exceda um limite negociado. Na Alemanha, a legislação prevê explicitamente que a jornada semanal possa exceder 48 horas em semanas específicas, desde que a média em um período de referência de até seis meses ou 24 semanas não ultrapasse esse limite — podendo esse prazo ser ampliado para 12 meses por acordo coletivo — e os acordos setoriais frequentemente constroem arranjos ainda mais flexíveis. Na Espanha, o Estatuto dos Trabalhadores permite que até 10% da jornada anual seja distribuída de forma irregular ao longo do ano, por negociação coletiva.

O argumento em favor do horizonte anual é intuitivo: quanto mais amplo o horizonte de referência, mais espaço existe para arranjos mutuamente vantajosos. Uma empresa que sabe que pode utilizar mais horas no primeiro trimestre — quando a demanda é alta — e compensar com folgas no terceiro trimestre pode organizar sua produção de forma mais eficiente, sem precisar recorrer a horas extras custosas ou a contratações temporárias. O trabalhador, por sua vez, pode obter mais tempo de descanso concentrado nos períodos de menor atividade. A negociação coletiva é o mecanismo que torna esse balanceamento possível.

Esse modelo exige, evidentemente, que o sistema de negociação coletiva seja robusto, com partes organizadas e representativas. Os dados deste estudo indicam que o Brasil está avançando nessa direção — o que torna o momento atual especialmente inadequado para substituir a negociação por uma norma constitucional mais rígida. O que se precisa é aprofundar o sistema existente, não engessá-lo.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS E METODOLOGIA

O estudo tem três objetivos empíricos e um analítico-normativo. A escolha das fontes de dados e dos métodos de análise para cada objetivo reflete tanto a disponibilidade de informações quanto as limitações inerentes a cada abordagem, que são discutidas explicitamente ao longo do texto.

O primeiro objetivo é apresentar o quadro geral da negociação coletiva da jornada de trabalho no Brasil, com tipologia das cláusulas negociadas e distribuição por tipo de instrumento, setor econômico e região geográfica. A fonte primária é o sistema MEDIADOR do Ministério do Trabalho e Emprego, que registra e disponibiliza todos os instrumentos coletivos de trabalho depositados pelas partes. O Salariômetro foi escolhido por ser a única fonte que reúne o acervo completo dos instrumentos coletivos do MEDIADOR, que começaram a ser disponibilizados em 2007. Hoje, a coleção do Salariômetro é formada por aproximadamente 770 mil instrumentos, depositados nos servidores da FIPE. O presente estudo utilizou uma parte deste acervo, o conjunto de 37.317 instrumentos com início de vigência entre 1º de

julho de 2024 e 30 de junho de 2025, em extração realizada em 5 de novembro de 2025. A identificação e classificação das 145.126 cláusulas que tratam de jornada de trabalho foi realizada por inteligência artificial generativa, com *prompts* desenvolvidos e validados pela equipe do Salariômetro/FIPE. O primeiro passo do trabalho foi construir uma tipologia de cláusulas que tratam do tempo de trabalho e resultou em uma classificação em 12 temas. Para construir a tipologia, os técnicos do Salariômetro mergulharam em um processo iterativo que combinou análise qualitativa de amostra representativa de instrumentos com testes de consistência quantitativos.

O segundo objetivo é analisar a evolução histórica da negociação da jornada no setor industrial (Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa) entre 2012 e 2024. O horizonte de 13 anos foi escolhido por capturar três marcos institucionais relevantes — a expansão do emprego formal de 2012–2013, a Reforma Trabalhista de 2017 e a pandemia de 2020–2021 —, permitindo distinguir tendências estruturais de variações conjunturais. O setor industrial foi escolhido por ser o público alvo da CNI e por apresentar a maior heterogeneidade interna em termos de regimes de jornada — o que torna a análise mais rica e os resultados mais diretamente aplicáveis para a compreensão do problema tratado neste estudo.

O terceiro objetivo é construir cenários de impacto da redução do limite constitucional de jornada de 44 para 40 horas semanais sobre o mercado de trabalho. Os cenários utilizam os microdados da PNAD Contínua 2024 e da RAIS 2024, cobrindo os trabalhadores com vínculo formal — CLT e estatutários e militares. A opção por duas fontes independentes é metodologicamente deliberada: a PNAD captura a jornada efetiva auto reportada, enquanto a RAIS captura a jornada contratual registrada. A discrepância entre as duas — substancial, como veremos — é ela mesma uma evidência de que o tempo de trabalho efetivamente contratado e trabalhado forma um conjunto de contratos diversificados, indicando a complexidade dos arranjos de distribuição do tempo de trabalho que o mercado constrói. Este processo multivariado é resultado da interação entre demanda e oferta de trabalho cujos detalhes não podem — e não devem — ser objeto de regulamentação legal detalhada. Os limites metodológicos dos cenários são discutidos em detalhe na Seção 4.

O objetivo analítico-normativo — o quarto objetivo —, desenvolvido na Seção 5, é formular análises e sugerir direcionamentos com base nos resultados empíricos, na análise de experiências internacionais comparadas e na reflexão sobre a agenda ESG da indústria brasileira.



2 O QUADRO GERAL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DA JORNADA DE TRABALHO

Esta seção apresenta os resultados do primeiro objetivo específico. A análise cobre 37.317 instrumentos coletivos com início de vigência entre julho de 2024 e junho de 2025, registrados no sistema MEDIADOR/MTE e extraídos em novembro de 2025. O conjunto é composto por dois tipos de instrumentos: acordos coletivos de trabalho (ACT), celebrados entre um sindicato laboral e uma ou mais empresas, com cobertura restrita às partes signatárias; e convenções coletivas de trabalho (CCT), negociadas entre sindicatos empresariais e laborais, com abrangência setorial e cobertura de todos os trabalhadores da categoria no âmbito geográfico da negociação.

2.1 VOLUME E COBERTURA: UMA NEGOCIAÇÃO DE MASSA

A primeira e mais importante constatação dos dados é a amplitude da cobertura: 81,5% de todos os instrumentos coletivos no período analisado contêm cláusulas de jornada de trabalho. Para colocar esse número em perspectiva: na negociação coletiva brasileira, o reajuste salarial é o tema mais relevante e está presente em aproximadamente 50% dos instrumentos. Outro assunto muito frequente – por razões óbvias – é o das contribuições sindicais, que formam uma parcela relevante do financiamento das entidades que representam os trabalhadores, os sindicatos laborais. Este tema está presente também em aproximadamente 50% das negociações coletivas. O fato da presença de cláusulas que tratam do tempo de trabalho ultrapassar a marca dos 80% demonstra que este assunto não é um nicho especializado da negociação coletiva: é uma de suas dimensões centrais, presente na esmagadora maioria das mesas de negociação do país.

TABELA 1 – Instrumentos analisados e cláusulas de jornada de trabalho

Indicadores de atividade negocial	Acordos coletivos	Convenções coletivas	Total
Instrumentos analisados	29.928	7.389	37.317
Instrumentos com cláusulas de jornada	24.083	6.327	30.410
Proporção com cláusulas de jornada	80,5%	85,6%	81,5%
Total de cláusulas de jornada	108.833	36.293	145.126
Nº médio de cláusulas/instrumento (base: todos)	3,6	4,9	3,9
Nº médio de cláusulas/instrumento (base: c/ jornada)	4,5	5,7	4,8

Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

A proporção nas convenções coletivas (85,6%) é ligeiramente superior à dos acordos (80,5%). Isso reflete a natureza de cada instrumento: as convenções, por fixarem condições mínimas para toda uma categoria profissional no âmbito de um setor e território, tendem a ser mais abrangentes em sua cobertura temática. Os acordos, por sua vez, negociam as condições específicas de uma empresa — o que não resulta em menor sofisticação, mas em maior especificidade: o acordo trata do que é particular àquela realidade operacional, enquanto a convenção estabelece as regras mínimas para um setor em determinada área geográfica.

A densidade de cláusulas por instrumento — 4,8 em média, considerando apenas os que efetivamente negociam jornada — é igualmente reveladora. Cada instrumento coletivo não se limita a registrar o teto constitucional: em média, trata de quase cinco dimensões distintas do tempo de trabalho. Isso indica que as partes não estão apenas cumprindo uma formalidade — estão construindo, a cada rodada de negociação, um arcabouço mais detalhado e adaptado de regulação do tempo de trabalho.

2.2 TIPOLOGIA DAS CLÁUSULAS: A RIQUEZA DO QUE SE NEGOCIA

As 145.126 cláusulas foram classificadas em 12 temas, agrupados em três categorias analíticas. A compreensão do conteúdo de cada tema é essencial para avaliar o que, concretamente, está em jogo quando se fala em “negociação coletiva de jornada”.

TABELA 2 – Temas negociados: distribuição total das cláusulas de jornada

Objeto da cláusula	Quantidade	Proporção
(a) Distribuição do tempo de trabalho		
Horas Extras e Compensação	30.678	21,1%
Limites e Carga Horária	21.983	15,1%
Registro e Controle de Ponto	11.665	8,0%
Intervalos e Descanso	10.849	7,5%
Turnos, Horário Noturno e Mudança de Horário	7.855	5,4%
Domingos e Feriados	6.723	4,6%
Subtotal (a)	89.753	61,8%
(b) Repercussão em outras cláusulas	45.138	31,1%
(c) Outros temas		
Ausências e Faltas Justificadas	3.998	2,8%
Estudantes e Estágios	2.787	1,9%
Trabalho a Distância	2.218	1,5%
Sobreaviso e Prontidão	678	0,5%
Cargos de Confiança	554	0,4%
Subtotal (c)	10.235	7,1%
TOTAL	145.126	100,0%

Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

Grupo (a) – Distribuição do tempo de trabalho. Este grupo é o mais frequente, estando presente em 61,8% das cláusulas de jornada de trabalho. “Horas Extras e Compensação” é o tema mais negociado (21,1% do total). Esse resultado pode surpreender quem espera que o tema central da negociação de jornada seja a carga horária semanal. Mas faz sentido: o que as partes mais precisam regular não é o limite constitucional — que é dado por força de lei —, mas a gestão da variabilidade do tempo de trabalho acima e abaixo desse limite. As cláusulas desse tema regulam uma gama ampla de instrumentos: banco de horas semanal e anual, escala 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, muito comum em atividades de saúde e de segurança), regime de sobreaviso, compensação de feriados em folgas e também em dinheiro, limites para horas extras por dia e por semana, percentuais de acréscimo além do mínimo legal. Cada uma dessas variações representa um arranjo diferente de distribuição do tempo — e cada uma é produto de negociação entre partes que conhecem sua realidade operacional melhor do que qualquer legislador.

“Limites e Carga Horária” (15,1%) captura as cláusulas que efetivamente fixam o limite de jornada negociado para a categoria ou empresa — que pode ser igual ao teto constitucional, mas pode também ser inferior, quando a negociação produz redução. É aqui que se concentra o resultado mais direto das negociações de redução de jornada que já ocorrem no Brasil: setores e empresas que, por força de acordos coletivos, já operam com limites de 40, 36 ou mesmo menos horas semanais. Esses casos não aparecem nas estatísticas de jornada constitucional — mas aparecem no MEDIADOR.

“Registro e Controle de Ponto” (8,0%) e “Intervalos e Descanso” (7,5%) tratam das dimensões operacionais da jornada: como as horas são contadas, quais períodos são considerados tempo de trabalho, a duração e remuneração dos intervalos intrajornada. São temas técnicos na aparência, mas com impacto direto no custo do trabalho e na qualidade de vida do trabalhador.

“Turnos, Horário Noturno e Mudança de Horário” (5,4%) é o tema mais específico de setores que operam em regime contínuo ou com demanda noturna. A presença desse tema é particularmente relevante na Indústria Extrativa e nas Utilidades Públicas, como veremos adiante.

“Domingos e Feriados” (4,6%) é o tema que captura mais diretamente o impacto diferenciado da proposta de extinção do regime 6x1. No Comércio, esse subtema alcança 21,7% das cláusulas de distribuição — quase três vezes a média —, evidenciando que a negociação sobre o trabalho aos domingos é, para esse setor, uma dimensão central e específica da organização do tempo de trabalho, com compensações próprias já negociadas. Já a indústria tem cerca de 5% dos instrumentos coletivos abrangendo esse tema. Contingente menor provavelmente em decorrência de o setor ter autorizações permanentes para trabalho em domingos e feriados em decorrência da impossibilidade técnico-econômica de paralisação de grandes máquinas (a exemplo de autofornos), conforme atividades previstas no Anexo IV da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nº 671, de 8 de novembro de 2021.

Grupo (b) – Repercussão em outras cláusulas. Neste grupo aparecem 31,1% das cláusulas, e merece atenção especial. Esse percentual significa que, em quase um terço das cláusulas de jornada, as partes negociaram também os efeitos da jornada sobre outros aspectos do contrato de trabalho. Uma redução de jornada, por exemplo, pode reduzir o adicional noturno (porque o trabalhador passa menos tempo no horário noturno), o vale-transporte (porque vai menos vezes ao trabalho), a PLR (se calculada por hora trabalhada) e até os benefícios de plano de saúde (em algumas empresas vinculados à jornada). Gerenciar esses efeitos cruzados é uma tarefa que exige negociação — não pode ser feita por norma legal.

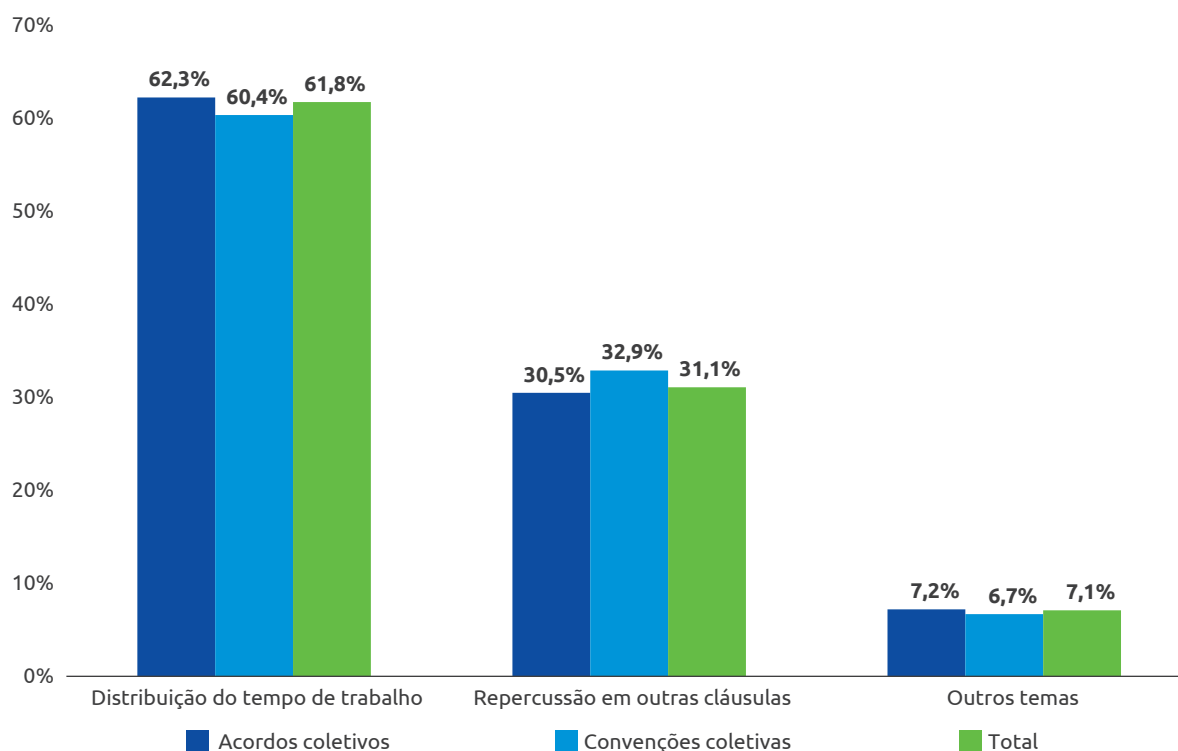
Grupo (c) – Outros temas. Este é o grupo com menor presença, 7,1%, mas como se verá adiante, com variações importantes nas diversas atividades. Trata de temas menos frequentes e com relevância mais específica e particular.

2.3 ACORDOS VERSUS CONVENÇÕES: DOIS NÍVEIS COMPLEMENTARES

TABELA 3 – Distribuição temática por tipo de instrumento

Tema	Acordos (qtd.)	Acordos (%)	Convenções (qtd.)	Convenções (%)	Total (%)
Horas Extras e Compensação	23.421	21,5%	7.257	20,0%	21,1%
Limites e Carga Horária	16.525	15,2%	5.458	15,0%	15,1%
Registro e Controle de Ponto	8.495	7,8%	3.170	8,7%	8,0%
Intervalos e Descanso	7.959	7,3%	2.890	8,0%	7,5%
Turnos, Noturno e Mudança de Horário	6.382	5,9%	1.473	4,1%	5,4%
Domingos e Feriados	5.054	4,6%	1.669	4,6%	4,6%
Subtotal (a)	67.836	62,3%	21.917	60,4%	61,8%
Repercussão em outras cláusulas (b)	33.182	30,5%	11.956	32,9%	31,1%
Outros temas (c)	7.815	7,2%	2.420	6,7%	7,1%
TOTAL	108.833	100,0%	36.293	100,0%	100,0%

Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

GRÁFICO 1 – Temas negociados e estrutura da negociação

Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

A comparação entre acordos e convenções revela uma característica estrutural do sistema brasileiro de negociação coletiva que frequentemente passa despercebida: os dois instrumentos não são substitutos, mas peças complementares de uma arquitetura de dois níveis. A convenção coletiva funciona como o “andar de cima” da negociação: fixa os parâmetros mínimos que valem para toda a categoria profissional no âmbito territorial da negociação (município, estado ou nacional). O acordo coletivo, negociado diretamente entre o sindicato dos trabalhadores e a empresa, é o “andar de baixo”: adapta e muitas vezes melhora os pisos convencionais à realidade específica daquela unidade produtiva.

Essa arquitetura é visível nos dados oferecidos no Salariômetro. Nas convenções, “Repercussão em outras cláusulas” tem peso relativo ligeiramente maior (32,9% contra 30,5% nos acordos): as convenções, por seu caráter mais abrangente, precisam antecipar um conjunto mais amplo de consequências sistêmicas das cláusulas de jornada que fixam. Nos acordos, “Turnos, Noturno e Mudança de Horário” é proporcionalmente mais frequente (5,9% contra 4,1%): é no nível da empresa que os regimes de trabalho são efetivamente customizados, especialmente em operações industriais com demandas específicas de funcionamento contínuo. Esse sistema de dois níveis é exatamente o modelo que este estudo propõe aprofundar — e que seria prejudicado por uma emenda constitucional que engessasse o “andar de cima” sem espaço para que o “andar de baixo” funcionasse.

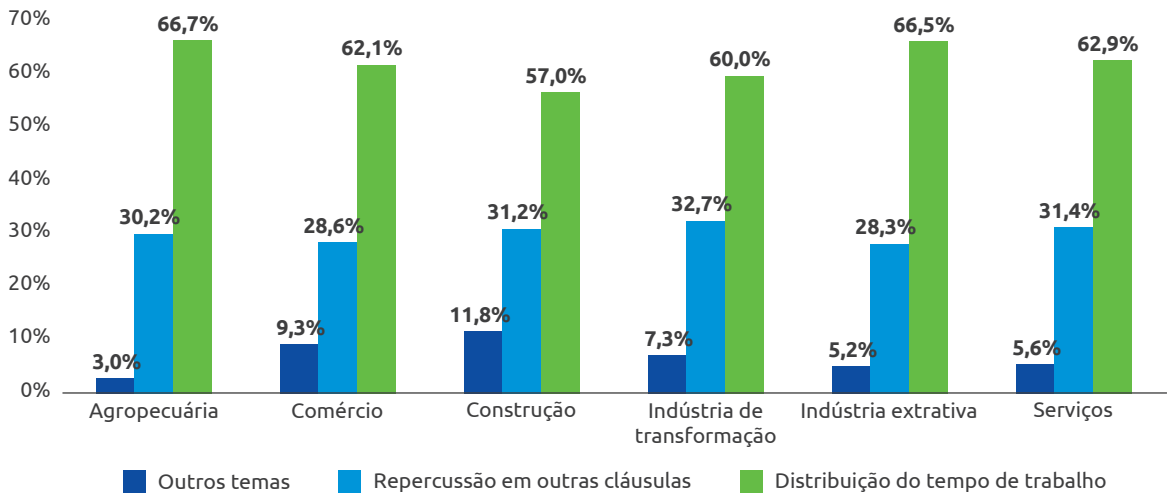
2.4 NEGOCIAÇÃO POR SETOR ECONÔMICO

TABELA 4 – Volume de cláusulas de jornada por setor econômico

Setor	Quantidade	Proporção
Serviços	62.843	43,3%
Indústria de Transformação	38.540	26,6%
Comércio	30.089	20,7%
Construção Civil	7.235	5,0%
Agropecuária	5.092	3,5%
Indústria Extrativa	1.327	0,9%
TOTAL	145.126	100,0%

Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

GRÁFICO 2 – Temas negociados e setores econômicos

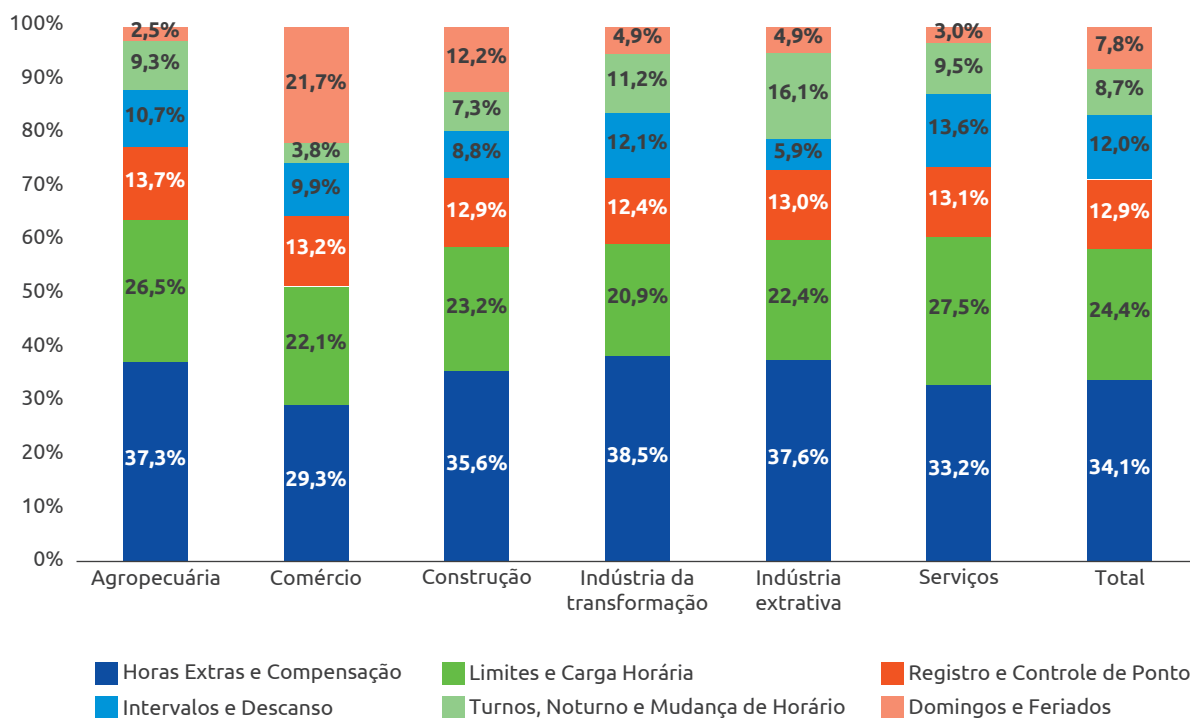


Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

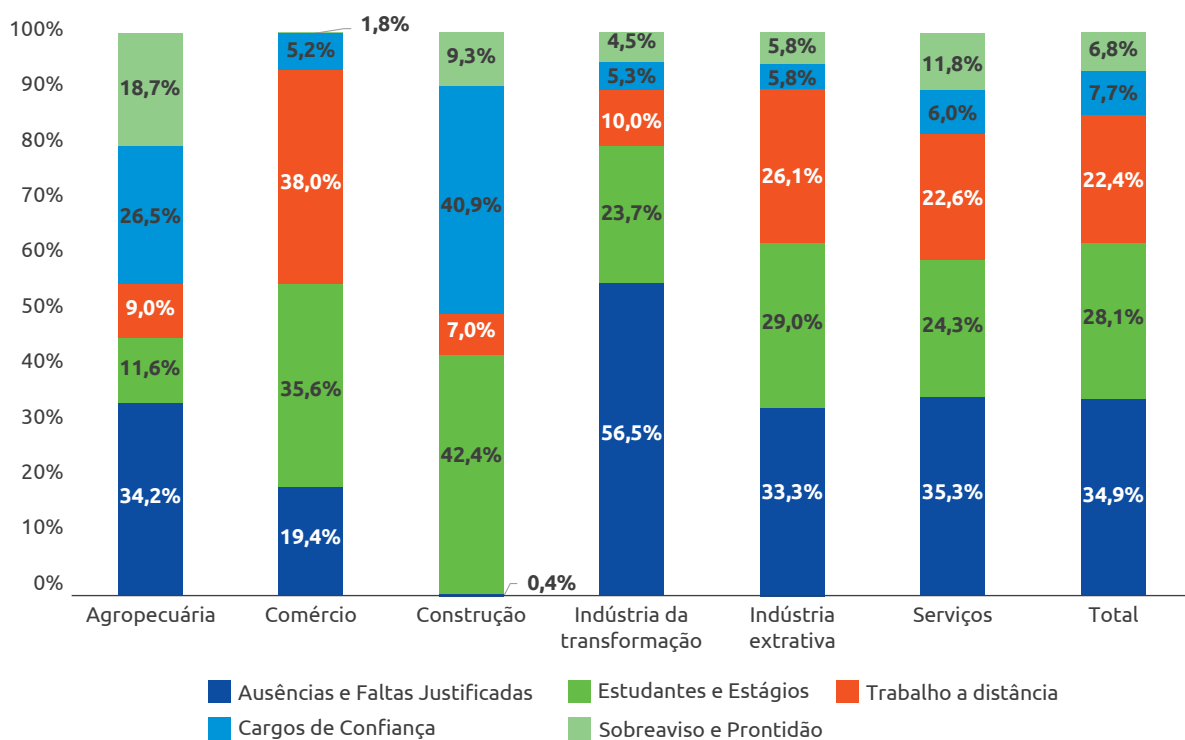
TABELA 5 – Distribuição interna do Grupo (a) por setor (% dentro de cada setor) (ver Gráfico 3)

Subtema	Agrope- cuária	Comér- cio	Cons- trução	Ind. de Transf.	Ind. Extrat.	Serviços	Total
Horas Extras e Compensação	37,3%	29,3%	35,6%	38,5%	37,6%	33,2%	34,1%
Limites e Carga Horária	26,5%	22,1%	23,2%	20,9%	22,4%	27,5%	24,4%
Registro e Controle de Ponto	13,7%	13,2%	12,9%	12,4%	13,0%	13,1%	12,9%
Intervalos e Descanso	10,7%	9,9%	8,8%	12,1%	5,9%	13,6%	12,0%
Turnos, Noturno e Mud. Horário	9,3%	3,8%	7,3%	11,2%	16,1%	9,5%	8,7%
Domingos e Feriados	2,5%	21,7%	12,2%	4,9%	4,9%	3,0%	7,8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.
Valores em negrito indicam os mais elevados de cada linha.

GRÁFICO 3 – Cláusulas de distribuição do tempo de trabalho e setores econômicos

Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

GRÁFICO 4 – Outras cláusulas e setores econômicos

Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

A análise setorial é, talvez, o argumento mais poderoso deste estudo contra a uniformização constitucional da distribuição do tempo de trabalho. Os perfis de negociação são tão distintos entre si que qualquer norma aplicada uniformemente a todos os setores produziria efeitos radicalmente diferentes conforme a realidade de cada um. *(ver Gráfico 4)*

Indústria de Transformação

A Indústria de Transformação apresenta a maior proporção de cláusulas de “Horas Extras e Compensação” entre todos os setores: 38,5% de suas cláusulas de distribuição do tempo de trabalho tratam desse tema. Esse resultado reflete uma característica estrutural da produção industrial: a demanda oscila ao longo do ano por razões de mercado (sazonalidade das vendas, ciclos de pedidos, variações cambiais), de logística (janelas de fornecimento, estoques) e de operação (paradas para manutenção preventiva). A gestão dessa variabilidade por meio do banco de horas e da compensação flexível de jornada é o mecanismo que permite à indústria responder a essas oscilações sem incorrer nos custos de admissão e demissão que uma gestão rígida da jornada imporia.

Uma redução do limite constitucional para 40 horas sem ampliação do horizonte de referência afeta diretamente esse mecanismo. O banco de horas que hoje pode ser construído ao longo de um período mais amplo teria que ser gerido dentro de uma janela semanal menor, reduzindo a flexibilidade operacional e aumentando o custo das oscilações de produção. A reflexão deste estudo — ampliar o horizonte de distribuição do tempo de trabalho até, inclusive, o plano anual, via negociação coletiva — permitiria à indústria reduzir a jornada média sem perder a capacidade de gestão da variabilidade.

Comércio

O padrão do Comércio é bastante singular. “Domingos e Feriados” responde por 21,7% de suas cláusulas de distribuição — quase três vezes a média de 7,8% do conjunto de todos os setores. Para entender esse número, é preciso compreender a operação do comércio varejista: sábados, domingos e feriados são, para a maioria das redes de varejo, os dias de maior movimento. A demanda dos consumidores é estruturalmente concentrada nesses dias, quando a maior parte da população não trabalha. Para o varejo, funcionar nos fins de semana e feriados não é uma opção — é a condição de viabilidade do negócio.

O regime 6x1 — seis dias de trabalho por um de descanso — é, nesse contexto, o arranjo que permite ao comércio cobrir os picos de fim de semana com pessoal em regime regular (não extraordinário), garantindo ao trabalhador um dia de descanso semanal remunerado.

As convenções coletivas do comércio já regulam, com grande detalhe, as compensações para quem trabalha nos domingos (adicionais, folgas compensatórias, rodízio de escalas). Uma norma constitucional que elimine o regime 6x1 não faz desaparecer a demanda por trabalho nos domingos — apenas obriga o comércio a cobri-la com horas extras, a um custo 50% ou 100% superior, ou com contratações adicionais, elevando a estrutura de custo fixo do setor.

Construção Civil

A Construção Civil apresenta um perfil que reflete sua característica mais marcante: o processo produtivo ocorre majoritariamente no próprio canteiro de obras. A obra consome materiais e *inputs* que chegam com pequeno ou nenhum valor adicionado, que é predominantemente criado no canteiro. Essa forma de produzir é bastante dependente das condições ambientais e logísticas de acesso e de operacionalização do trabalho no local de produção, que, com alguma frequência pode fugir ao controle dos gestores. O tema “Domingos e Feriados” tem peso relativo de 12,2% — acima da média, mas por razão diferente do Comércio. Na construção, o trabalho em fins de semana e feriados ocorre frequentemente em função de prazos contratuais: obras que precisam ser aceleradas quando variáveis fora do controle prejudicam o fluxo previsto ao processo produtivo. As cláusulas de ausências e faltas justificadas também têm peso relevante. A ideia de horizonte anual de distribuição seria especialmente benéfica para a construção civil: permitiria concentrar jornada nos períodos favoráveis e compensar nos períodos adversos, sem a rigidez semanal atual.

Indústria Extrativa

Com 1.327 cláusulas (0,9% do total), a Indústria Extrativa tem o menor volume — mas o perfil mais específico. “Turnos, Horário Noturno e Mudança de Horário” responde por 16,1% de suas cláusulas de distribuição, quase o dobro da média de 8,7%. A explicação é técnica: mineração, extração de petróleo e gás e outras atividades extrativas operam, por necessidade tecnológica e econômica, em regime de 24 horas por dia, 7 dias por semana. Não é possível interromper a extração de alguns minerais ou a produção de petróleo no turno da madrugada ou no domingo. Para esse setor, a redução da jornada implicaria na criação de turnos adicionais — com custos de contratação, treinamento, encargos e logística — que aumentariam o custo de produção e complicariam a gestão dos processos produtivos. As negociações coletivas do setor já constroem soluções específicas para esse regime, com escalas, adicionais e folgas compensatórias que a legislação geral não consegue antecipar.

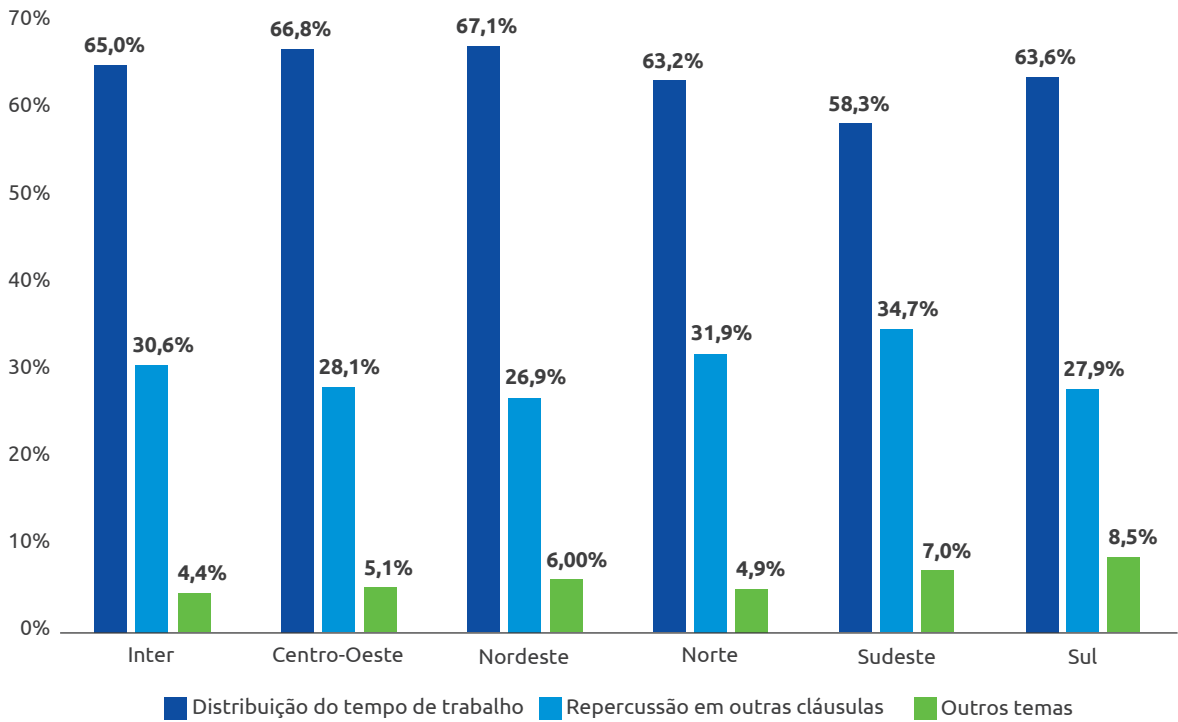
2.5 NEGOCIAÇÃO POR REGIÃO GEOGRÁFICA

TABELA 6 – Grupos temáticos por região geográfica (proporção)

Grupo temático	Interestad.	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul
Distribuição do tempo de trabalho	65,0%	66,8%	67,1%	63,2%	55,3%	63,6%
Repercussão em outras cláusulas	30,6%	28,1%	26,9%	31,9%	34,7%	27,9%
Outros temas	4,4%	5,1%	6,0%	4,9%	10,0%	8,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

GRÁFICO 5 – Temas negociados e regiões



Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

A dimensão regional da negociação coletiva de jornada é tão relevante quanto a setorial — e igualmente incompatível com uma norma constitucional uniforme. Os dados revelam estágios distintos do sistema de negociação, com implicações diretas para a forma como uma eventual redução de jornada se propagaria pelo território nacional.

O Sudeste destaca-se por um padrão que indica maior alcance do sistema de negociação. A proporção de cláusulas de distribuição do tempo de trabalho é a menor entre todas as regiões (55,3%), enquanto a de repercussão em outras cláusulas é a maior (34,7%). Isso significa que, no Sudeste, as partes não apenas negociam os parâmetros da jornada em si — elas antecipam e regulam os efeitos dessa jornada sobre remuneração, benefícios e condições contratuais

mais amplas. É um sistema integrado e complexo, produto de décadas de negociação coletiva numa região com maior densidade sindical e maior concentração de grandes empresas. Não por acaso, o Sudeste concentra a maior proporção de “Outros temas” (10,0%), incluindo teletrabalho e sobreaviso — dimensões que só recentemente começaram a ser reguladas pela negociação coletiva em outras regiões.

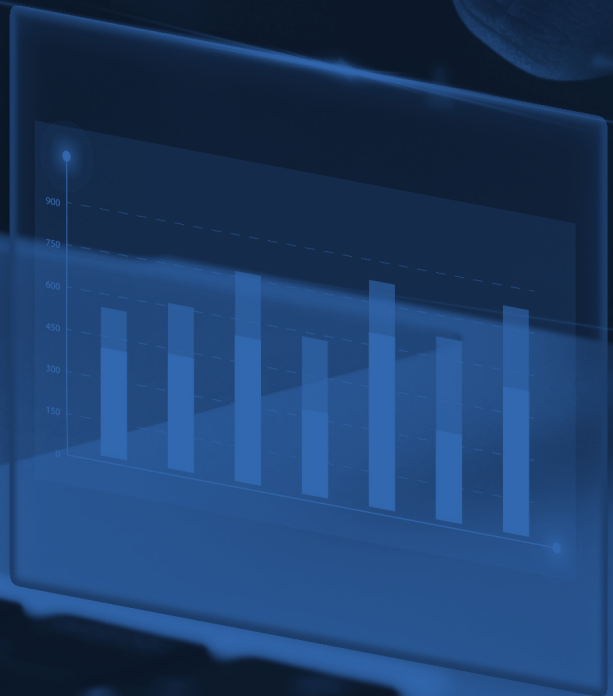
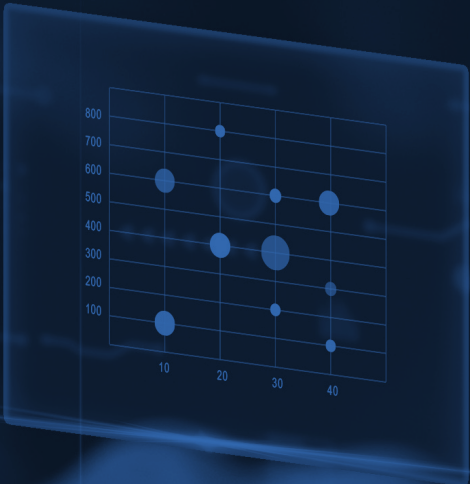
No Norte e Nordeste, o perfil é diferente. A proporção de “Limites e Carga Horária” é a mais elevada nessas regiões (19,8% e 20,3%, respectivamente, dentro do Grupo a), indicando que uma parcela significativa das negociações se concentra na fixação do teto, sem avançar para arranjos mais detalhados. Isso é consistente com menor densidade sindical e maior predominância de micro e pequenas empresas com menor capacidade de negociação.

O Sul apresenta o maior peso de teletrabalho (2,4%) e de turnos (7,8%) entre todas as regiões. O teletrabalho elevado reflete a maior concentração de empresas de tecnologia e serviços especializados na região, especialmente no eixo Curitiba–Florianópolis–Porto Alegre. A presença de turnos reflete a tradição industrial do Sul, com forte presença de indústrias de alimentos, papel e celulose, metalurgia e automotiva — todas operando em regimes de produção contínua ou semi-continua.

2.6 SÍNTESE INTERPRETATIVA: O QUE OS PADRÕES REVELAM

Tomados em conjunto, os padrões setoriais e regionais documentados nesta seção constroem um argumento empírico robusto em favor do modelo proposto por este estudo: a separação entre a função de limitação (lei) e a função de distribuição (negociação coletiva).

O argumento tem três camadas. A primeira é a da diversidade: as realidades setoriais e regionais são tão distintas que qualquer norma legal ou constitucional que imponha um regime uniforme produziria efeitos radicalmente diferentes conforme o contexto. O que é razoável para o Comércio varejista de São Paulo é impraticável para a mineração de ferro do Pará. O que funciona para serviços de tecnologia no Sul pode ser inviável para a construção civil no Nordeste. A segunda camada é a da sofisticação crescente: o sistema de negociação coletiva de jornada já está resolvendo, pragmaticamente, muitos dos problemas que as propostas legislativas ou constitucionais em exame no Congresso Nacional pretendem resolver — e está fazendo isso de forma adaptada, setorialmente específica e mutuamente negociada. A terceira camada é a da oportunidade: o Brasil está no melhor momento histórico de seu sistema de negociação coletiva de jornada de trabalho — precisamente um momento em que substituí-lo por uma norma rígida parece contraproducente.



3 A EVOLUÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR INDUSTRIAL (2012–2024)

Esta seção apresenta os resultados do segundo objetivo específico: a análise da evolução histórica da negociação de jornada no setor industrial ao longo de 13 anos. O horizonte de 2012 a 2024 foi escolhido por capturar três momentos institucionais decisivos — a expansão do emprego formal, a Reforma Trabalhista de 2017 e a pandemia de 2020–2021 — e permitir, portanto, não apenas descrever a tendência, mas interpretá-la à luz dos eventos que a moldaram.

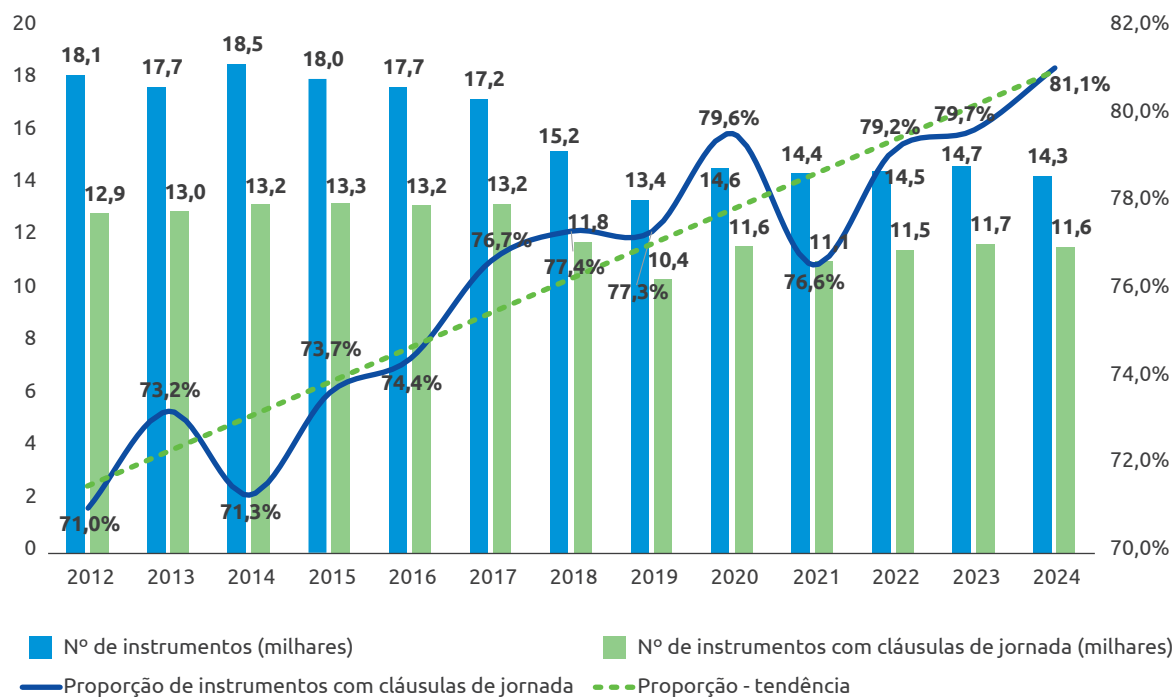
3.1 A TRAJETÓRIA 2012–2024: TENDÊNCIA INEQUÍVOCA

TABELA 7 – Evolução dos indicadores de negociação de jornada no setor industrial

Indicador	2012	2014	2016	2017	2019	2021	2024
Proporção de instrumentos com cláusulas de jornada							
Acordos e convenções (total)	71,0%	71,3%	74,4%	76,7%	77,3%	76,6%	81,1%
Acordos coletivos	69,4%	69,8%	73,3%	75,6%	76,3%	75,6%	80,6%
Convenções coletivas	82,5%	83,4%	83,6%	84,6%	84,9%	83,3%	84,1%
Nº médio de cláusulas de jornada por instrumento (com cláusulas de jornada)							
Acordos e convenções (total)	3,2	3,2	3,4	3,6	3,9	4,3	4,5
Acordos coletivos	3,0	3,1	3,3	3,5	3,8	4,2	4,3
Convenções coletivas	3,8	4,0	4,1	4,3	4,8	5,2	5,3

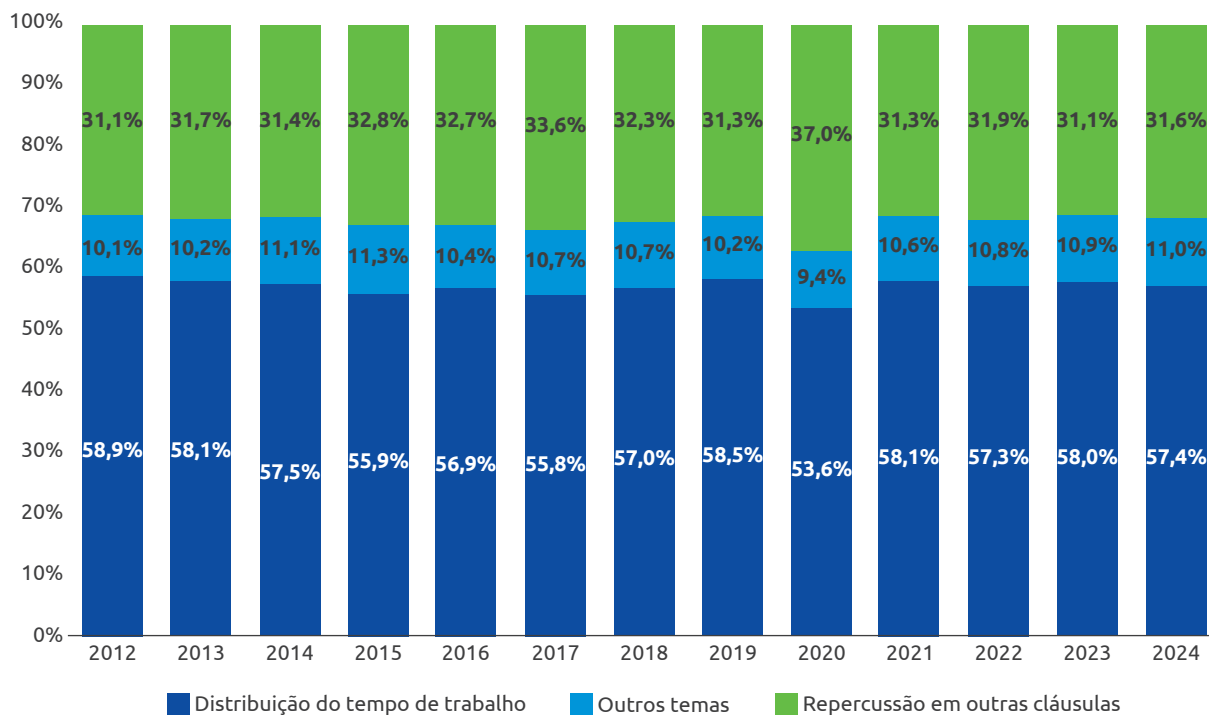
Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

GRÁFICO 6 – Evolução da presença de cláusulas de jornada de trabalho Setor industrial - 2012 a 2024

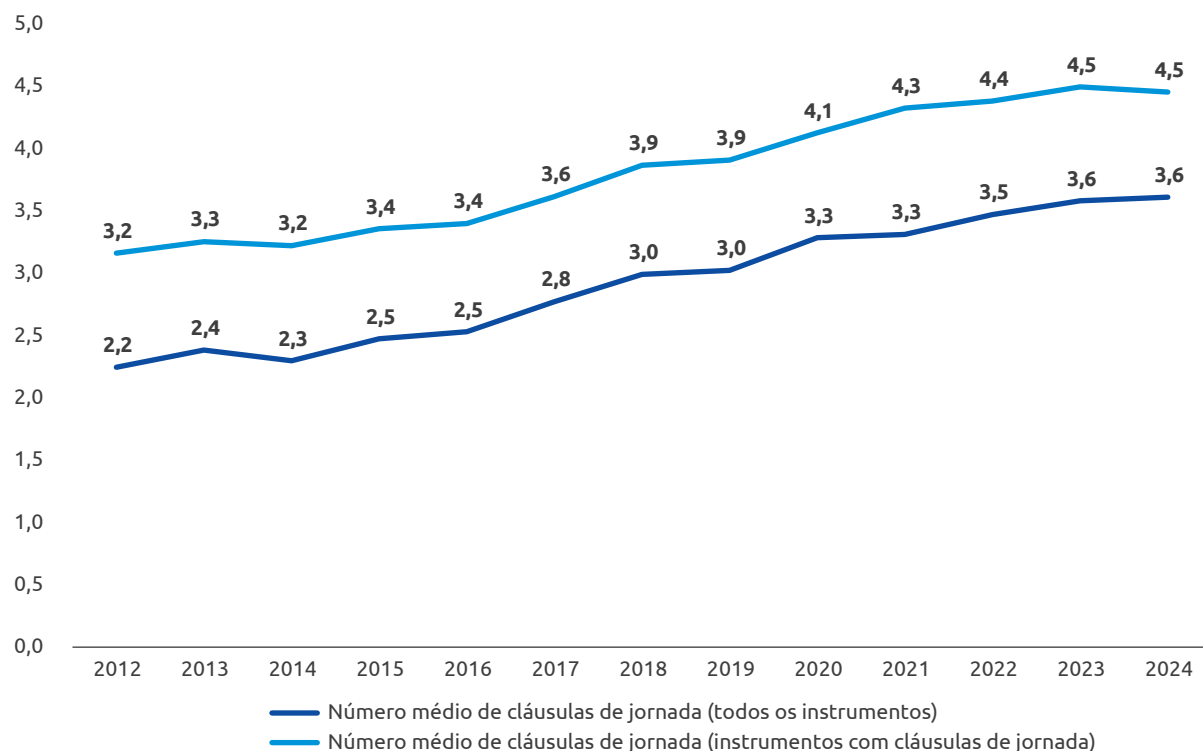


Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

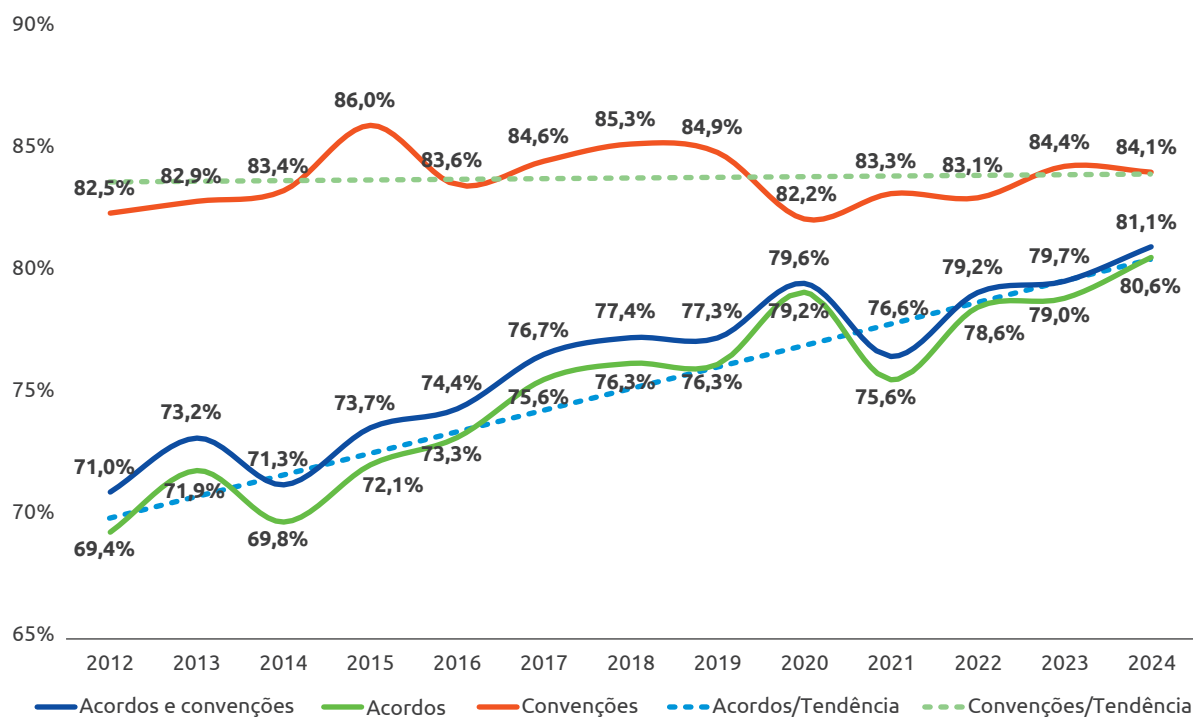
GRÁFICO 7 – Evolução do conteúdo negociado nas cláusulas de jornada de trabalho - Setor industrial - 2012-2024



Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

GRÁFICO 8 – Número médio de cláusulas de jornada negociadas Setor industrial - 2012 a 2024

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

GRÁFICO 9 – Proporção de instrumentos com cláusulas de jornada Setor Industrial - 2012 a 2024

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

A leitura da série histórica é consistente em todas as métricas: a negociação coletiva do tempo de trabalho no setor industrial cresceu de forma consistente ao longo de todo o período analisado, em todas as métricas disponíveis. Antes de detalhar e discutir essa constatação, é preciso fazer uma observação sobre a evolução da quantidade de instrumentos presentes no acervo do MEDIADOR.

Embora as partes presentes em uma negociação coletiva tenham a obrigação legal de enviar o produto da negociação – ou seja, o instrumento coletivo efetivamente negociado – ao Ministério do Trabalho e Emprego, nem todos os documentos são efetivamente enviados às autoridades competentes. Infelizmente, a proporção de casos de não envio está aumentando, conforme mostram os dados aqui apresentados. O Gráfico 6 mostra que em 2012 o MEDIADOR recebeu 18,1 mil instrumentos coletivos do setor industrial e que esse número se reduziu continuamente, até atingir 14,3 mil em 2024 (redução de 21,0%). Os outros setores produtivos apresentam tendência semelhante à do industrial. O MEDIADOR, aparentemente, nunca conseguiu receber a totalidade dos instrumentos negociados e a razão para essa inadimplência não é conhecida.

Apesar da redução na quantidade de instrumentos enviados ao MEDIADOR, entre os enviados, a proporção de instrumentos com cláusulas de jornada passou de 71,0% em 2012 para 81,1% em 2024 — ganho de 10,1 pontos percentuais sem nenhum ano de retrocesso. A densidade de cláusulas por instrumento cresceu de 3,2 para 4,5 no total, com as convenções avançando de 3,8 para 5,3. Em 13 anos, cada instrumento coletivo industrial ganhou, em média, 1,5 cláusula de jornada.

O crescimento não é linear, mas sua inclinação é consistente ao longo de todo o período. Há aceleração visível após 2017, e novamente após 2021 — os dois marcos que discutimos em detalhe a seguir. O que a série demonstra, antes de qualquer análise dos marcos específicos, é que o sistema tem dinâmica própria de crescimento: ele não precisa de uma emenda constitucional para avançar. Precisa apenas de espaço legal previsível e, se possível, ampliado para funcionar.

3.2 OS QUATRO MARCOS EXPLICATIVOS DA SÉRIE

Primeiro marco: 2012–2016 — crescimento orgânico e expansão do emprego formal (ver Gráfico 8)

O período inicial da série é frequentemente interpretado como um momento de estagnação — afinal, a proporção de instrumentos com cláusulas de jornada avançou apenas de 71,0% para 74,4% entre 2012 e 2016. Mas essa leitura ignora o contexto: o Brasil vivia simultaneamente a maior expansão do emprego formal de sua história e os primeiros sinais da recessão que se aprofundaria em 2015–2016.

A expansão do emprego formal criou novos atores no sistema de negociação coletiva: trabalhadores recém-formalizados cujos contratos precisavam ser integrados ao quadro negocial. A crise de 2015–2016 acrescentou um segundo movimento: empresas e sindicatos passaram a negociar com maior frequência acordos de redução temporária de jornada e de suspensão de contratos, como alternativa ao desemprego em massa. Esse ciclo de negociação defensiva foi, paradoxalmente, uma escola de formação do sistema: as partes aprenderam a usar o instrumento coletivo para gerenciar crises — o que pavimentou o caminho para o uso mais sofisticado que veio a seguir.

Um fato relevante nesse período é que o crescimento ocorreu sem qualquer reforma legislativa que o estimulasse. A negociação coletiva da jornada de trabalho cresceu por pressão do próprio mercado — das necessidades reais de empregadores e trabalhadores —, não por indução normativa. Isso é um argumento poderoso em favor da tese deste estudo: o sistema funciona por suas próprias razões, e o papel da lei é criar espaço para que ele funcione melhor, não substituí-lo.

Segundo marco: 2017 — a Reforma Trabalhista e o princípio do negociado sobre o legislado

A Lei 13.467/2017 — a chamada Reforma Trabalhista — introduziu no ordenamento jurídico brasileiro o princípio pelo qual, em determinados temas, o acordado coletivamente prevalece sobre o que a lei ordinária dispõe. A jornada de trabalho é um desses temas: o artigo 611-A da CLT listou explicitamente a jornada de trabalho como matéria em que a convenção ou o acordo coletivo têm prevalência sobre a lei, observados os limites constitucionais.

Esse princípio criou dois efeitos complementares sobre a negociação de jornada. O primeiro foi de desbloqueio jurídico: cláusulas que antes eram negociadas sob incerteza sobre sua validade passaram a ter base legal expressa, reduzindo o risco de questionamento judicial e incentivando as partes a avançar em temas que antes evitavam por insegurança. O segundo foi de responsabilização das partes: ao elevar o status do acordado coletivamente, a reforma também elevou as exigências sobre a qualidade da representação sindical — o que, no médio prazo, tende a fortalecer os sindicatos mais representativos em detrimento dos menos organizados.

As centrais sindicais brasileiras enviaram relatórios à Organização Internacional do Trabalho em 2018, argumentando que a reforma havia enfraquecido a negociação coletiva ao permitir que acordos reduzissem direitos previstos em lei. Os dados do Salariômetro disponíveis à época, que cobriam apenas 2018, mostravam de fato uma queda pontual em alguns indicadores — resultado, sobretudo, da incerteza transitória que qualquer grande mudança legislativa gera. A denúncia baseou-se nesses dados de curto prazo e chegou a conclusões que o horizonte mais amplo da série contradiz. Como a Tabela 7 demonstra, a proporção de instrumentos industriais

com cláusulas de jornada passou de 76,7% em 2017 para 81,1% em 2024 — crescimento de 4,4 pontos percentuais no período pós-reforma, acima do crescimento observado nos sete anos anteriores. A reforma não destruiu a negociação coletiva. Fortaleceu-a.

Terceiro marco: 2020–2021 — a pandemia como maior experimento de flexibilização de jornada da história recente

A pandemia de Covid-19, deflagrada em março de 2020, submeteu o mercado de trabalho brasileiro a um choque sem precedente histórico comparável. Em poucas semanas, setores inteiros viram sua atividade ser interrompida por decretos sanitários, ao mesmo tempo em que outros — logística, saúde, alimentação, tecnologia — tiveram demanda explosiva. A crise demandou ajustes de jornada em escala, velocidade e variedade que nenhum processo legislativo ordinário poderia ter produzido a tempo.

O Governo Federal respondeu com um conjunto de Medidas Provisórias que criaram o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm), estruturado sobre a lógica da negociação. A MP 936/2020 — posteriormente convertida na Lei 14.020/2020 — autorizou a redução proporcional de jornada e salário e a suspensão temporária de contratos de trabalho, condicionando as medidas à celebração de acordos individuais (entre a empresa e cada trabalhador) ou coletivos, firmados com este objetivo. Estima-se que o BEm preservou aproximadamente 10 a 11 milhões de vínculos empregatícios no auge da crise, em 2020. A negociação foi o principal instrumento operacional dessa preservação.

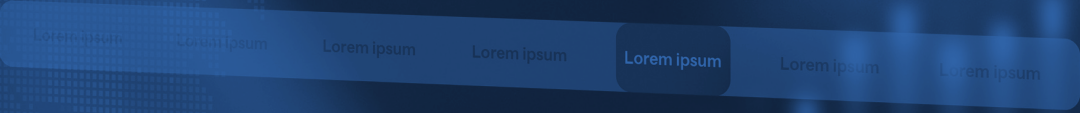
Do ponto de vista da série histórica, o resultado é visível: apesar do choque, a proporção de instrumentos industriais com cláusulas de jornada não caiu em 2020–2021. Pelo contrário, ficou estável em torno de 76–77% antes de acelerar para 81,1% em 2024. A pandemia funcionou como um grande experimento natural de flexibilização negociada de jornada — e o sistema demonstrou resiliência. Mais do que isso: as partes que aprenderam a negociar redução de jornada e suspensão de contratos durante a crise levaram esse aprendizado para as rodadas subsequentes de negociação. A sofisticação atual do sistema de negociação coletiva de jornada é, em parte, um legado da pandemia.

Quarto marco: 2022–2024 — máximas históricas e consolidação do sistema (ver Gráfico 9)

O período pós-pandemia registra os indicadores mais elevados de toda a série. Em 2024, 80,6% dos acordos coletivos industriais e 84,1% das convenções contêm cláusulas de jornada — máximas históricas em ambos os casos. A densidade de cláusulas por instrumento nas convenções chegou a 5,3, o valor mais alto da série.

Esse resultado não é apenas recuperação dos níveis pré-pandemia. Nos dois indicadores principais, o setor industrial em 2024 está significativamente acima dos patamares de 2019, que eram os mais altos até então. O sistema não voltou ao patamar anterior — superou-o. Isso reflete a combinação de dois fatores já mencionados: o aprendizado trazido pela pandemia e a segurança jurídica proporcionada pela Reforma Trabalhista de 2017, cujos efeitos sobre a negociação coletiva de jornada continuaram a se materializar ao longo do período.

É nesse contexto — o melhor momento histórico do sistema de negociação coletiva de jornada no setor industrial — que se debate a imposição de uma norma constitucional que limitaria o papel desse sistema. O momento é, no mínimo, paradoxal. O debate chega precisamente quando o sistema demonstrou sua capacidade de funcionar com eficiência — e a proposta legislativa ameaça comprometer exatamente o espaço que permitiu esse funcionamento.



4 IMPACTOS DA REDUÇÃO DA JORNADA PARA 40 HORAS SEMANAIS

Esta seção estima os impactos da hipótese mais provável de alteração constitucional: a redução do limite semanal de 44 para 40 horas. Antes de apresentar os resultados, é essencial situar o leitor sobre o que os métodos utilizados podem e não podem revelar.

4.1 SOBRE OS MÉTODOS DE ESTIMAÇÃO DE IMPACTO: O QUE OS CENÁRIOS REVELAM E O QUE OCULTAM

Ao longo do primeiro semestre de 2026, houve intenso debate sobre o impacto da PEC 221/2019 e de outras PECs que contemplam alterações na jornada e na escala de trabalho. Não por acaso, as estimativas dos diversos estudos se limitaram a avaliar o impacto da redução da jornada. Os autores deste estudo desconhecem a existência de algum estudo sobre o impacto da alteração na distribuição do tempo de trabalho. Há razões para suspeitar que o impacto de alterações na distribuição do tempo de trabalho (a escala de trabalho) sejam maiores que os da simples redução do tempo de trabalho. Diante da deficiência na literatura, a análise que se segue se limita aos impactos da redução da jornada.

A literatura econômica sobre impactos de reduções de jornada recorre a três métodos principais. Cada um tem virtudes e limitações específicas, e conhecê-las é indispensável para interpretar corretamente os resultados que se seguem.

O método dos cenários e a hipótese do ceteris paribus

O método mais comum — e o utilizado neste estudo — é a construção de cenários a partir de dados de distribuição de jornada, com hipóteses explícitas sobre o comportamento das empresas. A lógica é a seguinte: identificam-se os trabalhadores que hoje trabalham acima do novo limite, formulam-se hipóteses sobre como as empresas reagirão (demitindo, mantendo, substituindo), e calculam-se os impactos no emprego, nos salários e na massa salarial.

A virtude desse método é a transparência: as hipóteses são explícitas, os dados são verificáveis e os resultados são reproduzíveis. A limitação central é que o método assume, implicitamente, que tudo o mais permanece constante — a chamada hipótese *ceteris paribus*. Na prática, porém,

“tudo o mais” não permanece constante. Empresas não são agentes passivos que simplesmente absorvem ou rejeitam mudanças institucionais; são organizações que se adaptam. Quando o custo do trabalho aumenta — seja por aumento de salário mínimo, por encargos sociais ou por redução de jornada —, as empresas respondem: reorganizam processos, reformulam seus modelos de gestão, investem em tecnologia e renegociam contratos com fornecedores.

A literatura de economia do trabalho registra abundantemente esses processos de ajuste. A elevação do salário mínimo nos Estados Unidos, por exemplo, foi objeto de inúmeros estudos que, nos anos 1980 e 1990, previam impactos devastadores no emprego — impactos que, empiricamente, se mostraram muito menores do que as estimativas de equilíbrio parcial sugeriam. A razão é que as empresas se ajustaram de formas que os modelos não antecipavam: aumentaram a produtividade, reduziram a rotatividade (que é cara), reorganizaram escalas, ou mesmo ao longo do tempo reduziram salários reais e diminuíram postos de trabalho para criar espaço para absorver o crescimento dos custos. O mesmo fenômeno pode ocorrer com reduções de jornada. Os cenários deste estudo, portanto, devem ser interpretados como referências limítrofes — que quantificam a exposição máxima em condições de zero ajuste — e não como previsões do que efetivamente ocorreria.

O método antes-e-depois e o problema do contrafactual

O segundo método frequentemente utilizado na literatura é a comparação “antes e depois”: tomam-se dados de ocupação, salários e informalidade antes e depois da redução de jornada, e infere-se o impacto da medida pela diferença observada. O caso mais citado no debate brasileiro é a redução da jornada constitucional de 48 para 44 horas, promovida pela Constituição de 1988. Estudos baseados nesse método mostraram que a redução não gerou desocupação significativa, não aumentou a informalidade e não comprimiu salários de forma mensurável. Esses resultados são frequentemente usados por defensores da redução para 40 horas como evidência de que a medida é segura.

O problema metodológico desse argumento é fundamental: o método antes-e-depois compara o que aconteceu com o que aconteceu — não com o que teria acontecido na ausência da mudança. É o problema do contrafactual. Para afirmar que a redução de 1988 não causou desemprego, seria necessário saber o que teria ocorrido com o emprego se a jornada tivesse permanecido em 48 horas. Talvez o emprego tivesse crescido ainda mais. Talvez a informalidade tivesse caído mais rapidamente. Não sabemos — porque não existe Brasil alternativo sem a Constituição de 1988 com o qual possamos comparar. A ausência de impacto mensurável pode refletir tanto a genuína neutralidade da medida quanto uma série de ajustes que ocorreram de forma distribuída e silenciosa, sem ser capturada pelas métricas tradicionais.

O método ideal e por que ele não é aplicável à jornada constitucional

O método econométrico mais robusto para avaliar impactos de mudanças institucionais é o chamado estudo de “diferença em diferenças” (*difference-in-differences*): compara-se o grupo afetado pela mudança com um grupo de controle não afetado, antes e depois da mudança, isolando o efeito causal da intervenção. Para que esse método funcione, é necessário que a mudança se aplique a apenas uma parte do mercado — o que permite a comparação.

O exemplo canônico na literatura de relações de trabalho é o estudo de Richard Freeman e James Medoff, compilado no livro *What Do Unions Do?* (1984), que analisou os efeitos da negociação coletiva nos Estados Unidos. Naquele país, a existência de um sindicato é decidida pelos próprios trabalhadores, por meio de um plebiscito supervisionada pelo National Labor Relations Board. O surgimento do sindicato, obriga a empresa a negociar os termos e condições de trabalho dos seus empregados, representados pela entidade laboral. Consequentemente, isso cria uma dicotomia no mercado de trabalho: algumas empresas têm que negociar coletivamente e outras não, por razões que não se confundem com as características de produtividade ou rentabilidade da empresa. Freeman e Medoff aproveitaram essa dicotomia para identificar, com rigor causal, os efeitos da negociação coletiva: ela aumenta salários em 10% a 20%, eleva benefícios, reduz a rotatividade, aumenta a produtividade e diminui a lucratividade das empresas. Mais relevante para a discussão aqui: a negociação coletiva afeta também o comportamento das empresas não sindicalizadas — que, temendo a sindicalização, antecipam melhorias nas condições de trabalho.

Mas, quando a fonte da norma é a legislação, esse método não é aplicável, pois uma norma legal se aplica a todos os trabalhadores e a todas as empresas, não deixando margem para a identificação de um grupo de controle. Não existe empresa brasileira que possa legalmente manter seus trabalhadores em 44 horas semanais depois que a Constituição fixar o limite em 40. Ou de continuar a praticar a escala 5x2 depois que fixar a escala 6x1. A impossibilidade do grupo de controle é estrutural — e é por isso que a literatura sobre impactos de jornada e outros aspectos das condições de trabalho regulados na lei é metodologicamente mais frágil.

Conclusão metodológica: o que os cenários representam e o argumento pela negociação coletiva

Com esse quadro metodológico estabelecido, é possível interpretar corretamente os três cenários detalhados nas próximas seções. Os cenários 1 (Absorção total) e 2 (Rejeição total) são limites analíticos: representam situações-limite em que as empresas não realizam nenhum ajuste, absorvendo passivamente o choque (Cenário 1) ou demitindo todos os trabalhadores com jornadas de trabalho acima do novo limite (Cenário 2). Ambos são altamente improváveis como resultados agregados — nenhuma economia do tamanho

e complexidade da brasileira reage de forma tão uniforme e mecânica a uma mudança institucional. O Cenário 3 (Acomodação) representa uma forma específica de ajuste — a substituição de trabalhadores —, mas não a única.

O que os cenários quantificam, portanto, não é “o que vai acontecer”, mas “quão grande é a exposição ao risco em condições de ajuste mínimo”. Mesmo assim, os resultados são suficientemente expressivos para sustentar a conclusão central deste estudo: **não há, na literatura disponível, combinação de cenários em que a redução imposta por lei seja neutra simultaneamente para a ocupação, os salários e a produção. Diante da incerteza sobre o que pode acontecer, a prescrição mais sensata é inevitável: a negociação coletiva é o mecanismo mais consistente para que o ajuste seja vinculado a um ganho real de produtividade, negociado caso a caso**, em vez de ser transferido para os trabalhadores via demissão ou corte de salário.

Entre os estudos disponibilizados, há uma certa convergência nas conclusões: a redução da jornada provocaria ajustes com repercussões indesejáveis para o emprego e/ou para a produção. Uma leitura alternativa foi apresentada pelo Ipea em nota técnica publicada em 10 de fevereiro de 2026 (Pateo, Melo e Ciríaco), que merece diálogo explícito. A nota estima que a redução para 40 horas elevaria o custo médio do trabalho celetista em 7,84% — resultado alinhado com os cálculos deste estudo. O ponto divergente está na interpretação: ponderando esse aumento pelo peso do trabalho no custo operacional total de cada setor, os autores concluem que o impacto nos grandes setores empregadores (indústria de transformação, comércio) seria inferior a 1% dos custos totais, comparável a reajustes históricos do salário mínimo que não geraram queda significativa da ocupação. Essa é uma contribuição metodológica relevante que enriquece o debate. Há, porém, uma distinção importante: a nota mede o impacto sobre os *custos operacionais correntes*, não sobre decisões de investimento, localização da produção, competitividade exportadora ou trajetória de informalização. Um aumento de 1% no custo operacional que incide uniformemente sobre toda a indústria brasileira é diferente de um choque que afeta a posição relativa do Brasil frente a concorrentes globais cujos mercados de trabalho não passaram pela mesma mudança simultânea. A análise do Ipea e a deste estudo são, portanto, complementares: a primeira estima que o ajuste de curto prazo é administrável para a maioria dos setores; a segunda sustenta que o custo de longo prazo — sobre investimento, competitividade e informalidade — é mais relevante do que os modelos de equilíbrio parcial conseguem capturar. Ambas as conclusões reforçam, cada uma à sua maneira, o argumento central deste estudo: a negociação coletiva, por permitir que o ajuste ocorra de forma gradual e vinculada a ganhos verificáveis de produtividade, é a via que minimiza tanto os custos de curto prazo quanto os riscos de longo prazo.

4.2 O CENÁRIO DE REFERÊNCIA: A DISTRIBUIÇÃO ATUAL DA JORNADA

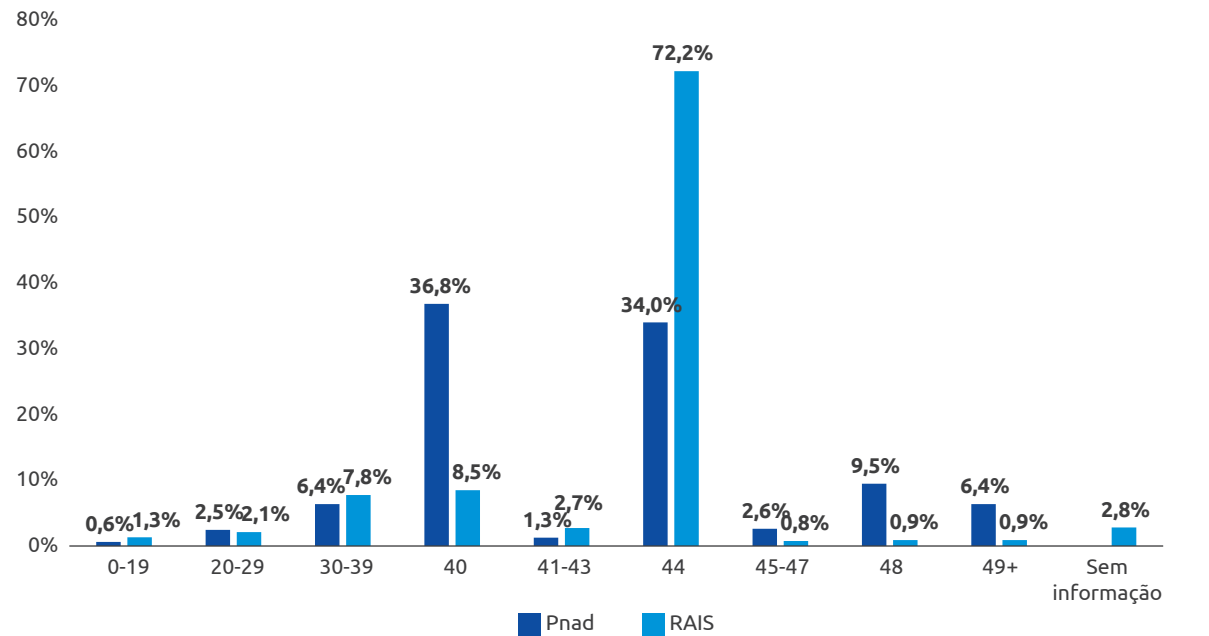
A Tabela 8 apresenta a distribuição atual dos trabalhadores com vínculo formal — CLT e estatutários e militares — por faixas de jornada semanal, segundo a PNAD Contínua 2024 e a RAIS 2024. As duas fontes capturam dimensões complementares e distintas da jornada: a PNAD registra a jornada efetiva, auto-declarada pelo trabalhador; a RAIS registra a jornada contratual, conforme constante do registro formal do empregador. (ver Gráfico 10)

TABELA 8 – Distribuição dos trabalhadores com vínculo formal por faixa de jornada semanal (2024)

Faixa de jornada semanal	PNAD (mil)	PNAD %	RAIS (mil)	RAIS %	Observação
Até 29 horas	1.248	3,1%	1.561	3,4%	Part-time
30 a 39 horas	2.598	6,4%	3.537	7,8%	Jornada reduzida
40 horas exatas	15.051	36,8%	3.871	8,5%	Novo limite proposto
41 a 43 horas	518	1,3%	1.248	2,7%	
44 horas exatas	13.895	34,0%	32.937	72,2%	Limite constitucional atual
45 a 47 horas	1.070	2,6%	348	0,8%	
48 horas	3.865	9,5%	404	0,9%	
49 ou mais horas	2.607	6,4%	407	0,9%	
TOTAL	40.853	100%	45.599	100%	

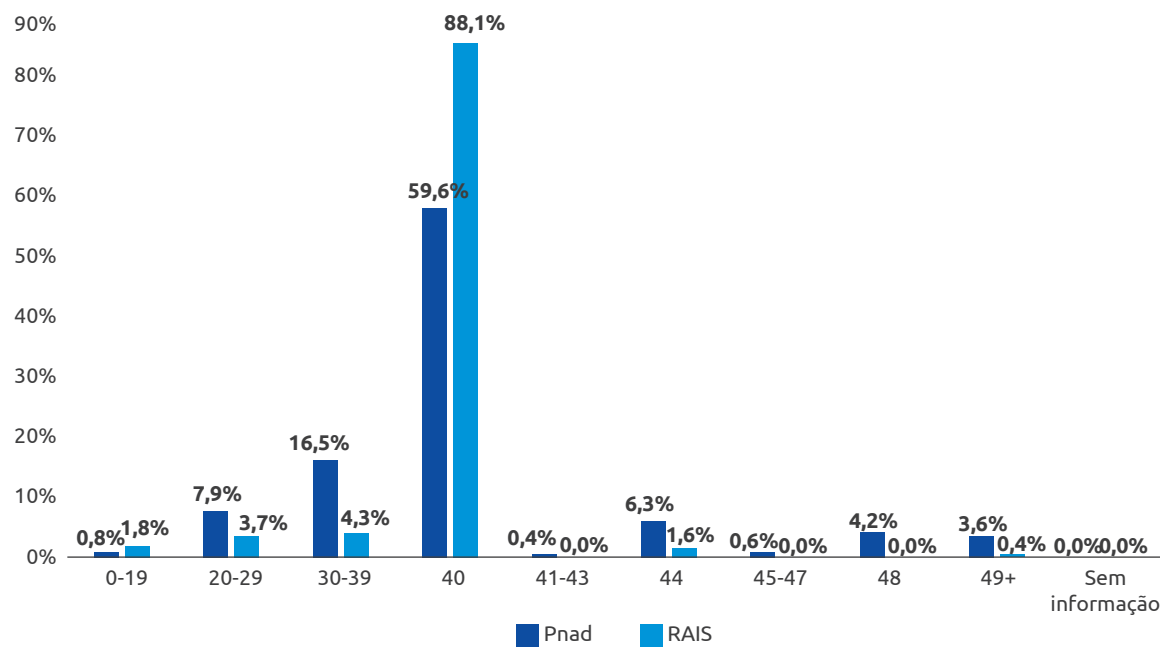
Fonte: PNAD Contínua e RAIS 2024. Trabalhadores com vínculo formal: CLT e estatutários e militares. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

GRÁFICO 10 – Pessoas ocupadas no regime CLT - Pnad e RAIS 2024



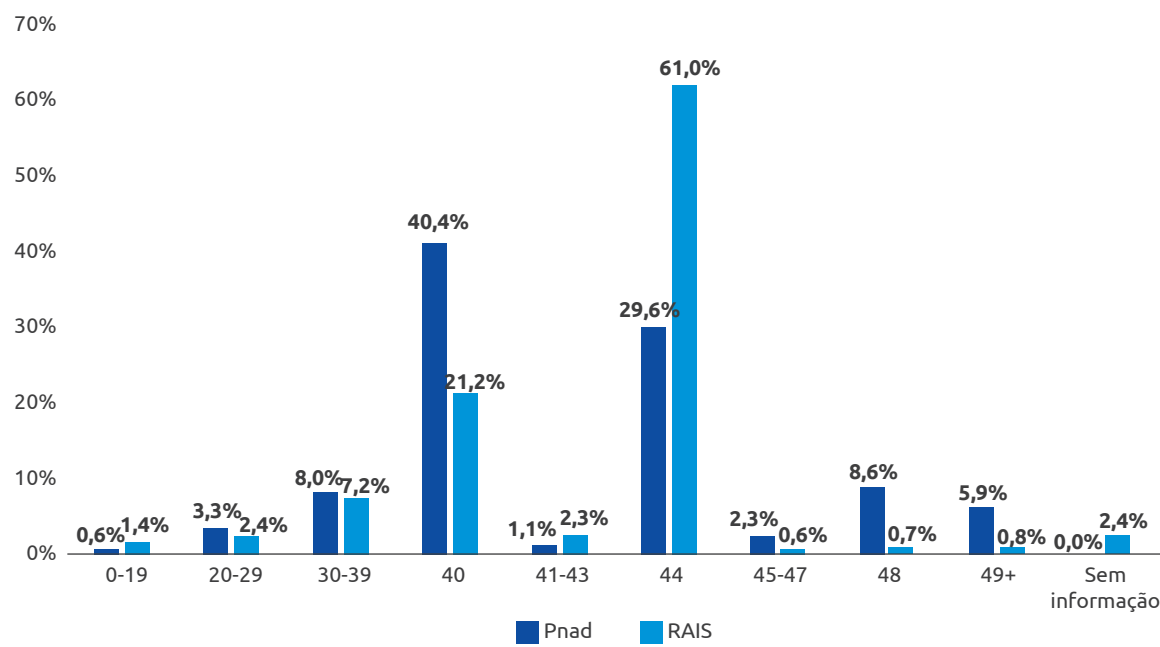
Fonte: PNAD Contínua e RAIS 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

GRÁFICO 11 – Pessoas ocupadas Estatutários e Militares - Pnad 2024 e RAIS 2024

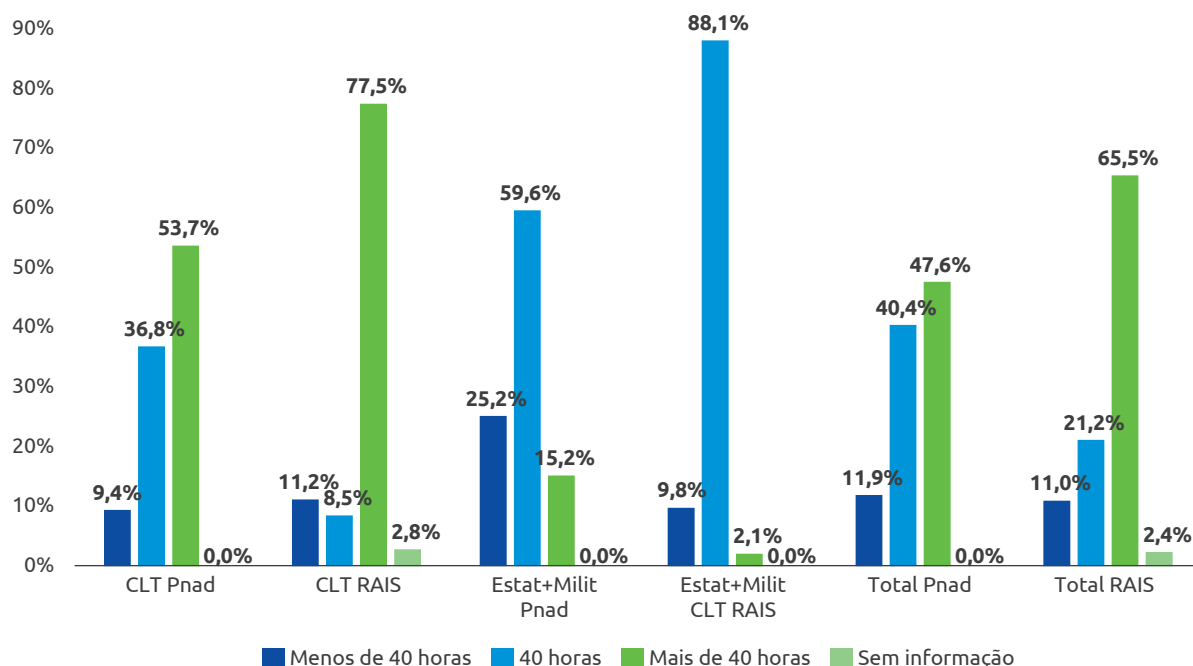


Fonte: PNAD Contínua e RAIS 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

GRÁFICO 12 – Pessoas ocupadas – Total - Pnad 2024 e RAIS 2024



Fonte: PNAD Contínua e RAIS 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

GRÁFICO 12A – Pessoas ocupadas/ Síntese - Pnad e RAIS 2024

Fonte: PNAD Contínua e RAIS 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

O contraste entre as duas fontes é, por si só, uma evidência empírica central do argumento deste estudo. Pela RAIS — que captura os contratos formais registrados —, 72,2% dos trabalhadores formais no regime CLT têm jornada contratual de exatamente 44 horas, o teto constitucional vigente. Pela PNAD — que captura o que o trabalhador efetivamente trabalha —, essa proporção cai para 34,0%, enquanto 36,8% declaram trabalhar exatamente 40 horas na prática.

A discrepância é compatível com a hipótese de que a negociação coletiva e outros arranjos de organização do tempo de trabalho já vêm produzindo jornadas efetivas inferiores à jornada contratual em parte relevante do mercado formal. Em muitos setores e empresas, o contrato diz 44 horas, mas os acordos coletivos regulam jornadas menores, compensações e folgas que resultam, na prática, em uma semana de trabalho mais curta. Uma PEC que fixe o limite em 40 horas age sobre a jornada contratual — e força o corte para uma realidade que, em muitos casos, já existe — não é positiva: esse corte abrupto pode gerar custos adicionais e obrigações que não existiam quando o arranjo era mantido pela negociação coletiva com a flexibilidade necessária.

4.3 OS TRÊS CENÁRIOS DE AJUSTE

Cenário 1 – Absorção: o mais favorável e o mais oneroso

O Cenário 1 assume hipoteticamente que as empresas reduzem a jornada de todos os trabalhadores que hoje trabalham acima de 40 horas semanais e mantêm integralmente seus salários. O emprego não é afetado e o salário médio permanece inalterado.

O custo, entretanto, é inteiramente absorvido pelas empresas: a hora de trabalho torna-se mais cara, sem contrapartida imediata de aumento de produção. Toda a redução de horas trabalhadas (7,8% pela PNAD e 7,7% pela RAIS) precisa ser compensada por um incremento equivalente de produtividade por hora para que o nível de produção seja mantido. Esse incremento necessário é de 8,5% (PNAD) ou 8,3% (RAIS) — imediato, de uma única vez.

Para contextualizar esse número: o crescimento médio anual da produtividade do trabalho no Brasil situa-se em torno de 0,5% ao ano no período 1981–2024, segundo o Observatório da Produtividade Regis Bonelli do FGV-IBRE (produtividade por hora efetivamente trabalhada, base nas Contas Nacionais e PNAD); no subperíodo mais recente de 2019–2024, a média recuou para aproximadamente 0,28% ao ano. Para acumular 8,5% de ganho ao ritmo recente (0,28% a.a.), seriam necessários aproximadamente 30 anos; ao ritmo histórico de longo prazo (0,5% a.a.), aproximadamente 17 anos. Trata-se de uma meta altamente improvável em qualquer horizonte relevante de política econômica. Empresas que tentarem absorver o custo sem o correspondente ganho de produtividade verão suas margens comprimidas até o ponto em que alguma forma de ajuste — demissão, terceirização, informalização, mesmo o fechamento — torna-se inevitável.

O Cenário 1 é o mais frequentemente evocado por defensores da redução de jornada. Quando dizem “reduzir a jornada sem reduzir salários”, estão descrevendo exatamente este cenário. O que raramente acompanha essa afirmação é a pergunta sobre de onde virá o ganho de produtividade que tornaria o cenário sustentável. A negociação coletiva é o mecanismo que força essa pergunta a ser respondida antes de a redução ser implementada.

Cenário 2 – Rejeição: o limite superior do risco

O Cenário 2 assume hipoteticamente que as empresas não aceitam o aumento de custo e demitem todos os trabalhadores com jornada atual acima de 40 horas semanais. É o limite superior do risco de desemprego — e por isso deve ser interpretado com cautela: trata-se de uma hipótese extrema, não de uma previsão.

Os números são, ainda assim, reveladores em sua magnitude. Pela PNAD, o número de ocupados com vínculo formal cairia de 40,9 milhões para 18,9 milhões — redução de 53,7%. Pela RAIS, a queda seria ainda mais acentuada: de 45,6 milhões para 10,3 milhões, redução de 77,5%.

Essa diferença entre as duas fontes reflete o fato de que, pela RAIS, 72,2% dos trabalhadores formais têm jornada contratual de 44 horas — praticamente todos eles seriam afetados pelo novo limite. Pela PNAD, 52% declaram trabalhar mais de 40 horas efetivamente.

O Cenário 2 é improvável como resultado agregado — mas não é impossível como resultado setorial ou em categorias específicas de empresas. Micro e pequenas empresas, com menor capacidade de absorção de custo e menor acesso à tecnologia de automação, têm maior probabilidade de reagir próximo a esse extremo. Da mesma forma, setores com margens muito estreitas e alta intensidade de mão de obra podem ter comportamento mais próximo do Cenário 2 do que do Cenário 3.

Cenário 3 – Acomodação: a forma mais provável de ajuste agregado

O Cenário 3 assume hipoteticamente que as empresas substituem os trabalhadores com jornada acima de 40 horas por novos empregados contratados por 40 horas, com salários proporcionalmente menores. Quando o salário proporcional calculado cai abaixo do salário mínimo vigente, a empresa paga o piso legal. O emprego agregado é preservado; a jornada média cai; mas a massa salarial e o salário médio também recuam.

É o cenário mais próximo do que provavelmente ocorreria, na média, em grandes e médias empresas do setor formal com alguma capacidade de gestão de recursos humanos. Essas empresas têm incentivo para manter o emprego — a rotatividade é cara —, mas não têm como absorver integralmente o aumento de custo por hora. A solução de compromisso é a substituição: mantém o número de empregos, distribui a jornada diferente antiga, recompõe parcialmente a massa salarial com salários menores por hora.

O impacto mensurável desse cenário é uma redução da massa salarial entre 2,9% (RAIS) e 6,0% (PNAD) — uma compressão de R\$ 4,3 bilhões a R\$ 7,3 bilhões por mês sobre os rendimentos dos trabalhadores formais. Em termos anuais, trata-se de uma transferência de R\$ 52 bilhões a R\$ 88 bilhões dos salários dos trabalhadores para a conta de adequação à nova norma. É o custo que recai sobre exatamente as pessoas que a medida pretenderia beneficiar.

TABELA 9 – Indicadores dos três cenários (trabalhadores com vínculo formal)

Indicador	Referência	C1 Absorção	C2 Rejeição	C3 Acomodação
PNAD 2024				
Pessoas ocupadas (milhões)	40,9	40,9	18,9	40,9
Horas trabalhadas (mi/sem.)	1.727	1.592	714	1.592
Jornada média (horas)	42,3	39,0	37,8	39,0
Massa salarial (R\$ bi/mês)	121,4	121,4	58,7	114,1
Salário médio (R\$)	2.971	2.971	3.108	2.793

Indicador	Referência	C1 Absorção	C2 Rejeição	C3 Acomodação
RAIS 2024				
Pessoas ocupadas (milhões)	45,6	45,6	10,3	45,6
Horas trabalhadas (mi/sem.)	1.864	1.720	306	1.720
Jornada média (horas)	42,1	38,8	34,1	38,8
Massa salarial (R\$ bi/mês)	149,2	149,2	49,8	144,9
Salário médio (R\$)	3.272	3.272	4.852	3.178

Fonte: PNAD Contínua e RAIS 2024. Trabalhadores com vínculo formal: CLT, estatutários e militares. Elaboração: Salariômetro/FIPE

TABELA 10 – Variações em relação ao cenário de referência

Variável	C1 Absorção	C2 Rejeição	C3 Acomodação
Variação no emprego			
PNAD	0,0%	-53,7%	0,0%
RAIS	0,0%	-77,5%	0,0%
Variação nas horas trabalhadas			
PNAD	-7,8%	-58,7%	-7,8%
RAIS	-7,7%	-83,6%	-7,7%
Variação na massa salarial			
PNAD	0,0%	-51,6%	-6,0%
RAIS	0,0%	-66,6%	-2,9%
Variação no salário médio			
PNAD	0,0%	+4,6%	-6,0%
RAIS	0,0%	+48,3%	-2,9%
Ganho de produtividade necessário para manter a produção			
PNAD	8,5%	142,1%	8,5%
RAIS	8,3%	509,8%	8,3%

Fonte: PNAD Contínua e RAIS 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

Síntese: onde a realidade provavelmente se situaria

A realidade observada em economias que passaram por reduções de jornada por imposição legal situa-se, invariavelmente, entre os três cenários — com distribuição que varia por porte de empresa, setor e conjuntura macroeconômica. Grandes empresas com capacidade de automação tendem ao Cenário 1 (ou a uma versão mitigada dele, com ganhos parciais de produtividade). Empresas de médio porte em setores de serviços tendem ao Cenário 3. Micro e pequenas empresas, especialmente em setores de baixa margem, tendem ao Cenário 2 — ou à informalização, que é uma forma de rejeição não captada pelos cenários.

O argumento deste estudo não é que os cenários são irreais — é que eles são estáticos em um mundo onde a realidade é dinâmica. E é precisamente porque a realidade é dinâmica que a negociação coletiva é superior à norma constitucional: ela permite que o ajuste ocorra de forma negociada, gradual e diferenciada por setor e empresa, minimizando o custo agregado do processo.

4.4 IMPACTOS POR SETOR ECONÔMICO

TABELA 11 – Variação no emprego por setor, nos três cenários (PNAD 2024)

Setor	C1 Absorção	C2 Rejeição	C3 Acomodação
Agropecuária	0,0%	-67,8%	0,0%
Comércio	0,0%	-69,8%	0,0%
Construção Civil	0,0%	-51,2%	0,0%
Indústria Extrativa	0,0%	-49,7%	0,0%
Indústria de Transformação	0,0%	-57,2%	0,0%
Serviços	0,0%	-44,5%	0,0%
Média geral	0,0%	-53,7%	0,0%

Fonte: PNAD Contínua 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. C2 = limite superior do risco (sem ajuste).

TABELA 12 – Ganho de produtividade necessário para manter a produção, por setor (Cenário 1)

Setor	Ganho necessário (PNAD)	Ganho necessário (RAIS)
Administração pública	3,7%	1,5%
Agropecuária	13,6%	9,9%
Comércio	10,6%	9,8%
Construção Civil	7,7%	9,8%
Indústria Extrativa	10,4%	6,2%
Indústria de Transformação	7,7%	9,3%
Serviços	7,5%	7,2%
Média geral	8,5%	8,3%

Fonte: PNAD Contínua e RAIS 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

Os dados setoriais iluminam dimensões do problema que a média geral obscurece. A Agropecuária lidera o ranking de ganho de produtividade necessário: 13,6% pela PNAD. Isso reflete dois fatores combinados. Primeiro, trabalhadores rurais com carteira assinada frequentemente trabalham em regimes de jornada próximos do limite constitucional, dado que a natureza do trabalho agrícola não se organiza facilmente na lógica de horas fixas por dia. Segundo, as margens do agronegócio de mão de obra intensiva são estreitas e a capacidade de automação é limitada para as etapas que concentram mais trabalho. Um ganho de 13,6% de produtividade do trabalho nesse setor, de uma única vez, é simplesmente fora do alcance do arsenal tecnológico e gerencial disponível.

O Comércio (10,6% pela PNAD) e a Indústria Extrativa (10,4%) completam o grupo de maior exposição. No Comércio, a combinação de jornadas próximas ao teto constitucional (especialmente nos domingos e feriados, como visto na seção anterior) com margens comprimidas pelo ambiente competitivo do varejo torna o ajuste pelo lado da produtividade especialmente difícil. Na Indústria Extrativa, o regime de operação contínua cria um piso técnico de jornada abaixo do qual não se pode operar sem criar um turno adicional — cujo custo de implementação (recrutamento, treinamento, equipamentos de segurança, logística) é elevado e não imediato.

A Indústria de Transformação (7,7% a 9,3%) é um setor com maior capacidade de automação e de reorganização de processos. No entanto, o ganho de produtividade necessário para compensar a redução da jornada, de 7,7% a 9,3% de uma vez, representa mais de três décadas de crescimento ao ritmo histórico da produtividade industrial brasileira. O debate sobre redução de jornada ocorre num momento em que o governo federal lançou uma agenda de reindustrialização — e o timing de uma medida que eleva o custo do trabalho industrial em 8% a 10% é, no mínimo, contraditório com essa agenda.



5 O PROCESSO DA NEGOCIAÇÃO DA REDUÇÃO DA JORNADA

Este estudo mostrou que o tema do tempo de trabalho é muito frequente na mesa de negociações e abrange uma variedade extensa de itens, entre os quais, a duração máxima da jornada talvez seja o mais relevante. Se cláusulas estipulando um limite são frequentes, pode-se concluir que pauta da redução da jornada, muito valorizada pelos trabalhadores, foi negociada em algum momento e que a negociação resultou no limite menor, estipulado na negociação

O desejo por mais tempo fora do trabalho tem aumentado a pressão dos trabalhadores sobre as empresas para conquistar reduções na jornada. Este ponto do relatório formula a seguinte questão: como a pauta da redução da jornada é tratada na mesa? Qual a atitude e o comportamento dos dois atores — os representantes da empresa e dos trabalhadores? É uma negociação fácil ou difícil? Como e quando se produz um consenso? E, mais importante: é uma negociação de soma zero ou ganha-ganha?

Em abril de 2026, o estudo entrevistou três negociadores do lado empresarial para ouvi-los e adquirir algum conhecimento sobre o que ocorre na mesa quando sindicatos trazem a pauta da redução da jornada de trabalho. Os próximos parágrafos apresentam o resumo do conteúdo das conversas. Para preservar as identidades, os nomes dos negociadores não são revelados.

5.1 ENTREVISTA COM O NEGOCIADOR 1 (N1)

N1 é o gerente da área de relações trabalhistas e sindicais de uma grande empresa, que tem unidades em diversos estados do país. Planeja e executa e/ou supervisiona a negociação dos acordos coletivos (algumas dezenas) ao longo do ano, mantendo contato direto e permanente com as respectivas lideranças sindicais. Nos últimos 3 anos, o tema da redução da jornada tem sido um dos três mais frequentes e relevantes entre as pautas apresentadas à empresa. Devido à experiência com a rotina sindical, percebeu que estava diante de um tema muito caro aos empregados e desafiador para a empresa. Diante disso, buscou evitar o confronto e adotar uma estratégia de convencimento e alinhamento, tanto com as lideranças sindicais quanto com os próprios empregados. A partir da avaliação da empresa, pôde negociar a redução gradual da jornada, de uma hora por ano, até chegar às 40 horas semanais. Em troca da manutenção do salário, estabeleceu duas condições: não aumentar a quantidade de horas extras e manter a produção. Se as duas condições não fossem alcançadas, não seria continuado o processo de redução da jornada. Mostrou aos empregados que a manutenção do salário acompanhada de redução da jornada equivale a um aumento. Contratou uma consultoria especializada para treinar os supervisores, capacitando-os a dialogar com os subordinados sobre as vantagens

que estavam ganhando. Os resultados quantitativos da abordagem têm sido positivos: a produção tem se mantido no nível anterior ao início da redução da jornada (com a ajuda da introdução da IA em alguns processos). Mas os resultados mais importantes têm sido os comportamentais. Por iniciativa dos próprios empregados, as idas ao cafezinho e ao banheiro se reduziram continuamente. O sindicato tem solicitado a N1 sua presença nas assembléias para ajudar a explicar o resultado das negociações aos empregados. O consenso em torno da pauta desafiadora produziu melhoria sensível no ambiente da organização, no relacionamento dos empregados com os supervisores e na relação da empresa com o sindicato. Assim, um problema foi transformado em solução, conseguindo-se, com o diálogo e a negociação, aliar manutenção de produtividade e redução da jornada.

5.2 ENTREVISTA COM O NEGOCIADOR 2 (N2)

N2 é um negociador muito experiente, que representa empresas e sindicatos empresariais na mesa de negociação de acordos e convenções. Nas negociações que tem conduzido, o tema do tempo de trabalho aparece mais na forma de escala de trabalho do que na redução da jornada. Ou seja, para os trabalhadores a distribuição do tempo de trabalho é mais relevante do que a própria duração. N2 recorreu a um exemplo para ilustrar este ponto: negociou recentemente o acordo coletivo de uma empresa do comércio, que opera na escala 6x1 e conta com duas equipes, em todas as lojas. Uma delas trabalha em jornada integral e a outra em jornada parcial, para completar o horário de funcionamento das lojas. A empresa negociou este formato, que é bem avaliado pelos empregados. É um arranjo bom para esta empresa, assim como existem outros bons arranjos para outras empresas. A liberdade para escolher a escala cria espaço para desenhar e negociar arranjos que atendam as necessidades e os desejos dos dois lados. Para ele, o ideal é permitir que a escala de trabalho seja considerada em um horizonte largo de tempo, para ajustar as compensações. O horizonte presente na nossa Constituição — uma semana — é muito curto e dificulta o encontro de um desenho eficiente para os dois lados. Por essa razão, N2 considera que uma legislação hermética sobre a distribuição do tempo de trabalho (escala), no limite poderia inviabilizar a sobrevivência principalmente de pequenos negócios. Para atender a escala imposta na proposta de emenda à Constituição, o custo do trabalho aumentaria e levaria a empresa a sacrificar o emprego dos menos qualificados para preservar os empregados mais qualificados.

Por outro lado, para N2 a negociação da distribuição do tempo de trabalho induz a empresa a explicar sua dificuldade ao sindicalista e cria o clima para um diálogo construtivo e para a mudança de atitudes recíprocas. Para tanto, a empresa precisa trazer o executivo da operação para a mesa. Quando o executivo da produção participa, comunica ao sindicato a sua realidade e consegue criar uma conversa franca e produtiva. Por outro lado, o executivo percebe a necessidade de se aproximar e de dialogar com os próprios empregados. A negociação da distribuição do tempo de trabalho revela para a empresa, às vezes, a existência de diferenças de percepções e de conflitos de interesses com sindicato e trabalhadores, porque em especial

os trabalhadores, assim como as empresas, não apreciam escalas impostas. As empresas colhem informações valiosas e o resultado de tudo isso é um aprofundamento das discussões e do conhecimento sobre o tema.

5.3 ENTREVISTA COM O NEGOCIADOR 3 (N3)

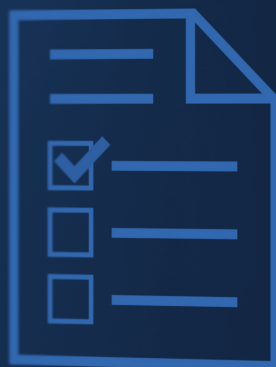
N3 é outro profissional muito experiente na negociação de acordos coletivos e convenções coletivas. Lembrou que o órgão mais alto da Justiça do Trabalho, o TST, validou recentemente a escala 4x4, a 2x2 e a combinação 2x2+3x3+2x2, para empresa que opera continuamente, 24 horas por dia, sem parar. Lembra também os casos de empresas que decidiram terceirizar alguns serviços que prestam aos clientes porque a escala destes serviços operados com empregados próprios era 5x2, com jornada semanal de 44 horas. São casos que demonstram a importância da escala e da duração da jornada para as empresas porque pressionam seus custos e ameaçam sua competitividade.

Nas mesas das quais participa, o tema do tempo de trabalho ganhou força em 2025, após a greve em certa grande empresa, causada pela tentativa dessa empresa em mudar a escala 6x1 pela 6x2. N3 esperava que o tema continuasse nas pautas neste ano (2026), mas o assunto arrefeceu. Tem duas hipóteses para explicar o arrefecimento. Uma, seria as categorias profissionais com sindicatos mais fortes, Metalúrgicos, Químicos e Bancários, que têm firmado convenções coletivas com vigência de 2 anos e não têm negociação em 2026. O reajuste anual do ano em que não há negociação é combinado previamente, garantindo o INPC, acrescido de algum percentual de aumento real. A ausência de negociação de data base nas categorias mais importantes, que servem de paradigma para as demais, esvazia também as negociações das demais categorias. A outra hipótese, que para N3 é a mais provável, é que, como neste ano de 2026 o tema está sendo discutido no Congresso Nacional, os sindicatos preferem aguardar o desfecho da tramitação. Caso a PEC 221/2019 seja aprovada, não precisarão persistir na mobilização em torno da redução da jornada.

Mensagens das entrevistas

As três entrevistas mostraram que:

- a) O tema da escala de trabalho (distribuição do tempo de trabalho) deve ser definitivamente deixado para a negociação
- b) Pode ser negociado em acordos coletivos ou em convenções coletivas. No acordo coletivo, atende casos mais específicos
- c) A negociação da escala acaba criando a oportunidade de aprofundar o conhecimento e o diálogo entre empresa e seus gerentes operacionais com trabalhadores e sindicatos
- d) A interação gera externalidades muito positivas para o crescimento organizacional e interpessoal, refletindo na melhoria do clima dentro da empresa



6 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

6.1 AS QUATRO CONCLUSÕES PRINCIPAIS

Primeira conclusão: a negociação coletiva da jornada é um sistema maduro, abrangente e em expansão

Nota metodológica: as conclusões a seguir baseiam-se nos dados quantitativos apresentados nas seções anteriores e nos cenários construídos com base em microdados de PNAD e RAIS. Os cenários estimam exposição ao risco sob hipóteses simplificadoras — em especial a de comportamento uniforme das firmas — e não constituem previsão econométrica do ajuste agregado da economia. As conclusões normativas refletem o julgamento analítico dos autores à luz da evidência disponível.

O levantamento de 145.126 cláusulas em 37.317 instrumentos coletivos, combinado com 13 anos de série histórica no setor industrial, indica com robustez três sentidos. Em primeiro lugar, a cobertura é de massa: 81,5% de todos os instrumentos coletivos vigentes contêm cláusulas de jornada. Não é um nicho especializado — é uma das dimensões centrais da negociação coletiva brasileira. Em segundo lugar, a densidade é crescente: a média de 4,5 cláusulas por instrumento no setor industrial representa um crescimento de 40% em relação à média de 2012. As partes não apenas mantêm o que já existe — aprofundam e sofisticam a cada rodada de negociação. Em terceiro lugar, a tendência é robusta: o crescimento ocorreu em todos os anos da série histórica industrial, atravessando recessão, reforma legislativa e pandemia sem nenhum ponto de inflexão negativa sustentada.

Essa combinação — abrangência, sofisticação crescente e tendência robusta — caracteriza um sistema em pleno funcionamento, não um sistema incipiente que precisaria de tutela normativa. O argumento de que “a negociação coletiva não é suficiente para garantir reduções de jornada” não se sustenta nos dados: o sistema está produzindo reduções, setor a setor, empresa a empresa, ao ritmo que as condições de produtividade de cada contexto permitem. O argumento de que esse processo é lento demais é um argumento sobre velocidade — e a resposta para acelerar um processo de negociação não é substituí-lo por decreto constitucional, mas fortalecer as condições que o tornariam mais eficaz.

Segunda conclusão: a heterogeneidade setorial e regional torna inviável a uniformização constitucional

A análise por setor e por região demonstra que o mercado de trabalho brasileiro é profundamente heterogêneo — em estrutura de jornada, em capacidade de ajuste, em condições de produtividade e em maturidade do sistema de negociação. O que é razoável para o Comércio em São Paulo é impraticável para a mineração no Pará. O que funciona para empresas de tecnologia no Sul pode ser inviável para a construção civil no Nordeste.

Uma norma constitucional que imponha uniformemente o regime 5x2 e o limite de 40 horas semanais a toda a economia ignora essa heterogeneidade. Para os setores e regiões que já estão próximos do novo limite — por força de negociação coletiva —, a norma é redundante. Para os que dependem de regimes mais flexíveis, a norma é disruptiva. E para os que estão em processo de transição gradual, a norma interrompe uma trajetória que poderia, se não perturbada, chegar ao mesmo resultado de forma mais sustentável.

A reflexão deste estudo — separar a função de limitação diária (lei) da função de distribuição temporal (negociação coletiva, com horizonte anual) — resolve exatamente esse problema: mantém a proteção universal do teto diário e devolve à negociação a gestão da diversidade.

Terceira conclusão: não existe redução de jornada imposta por lei que seja neutra para emprego, salários e produção

Os três cenários constroem um argumento convergente: a conta da redução de jornada existe sempre. A questão não é se ela será paga — mas quem a pagará e de que forma. No Cenário 1 (Absorção), as empresas pagam na forma de custo por hora mais elevado e exigência de ganho de produtividade imediato de 8,5% — que o Brasil não tem como entregar. No Cenário 2 (Rejeição), os trabalhadores demitidos pagam com o emprego. No Cenário 3 (Acomodação), os trabalhadores substituídos pagam com corte de salário entre 3% e 6%.

A crítica metodológica desenvolvida na Seção 4 não invalida essas estimativas — ela as contextualiza. As estimativas quantificam a exposição máxima ao risco em condições de ajuste mínimo. Na realidade, o ajuste ocorrerá — mas de forma distribuída, diferenciada e parcialmente invisível para as estatísticas agregadas. A questão prática que permanece é: esse ajuste será gerido de forma negociada, com as partes tendo voz sobre quem absorve o quê e em que ritmo? Ou será imposto por decreto, com o ajuste ocorrendo de forma não negociada, com perdas concentradas nos mais vulneráveis?

A negociação coletiva é o mecanismo que torna a primeira opção viável. Não porque elimine o custo — nenhum mecanismo faz isso —, mas porque distribui o custo de forma negociada e vincula a redução da jornada ao único elemento capaz de torná-la sustentável sem perdas: o ganho real e verificado de produtividade.

Quarta conclusão: a Reforma Trabalhista de 2017 fortaleceu o sistema e não deve ser revertida

A acusação de que a Reforma Trabalhista de 2017 destruiu a negociação coletiva é contradita pelos dados deste estudo de forma inequívoca. Após 2017, tanto a cobertura quanto a densidade da negociação industrial de jornada aceleraram seu crescimento. As convenções coletivas — o instrumento mais abrangente, o que mais precisaria de proteção legal para manter sua eficácia — cresceram de 4,3 cláusulas por instrumento em 2017 para 5,3 em 2024.

O princípio do “negociado sobre o legislado”, introduzido pela reforma, criou segurança jurídica para cláusulas que antes eram negociadas sob risco de anulação no Judiciário. Qualquer proposta que reverta ou limite esse princípio representaria um retrocesso direto para o sistema que este estudo documenta e defende.

6.2 IMPLICAÇÕES ECONÔMICAS QUALITATIVAS

Custo do trabalho e competitividade

O Brasil já enfrenta desvantagem estrutural em custo unitário do trabalho na indústria em comparação com a maioria de seus concorrentes em mercados globais — incluindo países da América Latina, Ásia e Leste Europeu. O custo do trabalho no Brasil para a indústria de transformação, medido em dólares por hora, é superior ao de países como México, Colômbia, China e Vietnã, que competem pelos mesmos mercados de exportação e de atração de investimento.

No Cenário 1 (Absorção), a redução de jornada de 44 para 40 horas eleva mecanicamente o custo unitário do trabalho em aproximadamente 10% para os trabalhadores que hoje cumprem a jornada máxima. Em setores exportadores — máquinas e equipamentos, veículos, calçados, têxteis —, esse aumento não pode ser repassado ao preço internacional do produto, que é determinado pelo mercado global. A consequência é perda de margem, redução de investimento ou migração de produção para locais com menor custo. O momento é especialmente adverso: o Brasil tenta atrair de volta indústrias que se deslocaram para a Ásia nas últimas décadas, e uma medida que eleva o custo do trabalho industrial em 10% envia sinal contrário ao esforço de reindustrialização.

Informalidade

O Brasil convive com taxa de informalidade em torno de 38% a 39% da força de trabalho — uma das mais elevadas entre economias de porte comparável. Historicamente, choques que encarecem o trabalho formal produzem migração de empresas e trabalhadores para a informalidade. Esse efeito não é capturado pelos cenários quantitativos deste estudo — que,

por construção, cobrem apenas trabalhadores com vínculo formal. A evidência histórica brasileira, incluindo os efeitos de choques de custo do trabalho sobre a formalização nas décadas de 1990 e 2000, sugere que o efeito sobre a informalidade pode ser mais relevante do que as estimativas de emprego formal indicam.

Micro e pequenas empresas

As micro e pequenas empresas respondem por mais de 99% dos estabelecimentos formais no Brasil e por cerca de 52% do emprego com carteira assinada no setor privado. São, portanto, o segmento mais numeroso e mais empregador do mercado de trabalho formal — e também o mais vulnerável a choques de custo.

O impacto da redução de jornada é inversamente proporcional ao porte da empresa por razões estruturais. Grandes empresas têm acesso a crédito para investimento em automação, têm equipes de RH capazes de reorganizar escalas e processos, e têm escala para diluir custos fixos de adaptação. Micro e pequenas empresas não têm nenhuma dessas vantagens: operam com margens estreitas, financiam-se com recursos próprios ou crédito caro, e dependem de relações de trabalho simples e diretas. Para elas, a equação é direta: mais custo por hora, sem aumento de produção, implica menos horas compradas — seja via demissão, seja via redução de jornada com redução proporcional de salário, seja via migração para contratos informais.

6.3 EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS COMPARADAS

A análise de experiências internacionais oferece lições importantes — mas deve ser feita com cautela: contextos institucionais, níveis de produtividade e estruturas de negociação coletiva variam enormemente entre países. As lições relevantes para o Brasil não são as dos países que mais se parecem superficialmente com o debate atual, mas as dos que enfrentaram dilemas estruturalmente similares.

TABELA 13 – Experiências internacionais de redução de jornada: síntese comparativa

País	Mecanismo	Prazo / Formato	Resultado observado	Lição para o Brasil
França	Lei ordinária (1998/2000)	Imediato, setores por decreto	Criação de empregos no curto prazo; perda de competitividade industrial no médio prazo; flexibilizações sucessivas após 2008	Custo do modelo rígido emerge com defasagem; flexibilização posterior é custosa
Alemanha	Negociação setorial (sem limite constitucional)	Gradual, por setor, vinculado à produtividade	Reduções sustentadas; competitividade preservada; trabalhadores beneficiados sem custo sistêmico	Modelo de referência: negociação setorial como vetor de redução

País	Mecanismo	Prazo / Formato	Resultado observado	Lição para o Brasil
Chile	Lei ordinária (2023)	Gradual: 45h-40h em 5 anos (até 2028)	Em implementação; sem resultados definitivos; distribuição por médias semanais em lapsos de até quatro semanas, não anualização ampla	Transição graduada por lei ordinária (não PEC) como alternativa aceitável
Japão	Legislação protetora desde os anos 1980	Formal; sem implementação efetiva	Fenômeno karoshi persiste; norma não muda cultura organizacional sem mecanismo de implementação	Norma legal isolada não transforma realidade sem sistema de negociação eficaz

Fonte: Elaboração do autor com base em literatura comparada.

França: o custo do modelo rígido com defasagem

A experiência francesa é a mais frequentemente citada no debate brasileiro como evidência de que a redução de jornada por lei é possível e benéfica. A leitura dos dados de curto prazo, de fato, sustenta essa narrativa: nos anos imediatamente após a implementação das 35 horas, o emprego cresceu, especialmente no setor de serviços. O que essa narrativa omite é o que ocorreu no médio e longo prazos.

A indústria francesa perdeu competitividade relativa frente à Alemanha e aos países do Leste Europeu ao longo dos anos 2000. A redução de jornada, combinada com outras formas de rigidez regulatória do mercado de trabalho francês, elevou o custo unitário do trabalho industrial a patamares incompatíveis com a concorrência internacional. Desde 2008, o próprio modelo das 35 horas vem sendo sistematicamente desmontado: a legislação introduziu exceções setoriais cada vez mais amplas, ampliou os limites para horas extras negociadas e criou regimes especiais para setores e empresas em dificuldade. A lei de 2016 (Lei El Khomri) e as reformas subsequentes do governo Macron caminharam exatamente na direção de ampliar o papel da negociação coletiva — e reduzir o da norma uniforme. A experiência francesa é, portanto, a história de um país que adotou o modelo que o Brasil está considerando adotar — e que passou a década seguinte tentando corrigi-lo.

Alemanha: o modelo de referência

A Alemanha não tem limite constitucional de jornada semanal. A lei federal (Arbeitszeitgesetz) fixa apenas o limite diário de oito horas (prorrogável a dez horas em condições específicas) e o descanso semanal mínimo — exatamente o modelo que este estudo propõe para o Brasil. A gestão da jornada semanal e anual é delegada à negociação setorial, liderada pelas federações patronais e pelos sindicatos setoriais, como a IG Metall (metalúrgicos) e a Ver.di (serviços).

O resultado ao longo de décadas é um sistema em que reduções de jornada ocorreram — a jornada média na indústria alemã caiu de 44 horas nos anos 1970 para cerca de 35 horas hoje —, mas ocorreram vinculadas a ganhos de produtividade negociados e verificados, de forma gradual e diferenciada por setor. Sindicato alemão conduziu na década de 1980 uma campanha pela jornada de 35 horas na indústria metalúrgica — obtendo a redução gradual ao longo de vários anos, em troca de flexibilidade na organização do tempo de trabalho que permitiu às empresas reorganizar a produção. Esse é o modelo: redução real de jornada, negociada, gradual e sustentável.

Chile: a alternativa de transição graduada

O Chile oferece a referência mais próxima no tempo e no contexto latino-americano. Em 2023, o governo Boric aprovou a redução da jornada máxima de 45 para 40 horas semanais — não por emenda constitucional, mas por lei ordinária —, com implementação gradual em cinco etapas anuais até 2028. A lei preserva a autonomia das partes para negociar a distribuição da jornada por semana-calendário ou por médias semanais em lapsos de até quatro semanas.

Esse modelo — teto fixado por lei ordinária (não por PEC), implementação gradual de no mínimo cinco anos, distribuição preservada à negociação coletiva — oferece uma referência de transição gerenciada. A principal lição do Chile, ainda que o experimento esteja em curso, é que é possível separar a questão do limite (definida por lei) da questão da distribuição (definida pela negociação), criando espaço para que o ajuste das empresas ocorra de forma planejada.

6.4 JORNADA DE TRABALHO, ESG E A PIRÂMIDE DE MASLOW

A agenda ESG (Environmental, Social and Governance) consolidou-se como um dos principais vetores de avaliação de empresas por investidores, consumidores e parceiros comerciais. O componente “S” — social — abarca um conjunto amplo de práticas relacionadas às condições de trabalho, à saúde e segurança dos trabalhadores, à diversidade e inclusão e ao bem-estar das comunidades em que a empresa opera. A jornada de trabalho é uma das métricas mais visíveis e mais diretamente mensuráveis do “S” — e o debate atual sobre redução de jornada coloca uma questão estratégica: como posicionar a indústria nesse debate de forma consistente com seus compromissos ESG?

Para responder a essa questão, é útil recorrer a um framework que há décadas é referência na gestão de Recursos Humanos e que oferece uma estrutura analítica precisa para pensar as condições de trabalho: a pirâmide de necessidades de Abraham Maslow.

A pirâmide de Maslow e o “S” do ESG

Maslow propôs, em 1943, que as necessidades humanas se organizam em uma hierarquia de cinco níveis, do mais básico ao mais elevado: (1) necessidades fisiológicas (alimentação, abrigo, saúde), (2) necessidades de segurança (estabilidade, proteção, ausência de ameaça), (3) necessidades sociais (pertencimento, afeto, aceitação), (4) necessidades de estima (reconhecimento, respeito, autoconfiança) e (5) necessidades de autorrealização (desenvolvimento do potencial, propósito, criatividade). A teoria postula que as necessidades de nível superior só se tornam motivadoras quando as de nível inferior estão razoavelmente satisfeitas — não há como prosperar no nível 4 se o nível 1 está em risco.

Essa hierarquia tem correspondência direta com as dimensões do “S” do ESG. O nível 1 (fisiológico) corresponde ao emprego e à remuneração: o trabalhador precisa de um emprego que pague um salário suficiente para cobrir suas necessidades básicas. O nível 2 (segurança) corresponde à estabilidade do vínculo empregatício, à saúde e segurança no trabalho e à proteção previdenciária. O nível 3 (social) corresponde ao ambiente de trabalho, às relações interpessoais, à cultura organizacional e ao sentimento de pertencimento à equipe. O nível 4 (estima) corresponde ao reconhecimento, à progressão de carreira e à valorização do trabalho. O nível 5 (autorrealização) corresponde ao desenvolvimento profissional, à autonomia e ao alinhamento entre o trabalho e o propósito pessoal.

Empresas comprometidas com ESG são avaliadas — por agências de rating, por investidores institucionais e por certificações como o Great Place to Work — pela capacidade de atender a toda a hierarquia, não apenas à base.

A redução de jornada na pirâmide: onde ela se situa e o que ela exige

A redução de jornada é, na hierarquia de Maslow aplicada às condições de trabalho, uma política de nível 2 a 3: ela contribui para a segurança (mais tempo de descanso, menor exposição a riscos de saúde associados à jornada excessiva) e para as necessidades sociais (mais tempo para a família, para o lazer, para o convívio comunitário). São dimensões legítimas e relevantes do bem-estar — e, portanto, dimensões legítimas do “S” do ESG.

O problema surge quando a redução de jornada é implementada de forma que compromete o nível 1 da pirâmide. Uma política que reduz a jornada, mas gera demissões, retira do trabalhador demitido não apenas as horas de descanso que a medida pretendia dar — retira também o emprego, o salário e a proteção previdenciária. O resultado líquido, em termos de bem-estar, é negativo: o trabalhador desligado desce da pirâmide, não sobe. Uma política que reduz a jornada, mas comprime o salário (Cenário 3), coloca em risco o nível 1 de uma fração dos trabalhadores, ainda que mantenha o emprego. A compressão da massa salarial em 3% a 6% pode parecer modesta em termos agregados — mas recai desproporcionalmente sobre os trabalhadores de menor renda, para quem a margem entre salário e custo de vida básico é estreita.

Em termos ESG, a questão é, portanto, de consistência sistêmica: uma redução de jornada que atende ao nível 3 da pirâmide para os trabalhadores que permanecem empregados, mas retira o nível 1 dos demitidos e comprime o nível 1 dos que ficam com salário menor, não é uma política ESG bem desenhada. É uma política que sacrifica a base para melhorar o meio.

A negociação coletiva como o caminho ESG-consistente

A negociação coletiva resolve esse paradoxo porque é o único mecanismo que garante que a redução de jornada não comprometa a base da pirâmide. Quando empregadores e sindicatos negociam uma redução de jornada, o pré-requisito implícito é que a empresa tenha condições de implementá-la sem demissões e sem corte de salários — caso contrário, os trabalhadores não aceitam. A negociação força a questão da produtividade a ser respondida antes da implementação: “como vamos compensar as horas a menos sem perder produção e sem cortar salários?” A resposta pode envolver reorganização de processos, investimento em tecnologia, eliminação de retrabalho, melhoria de gestão — qualquer combinação que entregue o ganho de produtividade necessário. Apenas quando esse ganho é identificado e verificado a redução é implementada.

Esse processo é, estruturalmente, uma política que induz a satisfação de necessidades de Maslow em níveis crescentes: primeiro garante as necessidades básicas (segurança, emprego e renda preservados pelo ganho de produtividade), depois promove a satisfação de necessidades de nível superior (mais tempo de descanso). É o caminho ESG-consistente — o que sobe a pirâmide sem comprometer sua base.

6.5 UMA PERSPECTIVA EVOLUTIVA: TEMPO DE TRABALHO E PRODUTIVIDADE

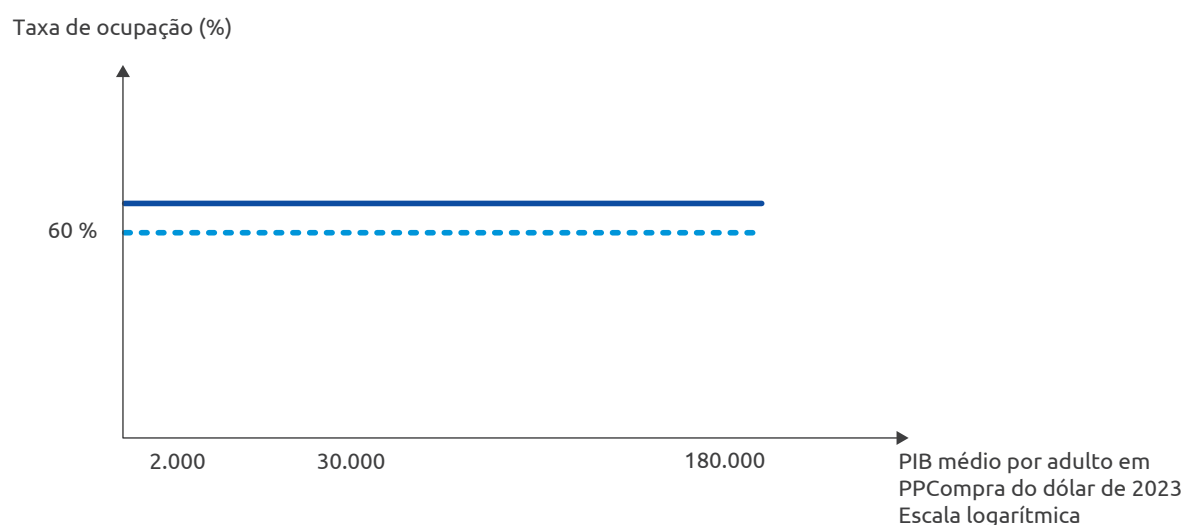
Um estudo recente, de setembro de 2025, de autoria de Gethin e Saez (título do artigo: Global Working Hours), oferece uma perspectiva muito completa sobre a relação entre o tempo de trabalho e a produtividade, tema da maior relevância para o atual debate sobre a redução da jornada no Brasil (ver referência completa ao final deste texto). Os autores utilizaram pesquisas oficiais sobre o mercado de trabalho de 160 países, compatibilizaram todas as fontes e as consolidaram em um banco de dados que cobre 97% da população mundial. Trata-se, portanto, de um estudo de fôlego, cujos resultados podem ser considerados como extremamente representativos do mercado de trabalho global. Entre os muitos resultados, talvez o mais relevante seja o conjunto de informações que relacionam a produtividade (medida em PIB per capita, com valores expressos em paridade de poder de compra em dólares) com duas variáveis do mercado de trabalho: a taxa de ocupação (proporção de ocupados em relação ao total de indivíduos em idade de trabalho) e a jornada média de trabalho (medida em horas de trabalho semanais). As Figuras 1 e 2, a seguir, reproduzem o gráfico original publicado pelos autores e apresentado integralmente como Figura 1 no final do Anexo 1 deste relatório.

A produtividade do trabalho é representada no eixo horizontal pelo PIB médio da população adulta, medido em Paridade do Poder de Compra do dólar de 2023. Varia no intervalo de US\$2.000 a US\$180.000, representados em escala logarítmica. O Brasil se situa aproximadamente no ponto de R\$30.000 neste eixo.

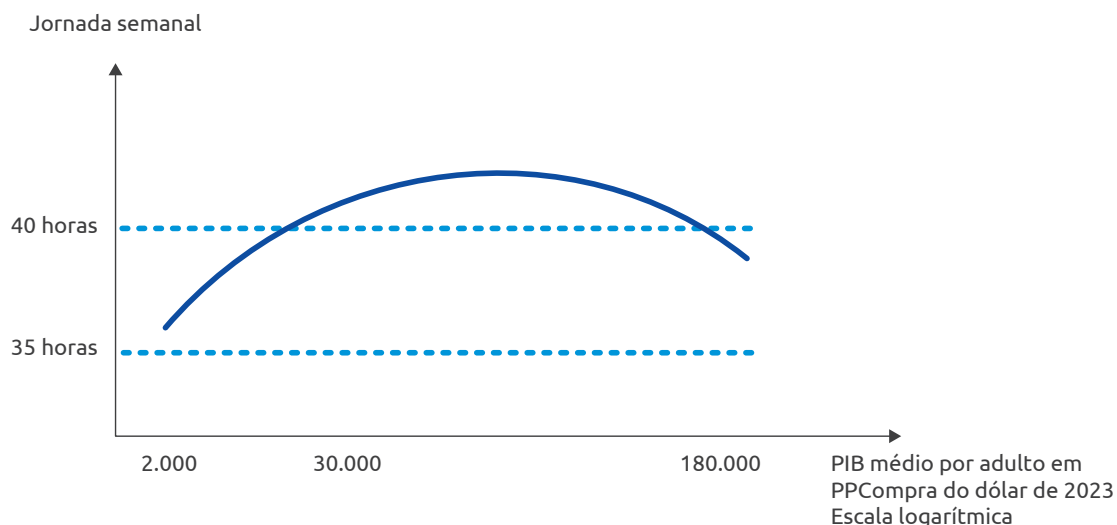
Para compreender o significado das duas figuras, o leitor pode considerar os dados compilados por Gethin e Saez como uma fotografia instantânea do mercado de trabalho global, representado pelas jornadas médias semanais de trabalho dos respectivos 160 países, no eixo vertical e pelo valor das respectivas rendas médias (PIB per capita, que pode ser entendido como um indicador da produtividade do trabalho) expressas em dolares equivalentes para todos os países. Esta é a foto que os autores tiraram.

Uma interpretação mais reveladora pode ser alcançada se o leitor imaginar que a renda média é uma trajetória que cada país percorre, na busca do desenvolvimento econômico. Percorrido da esquerda para a direita, cada ponto do eixo horizontal representa um estágio de desenvolvimento.

FIGURA 1 – Taxa de ocupação e PIB per capita



Na Figura 1, surge uma constatação surpreendente: a taxa de ocupação é muito estável! Não importa se o país é pobre ou rico, se é emergente ou desenvolvido, a proporção de indivíduos que trabalham (ou seja, que têm uma ocupação no mercado, seja formal ou informal) se situa ligeiramente acima de 60%. Surpreendidos por esta revelação, os autores investigaram mais a fundo para constatar que a composição da população ocupada varia — e muito — ao longo do processo de desenvolvimento. No início, os indivíduos ocupados são homens adultos, que trabalham até alcançarem idades avançadas. Uma proporção grande deles se insere informalmente no mercado. À medida que o PIB per capita cresce, as mulheres aumentam sua participação, os homens tendem a se retirar do mercado mais cedo e, simultaneamente, a formalização da inserção no mercado cresce.

FIGURA 2 – Jornada semanal média e PIB per capita

A Figura 2 oferece outra revelação surpreendente: existe uma correlação (que os autores classificam como estatisticamente forte) entre a jornada semanal média de trabalho e o PIB per capita, ou seja, a produtividade. Quando o país é pobre, pouco desenvolvido, as jornadas médias são pequenas, porque as relações de trabalho são instáveis, de curta duração e frequentemente informais. Para que a produtividade cresça, precisa ser sustentada pelo principal fator de produção, que, neste estágio, ainda é o trabalho. Por essa razão, o primeiro trecho da curva da Figura 2 é ascendente, até atingir um nível de desenvolvimento em que a produtividade total dos fatores é suficiente para permitir que a produtividade do trabalho continue a crescer, com jornadas médias decrescentes. A duração máxima da jornada média se situa em torno de 45 horas semanais.

A relação da produtividade do trabalho com a duração da jornada depende de muitos ingredientes de natureza econômica, institucional, política e cultural. Mas a Figura 2 mostra que o desenvolvimento econômico — representado pelo tamanho do PIB — é uma variável crítica para explicar o crescimento da produtividade. Por trás do desenvolvimento econômico estão certamente o alargamento do acesso e a melhoria da qualidade da educação, a ampliação da infraestrutura, a inovação na gestão e a tecnologia, a participação das mulheres no mercado de trabalho, e a qualidade da representação dos interesses na vida política do país. São processos sociais complexos que podem ser facilitados pelo desenho das instituições do país, entre as quais, sem dúvida, a negociação coletiva ocupa um papel importante.

A curva em formato de U invertido encontrada por Gethin e Saez representa uma correlação e, portanto, não indica causalidade. A produtividade não determina a duração da jornada assim como a duração da jornada não determina a produtividade. Há apenas (e não é pouco) uma relação entre as duas grandezas, que pode ser positiva nas fases iniciais do desenvolvimento econômico (quando as duas se movem no mesmo sentido), ou negativa, na fase superior do desenvolvimento (quando as duas variam em sentidos opostos).

A pergunta que emerge das duas figuras, especialmente da Figura 2, é a seguinte: teria o Brasil atingido um nível de desenvolvimento suficientemente elevado, que lhe permitiria reduzir a jornada e alterar a distribuição do tempo de trabalho como pretendem os defensores da PEC 221/2019? Levando em conta a estagnação da produtividade nas últimas décadas, uma resposta afirmativa seria bastante arriscada,

6.6 RECOMENDAÇÕES

A postura mais aconselhável é a de se opor firmemente à pretendida alteração constitucional do regime semanal de trabalho — seja o 5x2, seja o 4x3, seja qualquer outro. O argumento central não é contra a redução de jornada, mas contra a rigidez constitucional. Se os efeitos do limite de 40 horas e da escala 5x2 se mostrassem adversos, o país precisaria de nova PEC para revertê-los. O Brasil não pode se dar ao luxo de inscrever numa PEC um arranjo que exigirá nova PEC para corrigi-lo.

O desenho mais desejável para a regulamentação do tempo de trabalho deveria conter três elementos: (1) Redução apenas se e quando houver consenso político inevitável sobre a necessidade de reduzir o limite, bem como indicadores econômicos (como de produtividade) adequados. Essa redução não pode se dar por PEC, pois qualquer necessidade de retorno ao *status* anterior depende de maioria qualificada (2) Em caso de eventual redução por lei, deve haver prazo de implementação gradual de no mínimo cinco anos, com o modelo chileno como referência. (3) Ampliação do horizonte de distribuição do tempo de trabalho para o plano anual, com o detalhamento regulado por negociação coletiva. Esse terceiro elemento é o mais inovador.

Quanto à manutenção do salário quando a jornada semanal for reduzida, é importante, mesmo em cenários de redução por negociação coletiva, discutir o atrelamento da redução da jornada à manutenção da produção, medida antes da introdução do novo limite máximo. A empresa e os trabalhadores definiriam os indicadores a serem acompanhados e o procedimento de mensuração, de comum acordo. O processo de redução teria um prazo também definido consensualmente e implantação gradual. Mantida a produção, a redução continuaria, até se alcançar o novo limite máximo consensuado.

“Somos a favor da redução de jornada pelo caminho que funciona — a negociação coletiva.”

Os dados do estudo que fundamentam a linha de conduta sugerida são três. Primeiro, as 145 mil cláusulas, os 81,5% dos instrumentos com cláusulas sobre jornada e a tendência de crescimento de 13 anos que mostram que o sistema de negociação de temas relacionados ao tempo de trabalho funciona. Segundo, o ganho necessário de produtividade 8,5% indica

que a urgência da PEC é incompatível com a realidade econômica. Terceiro, a série histórica de 2012–2024 demonstra a tendência de melhoria espontânea

Enfim, a negociação coletiva já está reduzindo jornadas no Brasil. É o único caminho para redução de jornada sem perda de emprego ou de salário, combinada com o ganho de produtividade, e o único mecanismo que pode vincular os dois em um processo sustentável é a negociação coletiva. A viabilidade da negociação coletiva como fonte das normas sobre jornadas seria reforçada com a adoção de um horizonte de distribuição do tempo de trabalho mais amplo, que chegaria no limite à distribuição anual.

Essa frase não é uma concessão retórica — é a síntese do que os dados deste estudo demonstram.



REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Art. 7º, inciso XIII.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 01 fev. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm. Acesso em: 01 fev. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PEC 8/2025**. Dá nova redação ao inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2485341>. Acesso em: 01 fev. 2026.

BRASIL. MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2024**. Brasília: MTE, 2025.

BRASIL. MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. **Sistema MEDIADOR**: instrumentos coletivos de trabalho. Extração em: 5 nov. 2025. Disponível em: <https://mediador.trabalho.gov.br>.

BRASIL. Senado Federal. **PL 1.105/2023**. Brasília: Senado Federal, 2023.

CAHUC, P.; CARCILLO, S.; ZYLBERBERG, A. **Labor Economics**. 2. ed. Cambridge: MIT Press, 2014.

CHILE. Ministério do Trabalho do Chile. **Lei nº 21.561/2023**. Redução da jornada de trabalho. Santiago, 2023.

FRANÇA. **Loi nº 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (Loi Aubry I)**. Journal Officiel. Paris, 1998.

FREEMAN, R. B.; MEDOFF, J. L. **What Do Unions Do?** New York: Basic Books, 1984.

GETHIN, A.; SAEZ, E., Global Working Hours, **NBER Working Paper** No. 34217, Setembro 2025).

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS - FGV-IBRE. **Monitor da Produtividade**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) – 4º trimestre de 2024**. Rio de Janeiro: IBGE, 2025.

MASLOW, A. H. A theory of human motivation. **Psychological Review**, v. 50, n. 4, p. 370–396, 1943.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Relatório sobre trabalho decente no mundo**. Genebra: OIT, 2023.

PASTORE, J. **A reforma trabalhista e as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2018.

PATEO, F. V.; MELO, J.; CIRÍACO, J. **Mudanças na jornada e na escala de trabalho**: elementos empíricos para o debate. (Nota Técnica Disoc). Brasília: Ipea, 2026.

ZYLBERSTAJN, H. *et al.* **Salariômetro**. São Paulo: FIPE, 2012–2025. Disponível em: <https://www.salariometro.fipe.org.br>. Acesso em: 01 fev. 2026.

ZYLBERSTAJN, H. Negociação coletiva de salários, inflação e ciclo econômico. **Boletim Informações FIPE**, n. 492, p. 12–18, 2021.

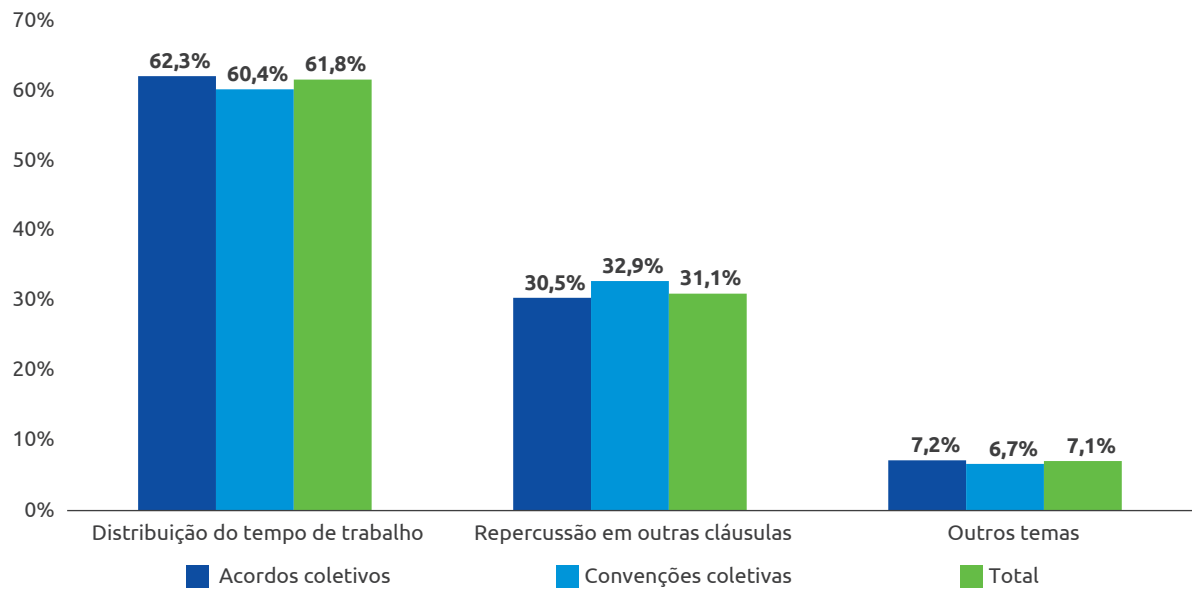
ZYLBERSTAJN, H. **Negociação coletiva e fontes do Direito do Trabalho**. Tese (Livre-Docência) – Faculdade de Direito, USP, 2014..



Su	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa
		1 Meeting online	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17 Meeting online	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

ANEXO A – TABELAS E GRÁFICOS

GRÁFICO A1 – Temas negociados e estrutura da negociação



Fonte: Mediador/MTE – Elaboração: Salariômetro/Fipe

TABELA A1 – Negociação da jornada de trabalho- Total (Acordos Coletivos e Convenções Coletivas)

Temas	Quantidade	Proporção
Distribuição do tempo de trabalho		
• Horas Extras e Compensação	30.678	21,1%
• Limites e Carga Horária	21.983	15,1%
• Registro e Controle de Ponto	11.665	8,0%
• Intervalos e Descanso	10.849	7,5%
• Turnos, Noturno e Mudança de Horário	7.855	5,4%
• Domingos e Feriados	6.723	4,6%
Subtotal - Distribuição do tempo de trabalho (1)	89.753	61,8%
Repercussão em outras cláusulas (2)	45.138	31,1%
Outros temas		
• Ausências e Faltas Justificadas	3.998	2,8%
• Estudantes e Estágios	2.787	1,9%
• Trabalho a distância	2.218	1,5%
• Sobreaviso e Prontidão	678	0,5%
• Cargos de Confiança	554	0,4%
Subtotal Outros temas (3)	10.235	7,1%
Total (1)+(2)+(3)	145.126	100,0%

Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

TABELA A2 – Negociação da jornada de trabalho nos Acordos Coletivos

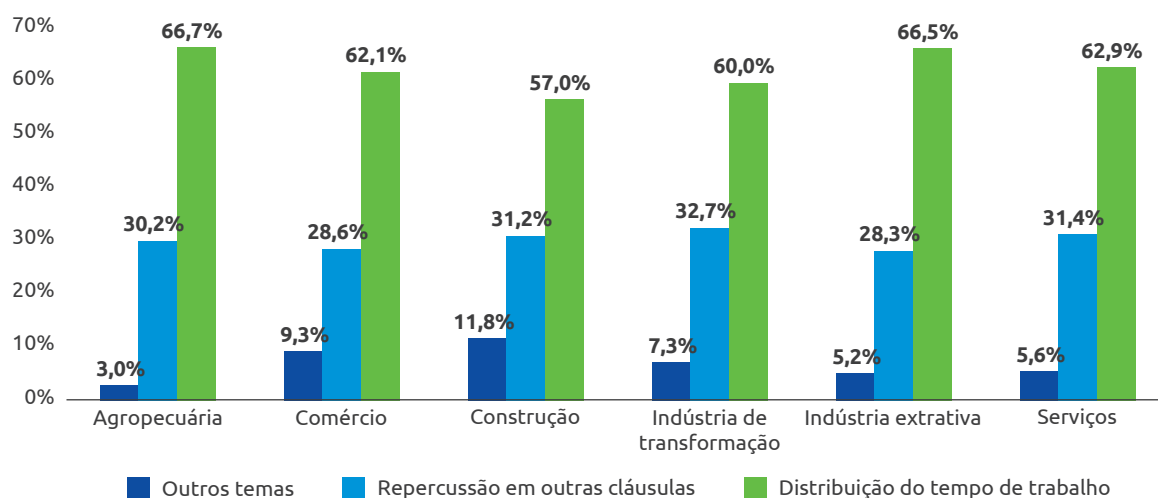
Temas	Quantidade	Proporção
Distribuição do tempo de trabalho		
• Horas Extras e Compensação	23.421	21,5%
• Limites e Carga Horária	16.525	15,2%
• Registro e Controle de Ponto	8.495	7,8%
• Intervalos e Descanso	7.959	7,3%
• Turnos, Noturno e Mudança de Horário	6.382	5,9%
• Domingos e Feriados	5.054	4,6%
Subtotal Distribuição do tempo de trabalho (1)	67.836	62,3%
Repercussão em outras cláusulas (2)	33.182	30,5%
Outros temas		
• Ausências e Faltas Justificadas	3.175	2,9%
• Estudantes e Estágios	1.838	1,7%
• Trabalho a distância	1.792	1,6%
• Sobreaviso e Prontidão	590	0,5%
• Cargos de Confiança	420	0,4%
Subtotal Outros temas (3)	7.815	7,2%
Total (1)+(2)+(3)	108.833	100,0%

Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

TABELA A3 – Negociação da jornada de trabalho nas Convenções Coletivas

Temas	Quantidade	Proporção
Distribuição do tempo de trabalho		
• Horas Extras e Compensação	7.257	20,0%
• Limites e Carga Horária	5.458	15,0%
• Registro e Controle de Ponto	3.170	8,7%
• Intervalos e Descanso	2.890	8,0%
• Domingos e Feriados	1.669	4,6%
• Turnos, Noturno e Mudança de Horário	1.473	4,1%
Subtotal - Distribuição do tempo de trabalho (1)	21.917	60,4%
Repercussão em outras cláusulas (2)	11.956	32,9%
Outros temas		
• Estudantes e Estágios	949	2,6%
• Ausências e Faltas Justificadas	823	2,3%
• Trabalho a distância	426	1,2%
• Cargos de Confiança	134	0,4%
• Sobreaviso e Prontidão	88	0,2%
Subtotal Outros temas (3)	2.420	6,7%
Total (1)+(2)+(3)	36.293	100,0%

Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

GRÁFICO A2 – Temas negociados e setores econômicos**TABELA A4 – Negociação da jornada de trabalho na Agropecuária**

Temas	Quantidade	Proporção
Distribuição do tempo de trabalho		
• Horas Extras e Compensação	1.268	24,9%
• Limites e Carga Horária	899	17,7%
• Registro e Controle de Ponto	466	9,2%
• Intervalos e Descanso	364	7,1%
• Turnos, Noturno e Mudança de Horário	316	6,2%
• Domingos e Feriados	84	1,6%
Subtotal Distribuição do tempo de trabalho (1)	3.397	66,7%
Repercussão em outras cláusulas (2)	1.540	30,2%
Outros temas		
• Ausências e Faltas Justificadas	53	1,0%
• Cargos de Confiança	41	0,8%
• Sobreaviso e Prontidão	29	0,6%
• Estudantes e Estágios	18	0,4%
• Trabalho a distância	14	0,3%
Subtotal - Outros temas (3)	155	3,0%
Total (1)+(2)+(3)	5092	100,0%

Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

TABELA A5 – Negociação da jornada de trabalho no Comércio

Temas	Quantidade	Proporção
Distribuição do tempo de trabalho		
• Horas Extras e Compensação	5.475	18,2%
• Limites e Carga Horária	4.119	13,7%
• Domingos e Feriados	4.054	13,5%
• Registro e Controle de Ponto	2.469	8,2%
• Intervalos e Descanso	1.843	6,1%
• Turnos, Noturno e Mudança de Horário	713	2,4%
Subtotal Distribuição do tempo de trabalho (1)	18.673	62,1%
Repercussão em outras cláusulas (2)	8.606	28,6%
Outros temas		
• Trabalho a distância	1.068	3,5%
• Estudantes e Estágios	1.001	3,3%
• Ausências e Faltas Justificadas	545	1,8%
• Cargos de Confiança	145	0,5%
• Sobreaviso e Prontidão	51	0,2%
Subtotal Outros temas (3)	2.810	9,3%
Total (1)+(2)+(3)	30.089	100,0%

Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

TABELA A6 – Negociação da jornada de trabalho na Construção Civil

Temas	Quantidade	Proporção
Distribuição do tempo de trabalho		
• Horas Extras e Compensação	1585	21,9%
• Limites e Carga Horária	1032	14,3%
• Registro e Controle de Ponto	575	7,9%
• Intervalos e Descanso	392	5,4%
• Turnos, Noturno e Mudança de Horário	327	4,5%
• Domingos e Feriados	215	3,0%
Subtotal Distribuição do tempo de trabalho (1)	4126	57,0%
Repercussão em outras cláusulas (2)	2256	31,2%
Outros temas		
• Cargos de Confiança	2	0,0%
• Ausências e Faltas Justificadas	542	7,5%
• Estudantes e Estágios	223	3,1%
• Sobreaviso e Prontidão	49	0,7%
• Trabalho a distância	37	0,5%
Subtotal Outros temas (3)	853	11,8%
Total (1)+(2)+(3)	7235	100,0%

Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

TABELA A7 – Negociação da jornada de trabalho na Indústria da Transformação

Temas	Quantidade	Proporção
Distribuição do tempo de trabalho		
• Horas Extras e Compensação	8.899	23,1%
• Limites e Carga Horária	4.841	12,6%
• Registro e Controle de Ponto	2.857	7,4%
• Intervalos e Descanso	2.806	7,3%
• Turnos, Noturno e Mudança de Horário	2.582	6,7%
• Domingos e Feriados	1.143	3,0%
Subtotal Distribuição do tempo de trabalho (1)	23.128	60,0%
Repercussão em outras cláusulas (2)	12.603	32,7%
Outros temas		
• Ausências e Faltas Justificadas	1.587	4,1%
• Estudantes e Estágios	666	1,7%
• Trabalho a distância	280	0,7%
• Cargos de Confiança	150	0,4%
• Sobreaviso e Prontidão	126	0,3%
Subtotal Outros temas (3)	2.809	7,3%
Total (1)+(2)+(3)	38.540	100,0%

Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

TABELA A8 – Negociação da jornada de trabalho na Indústria Extrativa

Temas	Quantidade	Proporção
Distribuição do tempo de trabalho		
• Horas Extras e Compensação	332	25,0%
• Limites e Carga Horária	198	14,9%
• Turnos, Noturno e Mudança de Horário	142	10,7%
• Registro e Controle de Ponto	115	8,7%
• Intervalos e Descanso	52	3,9%
• Domingos e Feriados	43	3,2%
Subtotal Distribuição do tempo de trabalho (1)	882	66,5%
Repercussão em outras cláusulas (2)	376	28,3%
Outros temas		
• Ausências e Faltas Justificadas	23	1,7%
• Estudantes e Estágios	20	1,5%
• Trabalho a distância	18	1,4%
• Cargos de Confiança	4	0,3%
• Sobreaviso e Prontidão	4	0,3%
Subtotal Outros temas (3)	69	5,2%
Total (1)+(2)+(3)	1.327	100,0%

Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

TABELA A9 – Negociação da jornada de trabalho nos Serviços

Temas	Quantidade	Proporção
Distribuição do tempo de trabalho		
• Horas Extras e Compensação	13.119	20,9%
• Limites e Carga Horária	10.894	17,3%
• Intervalos e Descanso	5.392	8,6%
• Registro e Controle de Ponto	5.183	8,2%
• Turnos, Noturno e Mudança de Horário	3.775	6,0%
• Domingos e Feriados	1.184	1,9%
Subtotal Distribuição do tempo de trabalho (1)	39.547	62,9%
Repercussão em outras cláusulas (2)	19.757	31,4%
Outros temas		
• Ausências e Faltas Justificadas	1.248	2,0%
• Estudantes e Estágios	859	1,4%
• Trabalho a distância	801	1,3%
• Sobreaviso e Prontidão	419	0,7%
• Cargos de Confiança	212	0,3%
Subtotal Outros temas (3)	3.539	5,6%
Total (1)+(2)+(3)	62.843	100,0%

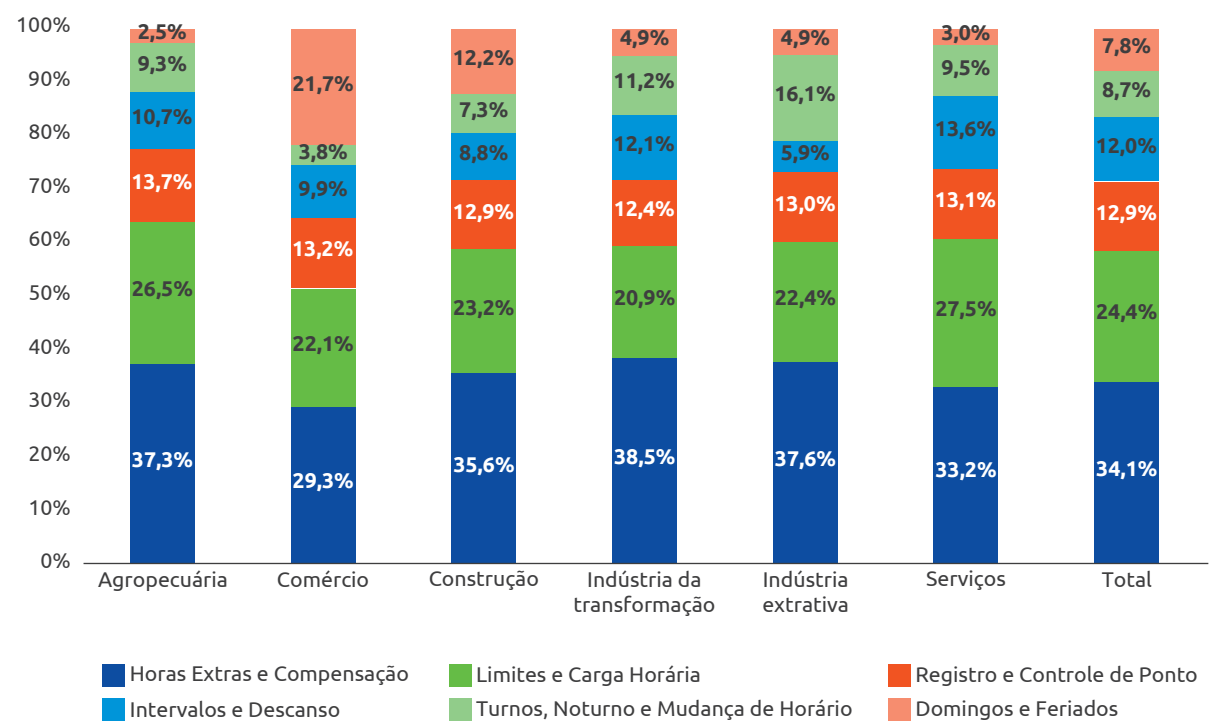
Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

TABELA A10 – Cláusulas de distribuição do tempo de trabalho e setores econômicos

Subtemas	Agropecuária	Comércio	Construção	Indústria da transformação	Indústria extrativa	Serviços	Total
Horas Extras e Compensação	37,3%	29,3%	35,6%	38,5%	37,6%	33,2%	34,1%
Limites e Carga Horária	26,5%	22,1%	23,2%	20,9%	22,4%	27,5%	24,4%
Registro e Controle de Ponto	13,7%	13,2%	12,9%	12,4%	13,0%	13,1%	12,9%
Intervalos e Descanso	10,7%	9,9%	8,8%	12,1%	5,9%	13,6%	12,0%
Turnos, Noturno e Mudança de Horário	9,3%	3,8%	7,3%	11,2%	16,1%	9,5%	8,7%
Domingos e Feriados	2,5%	21,7%	12,2%	4,9%	4,9%	3,0%	7,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Mediador/MTE. Início de vigência: 01/07/2024 a 30/06/2025. Extração em 05/11/2025. Elaboração: Salariômetro/FIPE.

GRÁFICO A3 – Cláusulas de distribuição do tempo de trabalho e setores econômicos



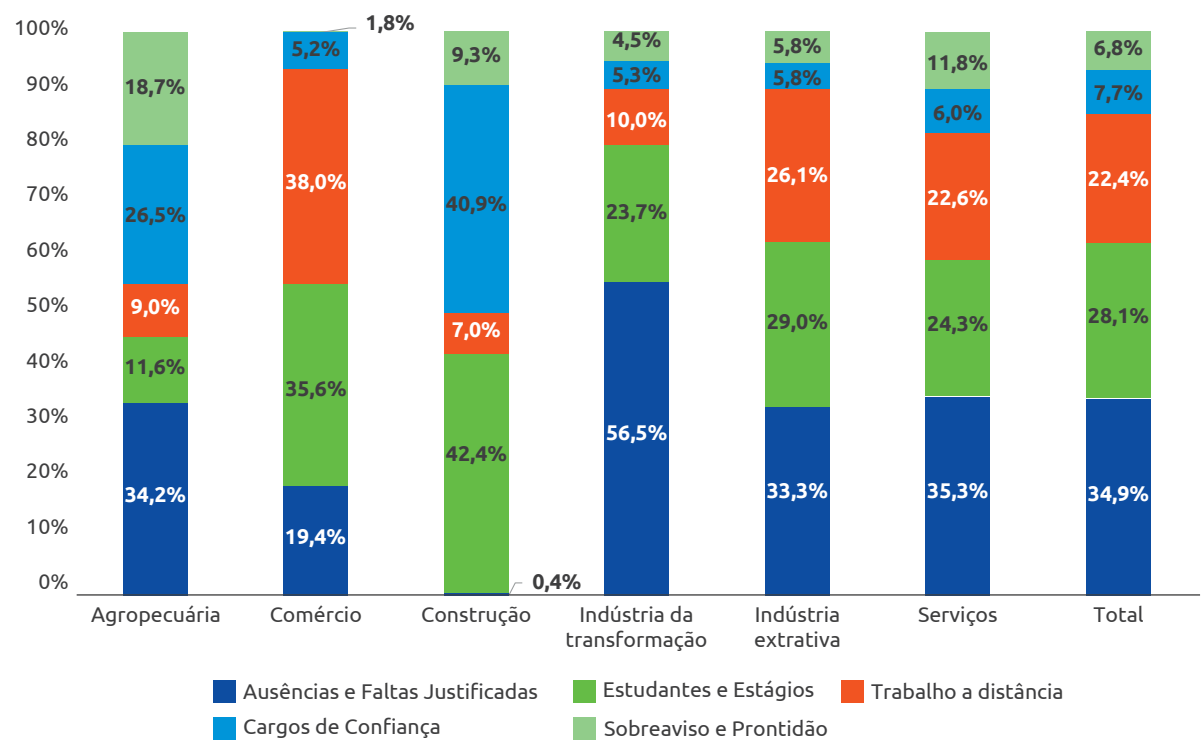
Fonte: Mediador/MTE – Elaboração: Salariômetro/Fipe

TABELA A11 – Outras cláusulas e setores econômicos

Subtemas	Agropecuária	Comércio	Construção	Indústria da transformação	Indústria extrativa	Serviços	Total
Ausências e Faltas Justificadas	34,2%	19,4%	0,4%	56,5%	33,3%	35,3%	34,9%
Estudantes e Estágios	11,6%	35,6%	42,4%	23,7%	29,0%	24,3%	28,1%
Trabalho a distância	9,0%	38,0%	7,0%	10,0%	26,1%	22,6%	22,4%
Cargos de Confiança	26,5%	5,2%	40,9%	5,3%	5,8%	6,0%	7,7%
Sobreaviso e Prontidão	18,7%	1,8%	9,3%	4,5%	5,8%	11,8%	6,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

GRÁFICO A4 – Outras cláusulas e setores econômicos



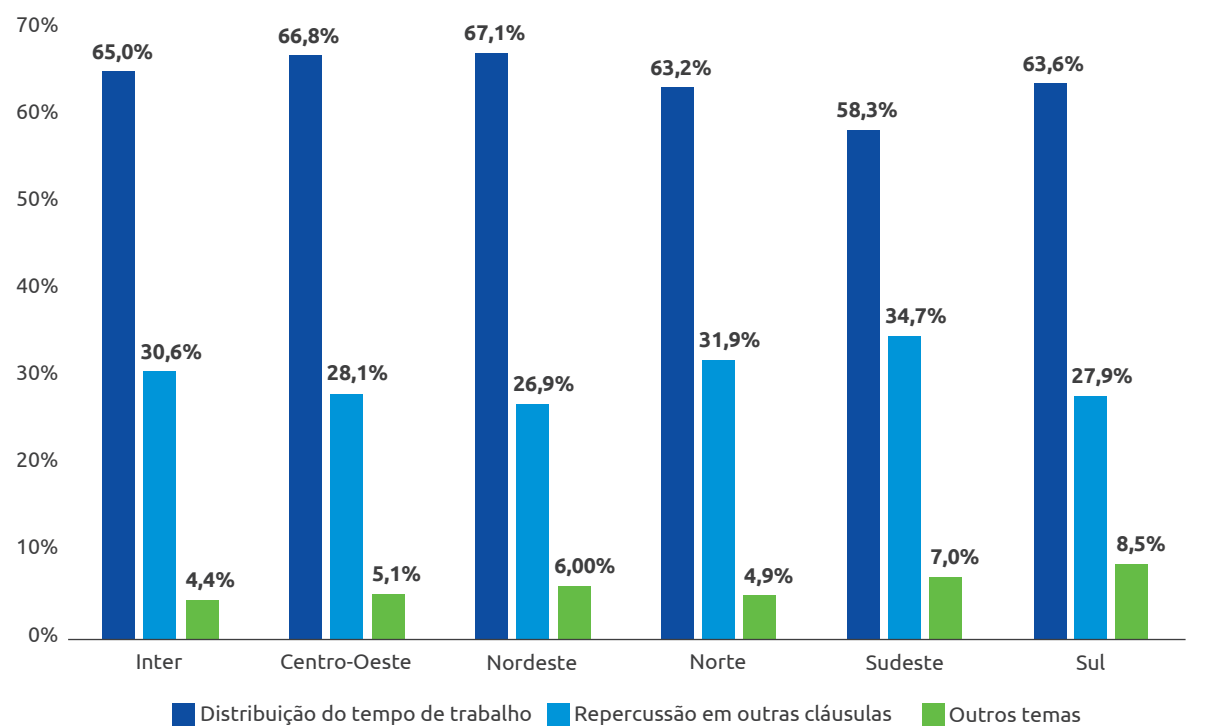
Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A12 – Temas negociados e regiões

Temas	Interestadual	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul
Distribuição do tempo de trabalho	63,0%	64,1%	62,5%	60,0%	55,3%	59,7%
Repercussão em outras cláusulas	30,6%	28,1%	26,9%	31,9%	34,7%	27,9%
Outros temas	6,4%	7,8%	10,60%	8,2%	10,0%	12,40%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,1%	100,0%	100,0%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

GRÁFICO A5 – Temas negociados e regiões



Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A13 – Negociação da jornada de trabalho em mesas interestaduais e/ou inter-regionais

Temas	Quantidade	Proporção
Distribuição do tempo de trabalho		
• Horas Extras e Compensação	218	21,7%
• Limites e Carga Horária	185	18,4%
• Registro e Controle de Ponto	87	8,7%
• Intervalos e Descanso	73	7,3%
• Turnos, Noturno e Mudança de Horário	70	7,0%
• Domingos e Feriados	20	2,0%
Subtotal Distribuição do tempo de trabalho (1)	653	65,0%
Repercussão em outras cláusulas (2)	308	30,6%
Outros temas		
• Ausências e Faltas Justificadas	13	1,3%
• Trabalho a distância	12	1,2%
• Estudantes e Estágios	10	1,0%
• Sobreaviso e Prontidão	7	0,7%
• Cargos de Confiança	2	0,2%
Subtotal Outros temas (3)	44	4,4%
Total (1)+(2)+(3)	1.005	100,0%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A14 – Negociação da jornada de trabalho na Região Centro-Oeste

Temas	Quantidade	Proporção
Distribuição do tempo de trabalho		
• Horas Extras e Compensação	2.163	22,4%
• Limites e Carga Horária	1.657	17,2%
• Registro e Controle de Ponto	953	9,9%
• Intervalos e Descanso	863	8,9%
• Turnos, Noturno e Mudança de Horário	548	5,7%
• Domingos e Feriados	261	2,7%
Subtotal Distribuição do tempo de trabalho (1)	6.445	66,8%
Repercussão em outras cláusulas (2)	2.711	28,1%
Outros temas		
• Ausências e Faltas Justificadas	128	1,3%
• Estudantes e Estágios	125	1,3%
• Trabalho a distância	117	1,2%
• Cargos de Confiança	63	0,7%
• Sobreaviso e Prontidão	54	0,6%
Subtotal Outros temas (3)	487	5,1%
Total	9.643	100,0%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A15 – Negociação da jornada de trabalho na Região Nordeste

Temas	Quantidade	Proporção
Distribuição do tempo de trabalho		
• Horas Extras e Compensação	3.948	21,3%
• Limites e Carga Horária	3.768	20,3%
• Registro e Controle de Ponto	1.600	8,6%
• Intervalos e Descanso	1.411	7,6%
• Turnos, Noturno e Mudança de Horário	885	4,8%
• Domingos e Feriados	859	4,6%
Subtotal Distribuição do tempo de trabalho (1)	12.471	67,1%
Repercussão em outras cláusulas (2)	4.995	26,9%
Outros temas		
• Ausências e Faltas Justificadas	322	1,7%
• Estudantes e Estágios	288	1,6%
• Trabalho a distância	244	1,3%
• Sobreaviso e Prontidão	158	0,9%
• Cargos de Confiança	95	0,5%
Subtotal Outros temas (3)	1.107	6,0%
Total	18.573	100,0%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A16 – Negociação da jornada de trabalho na Região Norte

Temas	Quantidade	Proporção
Distribuição do tempo de trabalho		
• Limites e Carga Horária	1.538	19,8%
• Horas Extras e Compensação	1.471	19,0%
• Registro e Controle de Ponto	630	8,1%
• Intervalos e Descanso	560	7,2%
• Turnos, Noturno e Mudança de Horário	451	5,8%
• Domingos e Feriados	254	3,3%
Subtotal Distribuição do tempo de trabalho (1)	4.904	63,2%
Repercussão em outras cláusulas (2)	2.471	31,9%
Outros temas		
• Ausências e Faltas Justificadas	122	1,6%
• Trabalho a distância	83	1,1%
• Sobreaviso e Prontidão	79	1,0%
• Estudantes e Estágios	63	0,8%
• Cargos de Confiança	33	0,4%
Subtotal Outros temas (3)	8.009	4,9%
Total	7.755	100,0%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A17 – Negociação da jornada de trabalho na Região Sudeste

Temas	Quantidade	Proporção
Distribuição do tempo de trabalho		
• Horas Extras e Compensação	13.698	20,9%
• Limites e Carga Horária	9.306	14,2%
• Intervalos e Descanso	4.620	7,0%
• Registro e Controle de Ponto	4.413	6,7%
• Turnos, Noturno e Mudança de Horário	4.263	6,5%
• Domingos e Feriados	1.946	3,0%
Subtotal Distribuição do tempo de trabalho (1)	38.246	58,3%
Repercussão em outras cláusulas (2)	22.798	34,7%
Outros temas		
• Ausências e Faltas Justificadas	2.402	3,7%
• Estudantes e Estágios	1.281	2,0%
• Trabalho a distância	448	0,7%
• Cargos de Confiança	243	0,4%
• Sobreaviso e Prontidão	220	0,3%
Subtotal Outros temas (3)	4.594	7,0%
Total	65.638	100,0%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A18 – Negociação da jornada de trabalho na Região Sul

Temas	Quantidade	Proporção
Distribuição do tempo de trabalho		
• Horas Extras e Compensação	9.180	21,6%
• Limites e Carga Horária	5.529	13,0%
• Registro e Controle de Ponto	3.982	9,4%
• Intervalos e Descanso	3.383	8,0%
• Turnos, Noturno e Mudança de Horário	3.322	7,8%
• Domingos e Feriados	1.638	3,9%
Subtotal Distribuição do tempo de trabalho (1)	27.034	63,6%
Repercussão em outras cláusulas (2)	11.855	27,9%
Outros temas		
• Ausências e Faltas Justificadas	1.314	3,1%
• Estudantes e Estágios	1.020	2,4%
• Trabalho a distância	1.011	2,4%
• Sobreaviso e Prontidão	160	0,4%
• Cargos de Confiança	118	0,3%
Subtotal Outros temas (3)	3.623	8,5%
Total	42.512	100,0%

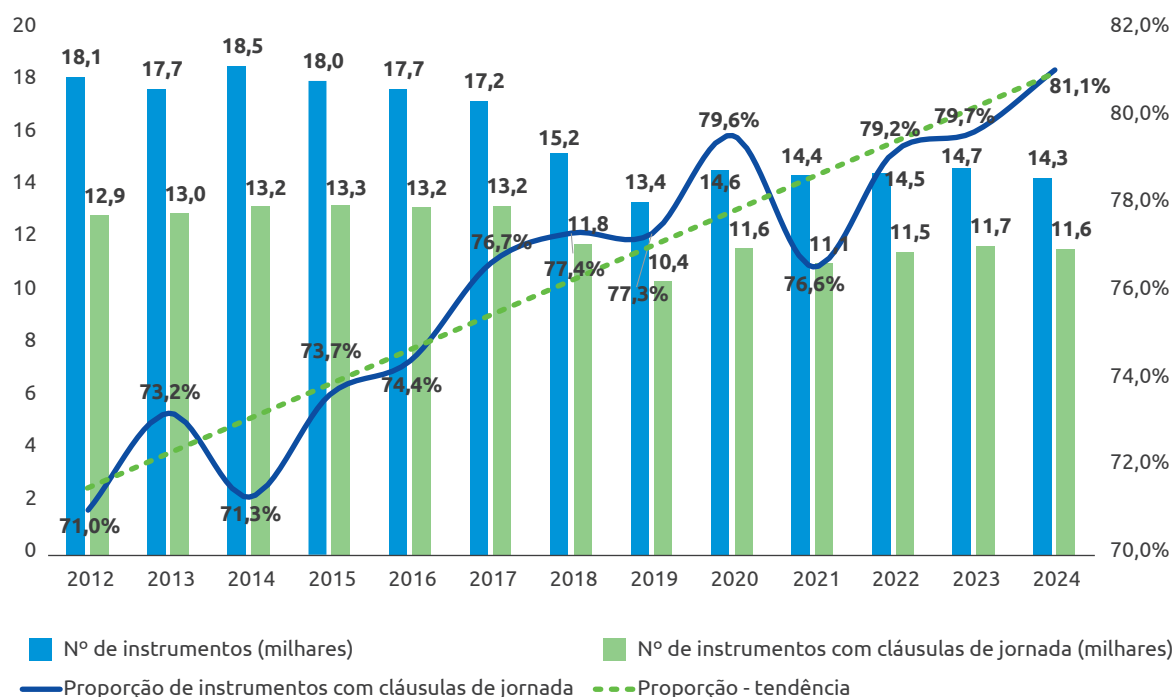
Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A19 – Evolução da negociação da jornada no setor industrial – 2022 a 2024

Ano	Nº de instrumentos		Proporção (2)/(1)	Nº médio de cláusulas de jornada	
	Total (1)	C/ jornada (2)		Em (1)	Em (2)
Acordos coletivos e convenções coletivas					
2012	18,1	12,9	71,0%	2,2	3,2
2013	17,7	13,0	73,2%	2,4	3,3
2014	18,5	13,2	71,3%	2,3	3,2
2015	18,0	13,3	73,7%	2,5	3,4
2016	17,7	13,2	74,4%	2,5	3,4
2017	17,2	13,2	76,7%	2,8	3,6
2018	15,2	11,8	77,4%	3,0	3,9
2019	13,4	10,4	77,3%	3,0	3,9
2020	14,6	11,6	79,6%	3,3	4,1
2021	14,4	11,1	76,6%	3,3	4,3
2022	14,5	11,5	79,2%	3,5	4,4
2023	14,7	11,7	79,7%	3,6	4,5
2024	14,3	11,6	81,1%	3,6	4,5
Acordos coletivos					
2012	15,8	11,0	69,4%	2,1	3,0
2013	15,5	11,2	71,9%	2,2	3,1
2014	16,4	11,5	69,8%	2,2	3,1
2015	16,0	11,6	72,1%	2,3	3,2
2016	15,7	11,5	73,3%	2,4	3,3
2017	15,2	11,5	75,6%	2,7	3,5
2018	13,4	10,3	76,3%	2,9	3,7
2019	11,7	8,9	76,3%	2,9	3,8
2020	12,8	10,1	79,2%	3,2	4,0
2021	12,6	9,5	75,6%	3,2	4,2
2022	12,5	9,9	78,6%	3,3	4,2
2023	12,8	10,1	79,0%	3,5	4,4
2024	12,5	10,1	80,6%	3,5	4,3
Convenções coletivas					
2012	2,3	1,9	82,5%	3,2	3,8
2013	2,1	1,8	82,9%	3,3	4,0
2014	2,1	1,7	83,4%	3,3	4,0
2015	2,0	1,7	86,0%	3,6	4,1
2016	2,0	1,7	83,6%	3,5	4,1
2017	2,0	1,7	84,6%	3,7	4,3
2018	1,8	1,5	85,3%	4,0	4,7
2019	1,7	1,4	84,9%	4,1	4,8
2020	1,8	1,5	82,2%	4,2	5,1
2021	1,8	1,5	83,3%	4,3	5,2
2022	2,0	1,6	83,1%	4,4	5,2
2023	1,9	1,6	84,4%	4,3	5,1
2024	1,8	1,5	84,1%	4,5	5,3

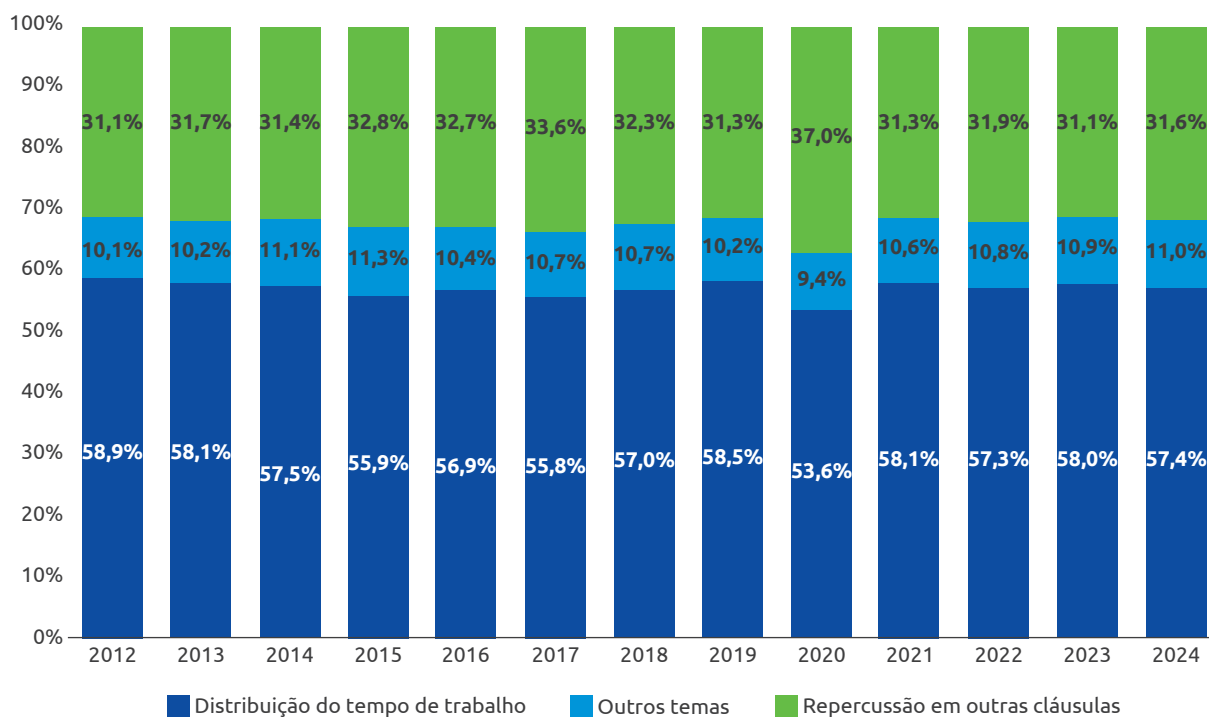
Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

GRÁFICO A6 – Evolução da presença de cláusulas de jornada de trabalho Setor industrial - 2012 a 2024

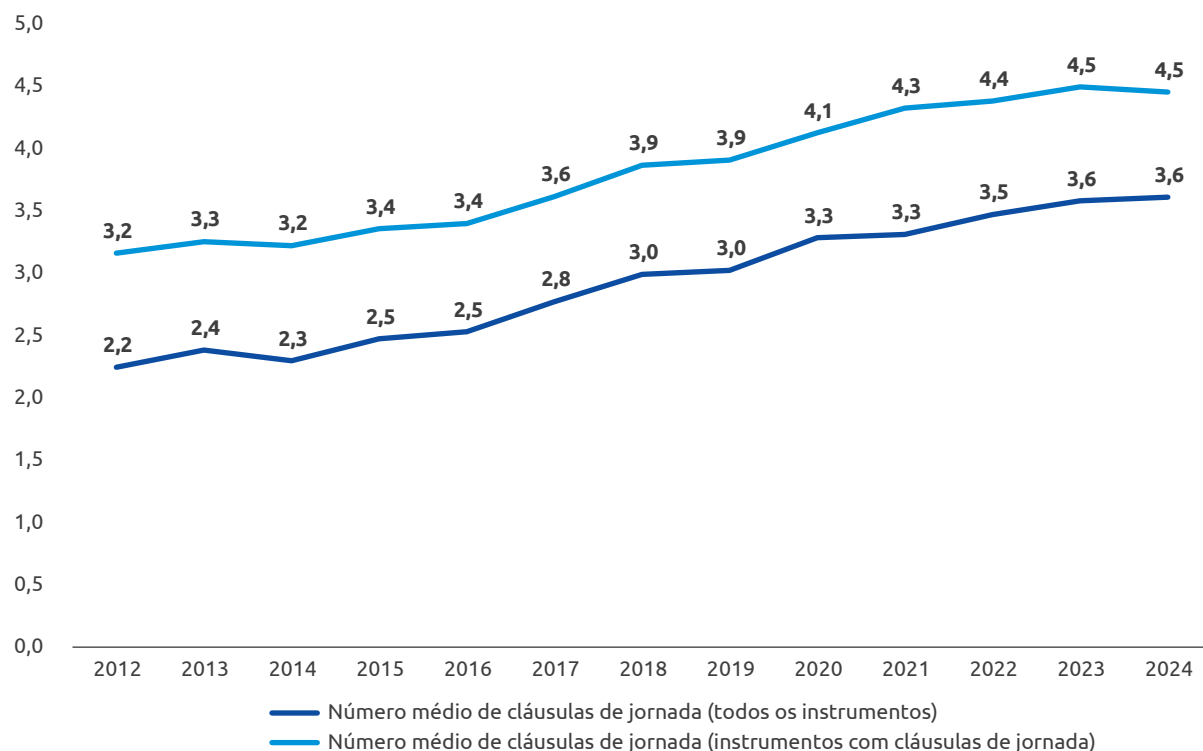


Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

GRÁFICO A7 – Evolução do conteúdo negociado nas cláusulas de jornada de trabalho - Setor industrial - 2012-2024



Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

GRÁFICO A8 – Número médio de cláusulas de jornada negociadas Setor industrial - 2012 a 2024

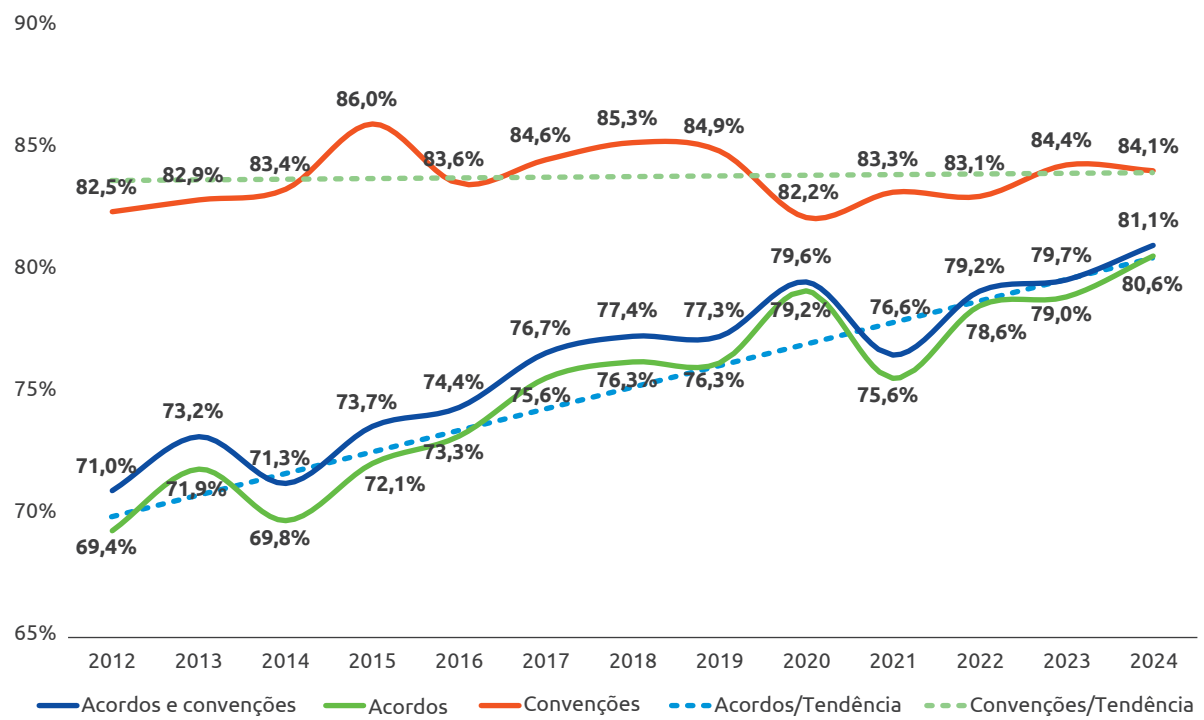
Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A20 – Evolução da proporção de instrumentos com cláusulas de jornada no setor industriais – 2012 a 2024

Ano	Acordos e convenções	Acordos	Convenções
2012	71,0%	69,4%	82,5%
2013	73,2%	71,9%	82,9%
2014	71,3%	69,8%	83,4%
2015	73,7%	72,1%	86,0%
2016	74,4%	73,3%	83,6%
2017	76,7%	75,6%	84,6%
2018	77,4%	76,3%	85,3%
2019	77,3%	76,3%	84,9%
2020	79,6%	79,2%	82,2%
2021	76,6%	75,6%	83,3%
2022	79,2%	78,6%	83,1%
2023	79,7%	79,0%	84,4%
2024	81,1%	80,6%	84,1%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

GRÁFICO A9 – Proporção de instrumentos com cláusulas de jornada Setor Industrial - 2012 a 2024



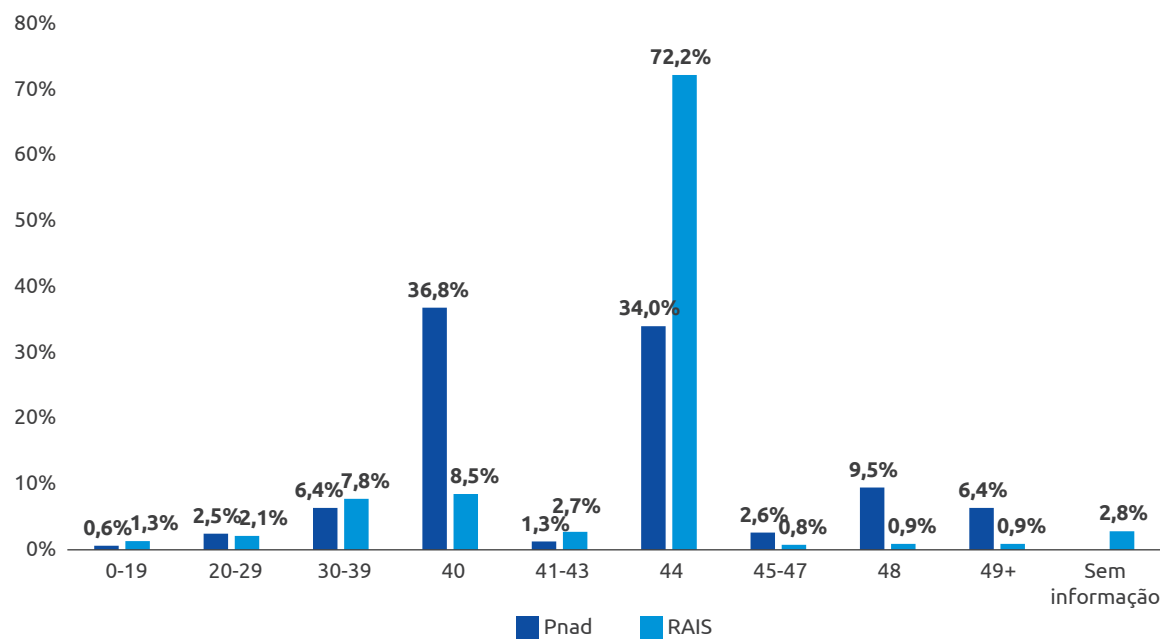
Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A21 – Pessoas ocupadas em 2024 – Pnad e RAIS

CLT				
Jornada semanal	Pnad	RAIS	Pnad %	RAIS %
0-19	245.730	598.667	0,6%	1,3%
20-29	1.002.268	961.804	2,5%	2,1%
30-39	2.598.383	3.537.190	6,4%	7,8%
40	15.051.482	3.870.588	36,8%	8,5%
41-43	517.789	1.248.262	1,3%	2,7%
44	13.895.430	32.937.075	34,0%	72,2%
45-47	1.070.143	348.055	2,6%	0,8%
48	3.864.812	403.608	9,5%	0,9%
49+	2.606.570	406.734	6,4%	0,9%
Sem informação		1.287.018		2,8%
Total	40.852.607	45.599.001	100,0%	100,0%
Estatutários e Militares				
Jornada semanal	Pnad	RAIS	Pnad %	RAIS %
0-19	63.016	154.149	0,8%	1,8%
20-29	604.733	314.814	7,9%	3,7%
30-39	1.262.309	374.888	16,5%	4,3%
40	4.572.999	7.599.291	59,6%	88,1%
41-43	33.877	3.149	0,4%	0,0%
44	482.488	138.658	6,3%	1,6%
45-47	46.135	2.219	0,6%	0,0%
48	325.345	2.173	4,2%	0,0%
49+	275.842	33.356	3,6%	0,4%
Sem informação		1.067	0,0%	0,0%
Total	7.666.743	8.623.764	100,0%	100,0%
CLT, Estatutários e Militares				
Jornada semanal	Pnad	RAIS	Pnad %	RAIS %
0-19	308.746	752.816	0,6%	1,4%
20-29	1.607.001	1.276.618	3,3%	2,4%
30-39	3.860.692	3.912.078	8,0%	7,2%
40	19.624.481	11.469.879	40,4%	21,2%
41-43	551.666	1.251.411	1,1%	2,3%
44	14.377.918	33.075.733	29,6%	61,0%
45-47	1.116.278	350.274	2,3%	0,6%
48	4.190.158	405.781	8,6%	0,7%
49+	2.882.412	440.090	5,9%	0,8%
Sem informação	0	1.288.085	0,0%	2,4%
Total	48.519.350	54.222.765	100,0%	100,0%

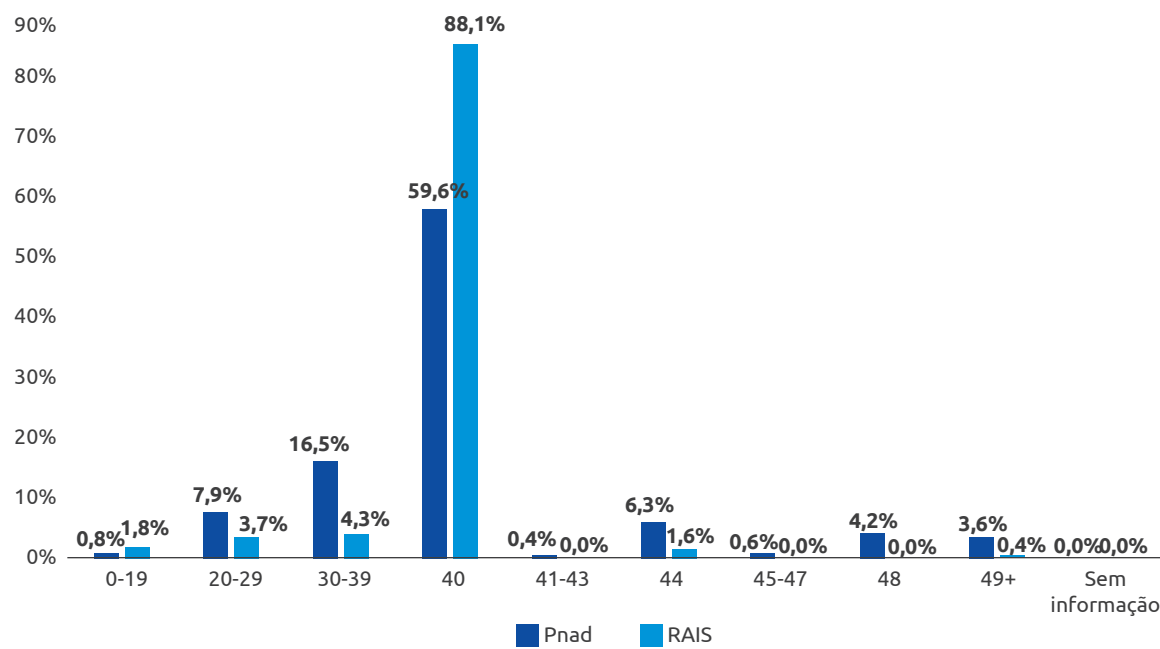
Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

GRÁFICO A10 – Pessoas ocupadas no regime CLT - Pnad 2024 e RAIS 2024



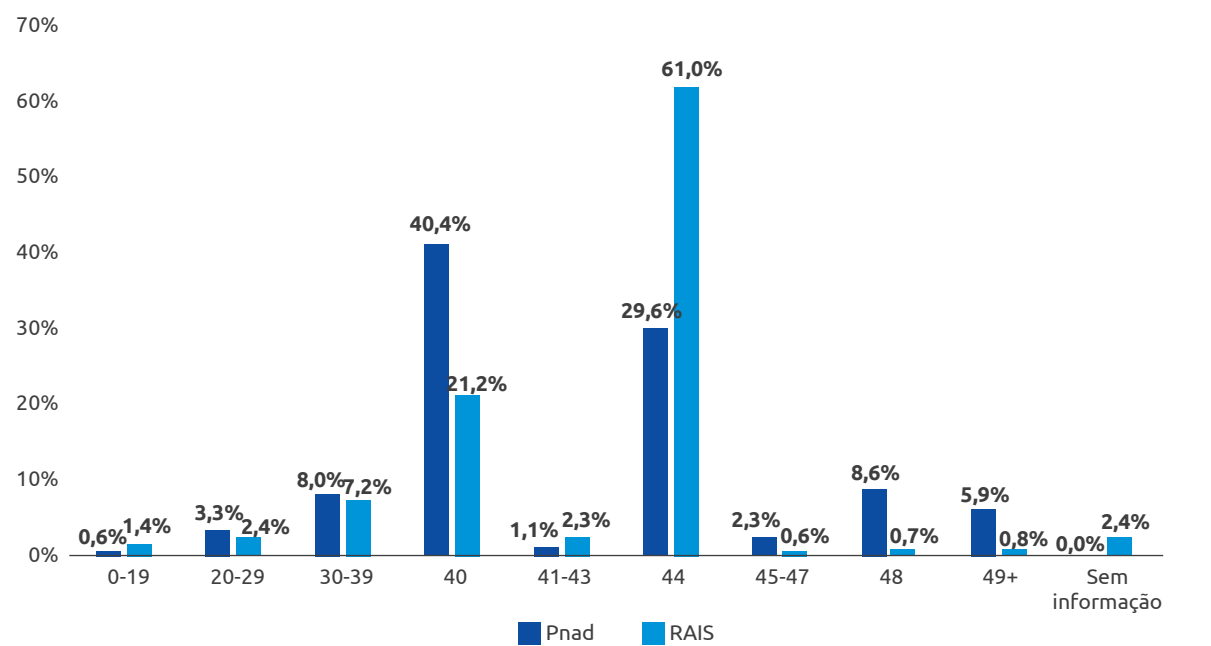
Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

GRÁFICO A11 – Pessoas ocupadas Estatutários e Militares – Pnad 2024 e RAIS 2024



Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

GRÁFICO A12 – Pessoas ocupadas - Total – Pnad 2024 e RAIS 2024



Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A22 – Impactos da redução da jornada para 40 horas semanais nos três cenários – Estimativa com os dados da Pnad 2024

Indicadores	Pessoas Ocupadas (milhões)	Horas de trabalho (milhões)	Jornada média (horas semanais)	Massa salarial (bilhões)	Salário médio
Cenário de referência	40,9	1.727,3	42,3	R\$ 121,4	R\$ 2.971
Cenário 1: Absorção	40,9	1.591,7	39,0	R\$ 121,4	R\$ 2.971
Cenário 2: Rejeição	18,9	713,5	37,8	R\$ 58,7	R\$ 3.108
Cenário 3: Acomodação	40,9	1.591,7	39,0	R\$ 114,1	R\$ 2.793
Diferença Cenário 1: Absorção	0,0	-135,6	-3,3	R\$ 0,0	R\$ 0
Diferença Cenário 2: Rejeição	-22,0	-1.013,8	-4,5	-R\$ 62,6	R\$ 137
Diferença Cenário 3: Acomodação	0,0	-135,6	-3,3	-R\$ 7,3	-R\$ 178
Diferença Cenário 1: Absorção	0,0%	-7,8%	-7,8%	0,0%	0,0%
Diferença Cenário 2: Rejeição	-53,7%	-58,7%	-10,7%	-51,6%	4,6%
Diferença Cenário 3: Acomodação	0,0%	-7,8%	-7,8%	-6,0%	-6,0%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A23 – Impactos da redução da jornada para 40 horas semanais nos três cenários – Estimativa com os dados da RAIS 2024

Indicadores	Pessoas Ocupadas (milhões)	Horas de trabalho (milhões)	Jornada média (horas semanais)	Massa salarial (bilhões)	Salário médio
Cenário de referência	45,6	1.864,1	42,1	R\$ 149,2	R\$ 3.272
Cenário 1: Absorção	45,6	1.719,7	38,8	R\$ 149,2	R\$ 3.272
Cenário 2: Rejeição	10,3	306,0	34,1	R\$ 49,8	R\$ 4.852
Cenário 3: Acomodação	45,6	1.719,7	38,8	R\$ 144,9	R\$ 3.178
Diferença Cenário 1: Absorção	0,0	-144,4	-3,3	R\$ 0,0	R\$ 0
Diferença Cenário 2: Rejeição	-35,3	-1.558,1	-7,9	-R\$ 99,4	R\$ 1.580
Diferença Cenário 3: Acomodação	0,0	-144,4	-3,3	-R\$ 4,3	-R\$ 94
Diferença Cenário 1: Absorção	0,0%	-7,7%	-7,7%	0,0%	0,0%
Diferença Cenário 2: Rejeição	-77,5%	-83,6%	-18,9%	-66,6%	48,3%
Diferença Cenário 3: Acomodação	0,0%	-7,7%	-7,7%	-2,9%	-2,9%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A24 – Variação no emprego em relação ao cenário de referência

Variação no emprego	Estimativa com os dados da Pnad	Estimativa com os dados da RAIS
Cenário 1: Absorção	0,0%	0,0%
Cenário 2: Rejeição	-53,7%	-77,5%
Cenário 3: Acomodação	0,0%	0,0%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A25 – Variação nas horas de trabalho em relação ao cenário de referência

Variação nas horas trabalhadas	Estimativa com os dados da Pnad	Estimativa com os dados da RAIS
Cenário 1: Absorção	-7,8%	-7,7%
Cenário 2: Rejeição	-58,7%	-83,6%
Cenário 3: Acomodação	-7,8%	-7,7%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A26 – Variação na massa salarial em relação ao cenário de referência

Variação na massa salarial	Estimativa com os dados da Pnad	Estimativa com os dados da RAIS
Cenário 1: Absorção	0,0%	0,0%
Cenário 2: Rejeição	-51,6%	-66,6%
Cenário 3: Acomodação	-6,0%	-2,9%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A27 – Diferença no rendimento médio em relação ao cenário de referência

Variação no rendimento médio	Estimativa com os dados da Pnad	Estimativa com os dados da RAIS
Cenário 1: Absorção	0,0%	0,0%
Cenário 2: Rejeição	4,6%	48,3%
Cenário 3: Acomodação	-6,0%	-2,9%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A28 – Ganho de produtividade necessário para manter o nível de produção do cenário de referência

Ganho de produtividade necessário	Estimativa com os dados da Pnad	Estimativa com os dados da RAIS
Cenário 1: Absorção	8,5%	8,3%
Cenário 2: Rejeição	142,1%	509,8%
Cenário 3: Acomodação	8,5%	8,3%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A29 – Variação no emprego nos três cenários, segundo o setor de atividade

Setor	Cenário 1 Absorção		Cenário 2 Rejeição		Cenário 3 Acomodação	
	Pnad	RAIS	Pnad	RAIS	Pnad	RAIS
Administração pública	0,0%	0,0%	-16,0%	-12,8%	0,0%	0,0%
Agropecuária	0,0%	0,0%	-67,8%	-94,6%	0,0%	0,0%
Comércio	0,0%	0,0%	-69,8%	-91,9%	0,0%	0,0%
Construção	0,0%	0,0%	-51,2%	-92,8%	0,0%	0,0%
Indústria Extrativa	0,0%	0,0%	-49,7%	-55,7%	0,0%	0,0%
Indústria de transformação	0,0%	0,0%	-57,2%	-88,9%	0,0%	0,0%
Serviços de Utilidade Pública	0,0%	0,0%	-42,4%	-59,9%	0,0%	0,0%
Serviços	0,0%	0,0%	-44,5%	-64,8%	0,0%	0,0%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A30 – Variação nas horas de trabalho nos três cenários, segundo o setor de atividade

Setor	Cenário 1 Absorção		Cenário 2 Rejeição		Cenário 3 Acomodação	
	Pnad	RAIS	Pnad	RAIS	Pnad	RAIS
Administração pública	-3,5%	-1,5%	-20,3%	-15,4%	-3,5%	-1,5%
Agropecuária	-12,0%	-9,0%	-72,2%	-96,7%	-12,0%	-9,0%
Comércio	-9,6%	-8,9%	-73,5%	-95,2%	-9,6%	-7,1%
Construção	-7,1%	-8,9%	-55,1%	-96,2%	-7,1%	-8,9%
Indústria Extrativa	-9,4%	-5,8%	-55,0%	-61,4%	-9,4%	-5,8%
Indústria de transformação	-7,2%	-8,5%	-61,0%	-92,9%	-7,2%	-8,5%
Serviços de Utilidade Pública	-5,9%	-6,0%	-46,6%	-64,3%	-5,9%	-6,0%
Serviços	-7,0%	-6,7%	-50,1%	-72,8%	-7,0%	-6,7%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A31 – Variação na massa salarial nos três cenários, segundo o setor de atividade

Setor	Cenário 1 Absorção		Cenário 2 Rejeição		Cenário 3 Acomodação	
	Pnad	RAIS	Pnad	RAIS	Pnad	RAIS
Administração pública	0,0%	0,0%	-17,2%	-10,8%	-2,2%	2,2%
Agropecuária	0,0%	0,0%	-69,0%	-93,1%	-8,7%	-2,5%
Comércio	0,0%	0,0%	-68,0%	-87,9%	-6,8%	-6,5%
Construção	0,0%	0,0%	-53,0%	-92,7%	-6,5%	-2,3%
Indústria Extrativa	0,0%	0,0%	-42,3%	-34,1%	-6,6%	-2,5%
Indústria de transformação	0,0%	0,0%	-58,5%	-80,9%	-6,2%	-4,8%
Serviços de Utilidade Publica	0,0%	0,0%	-40,5%	-38,4%	-4,5%	-2,1%
Serviços	0,0%	0,0%	-43,0%	-52,5%	-5,5%	-2,0%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A32 – Variação no salário médio nos três cenários, segundo o setor de atividade

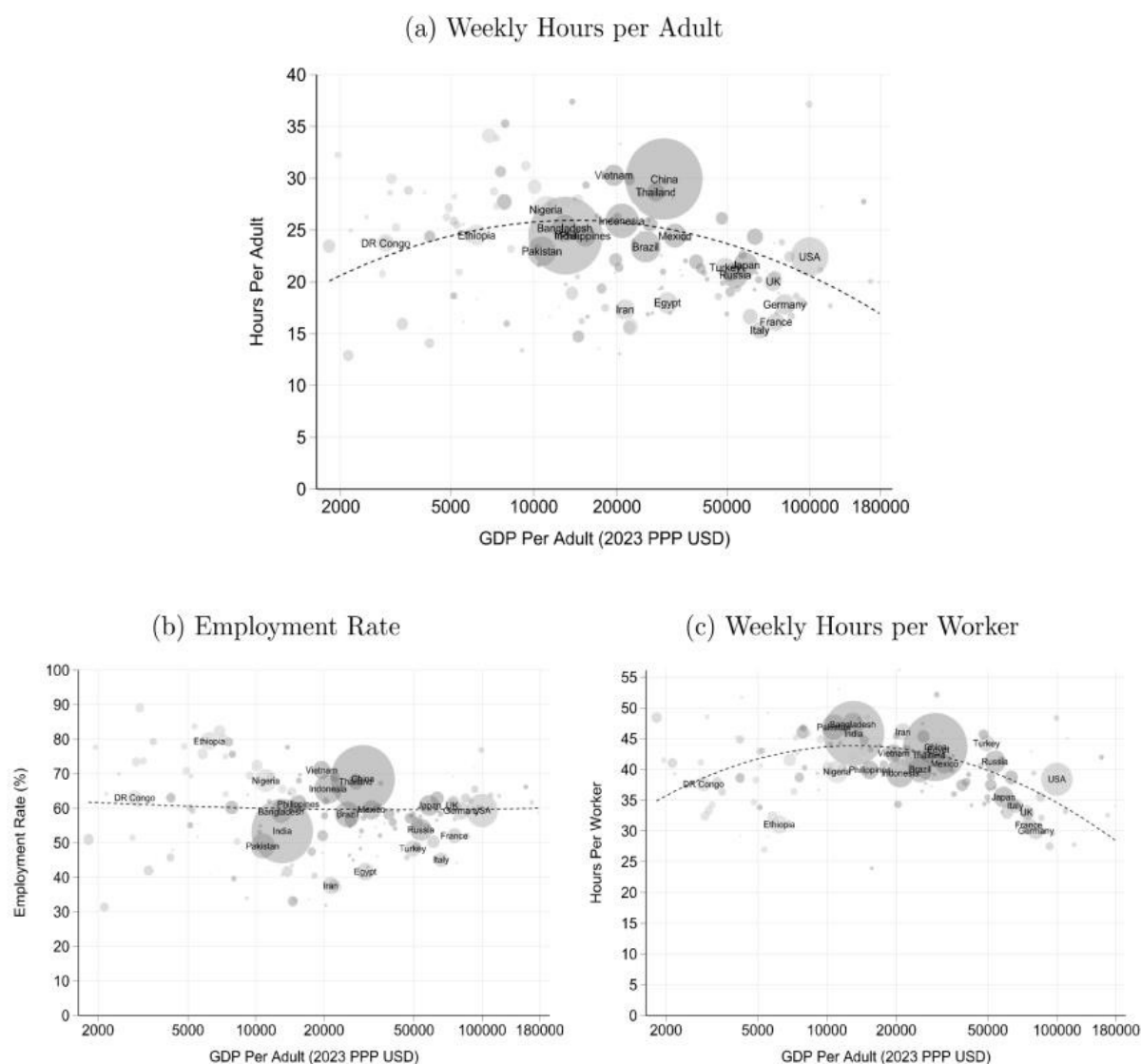
Setor	Cenário 1 Absorção		Cenário 2 Rejeição		Cenário 3 Acomodação	
	Pnad	RAIS	Pnad	RAIS	Pnad	RAIS
Administração pública	0,0%	0,0%	-1,4%	2,3%	-2,2%	2,2%
Agropecuária	0,0%	0,0%	-3,9%	26,4%	-8,7%	-2,5%
Comércio	0,0%	0,0%	-68,0%	-87,9%	-6,8%	-6,5%
Construção	0,0%	0,0%	-3,8%	2,1%	-6,5%	-2,3%
Indústria Extrativa	0,0%	0,0%	14,6%	48,9%	-6,6%	-2,5%
Indústria de transformação	0,0%	0,0%	-2,9%	71,6%	-6,2%	-4,8%
Serviços de Utilidade Publica	0,0%	0,0%	3,3%	53,7%	-4,5%	-2,1%
Serviços	0,0%	0,0%	2,7%	34,9%	-5,5%	-2,0%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

TABELA A33 – Ganho de produtividade necessário para manter o nível de produção do cenário de referência nos três cenários, segundo o setor de atividade

Setor	Cenário 1 Absorção		Cenário 2 Rejeição		Cenário 3 Acomodação	
	Pnad	RAIS	Pnad	RAIS	Pnad	RAIS
Administração pública	3,7%	1,5%	25,5%	18,1%	3,7%	1,5%
Agropecuária	13,6%	9,9%	260,4%	2937,1%	13,6%	9,9%
Comércio	10,6%	9,8%	278,0%	1988,1%	10,6%	7,6%
Construção	7,7%	9,8%	122,6%	2549,9%	7,7%	9,8%
Indústria Extrativa	10,4%	6,2%	122,3%	158,9%	10,4%	6,2%
Indústria de transformação	7,7%	9,3%	156,1%	1301,0%	7,7%	9,3%
Serviços de Utilidade Publica	6,3%	6,4%	87,1%	180,5%	6,3%	6,4%
Serviços	7,5%	7,2%	100,4%	267,1%	7,5%	7,2%

Fonte: Mediador/MTE. Todos os instrumentos coletivos com início de vigência nos anos 2012 a 2024. Elaboração: Salariômetro/FIPE. Setor industrial: Construção Civil, Indústria de Transformação e Indústria Extrativa.

FIGURA 1 – Horas de trabalho e produtividade em 160 países**Figure 2: Hours Worked among All Adults (Aged 15+) by Country Income**

Notes: The figure depicts average weekly hours of work per adult (aged 15+) in panel (a), employment rates per adult in panel (b), and weekly hours of work per worker in panel (c) against log GDP per adult in 2023 PPP USD. For each country, we use the most recent labor force survey available (generally 2022-2023 or 2019 as we exclude COVID years whenever possible, see Appendix Table C1). Each circle's area is proportional to its adult population; the largest countries' names are depicted. Colors correspond to world regions as depicted in Figure A1. The best quadratic fit of the weighted circles is represented by the dashed curve. Panel (a) shows a mild bell shape but weak correlation of hours of work per adult with development overall. Panel (b) shows overall stability of the employment rate with development and panel (c) shows a bell shape of hours per worker, with a substantial decline for higher income countries.

ANEXO B – EXEMPLOS DOS TIPOS DE CLÁUSULAS

Este relatório criou uma tipologia que classifica as cláusulas em três categorias:

1. Distribuição do tempo de trabalho

- Horas extras e compensação
- Limites e carga horária
- Registro e controle de ponto
- Intervalos e Descanso
- Turnos, noturno e mudança de horário
- Domingos e feriados

2. Repercussão em outras cláusulas

- Piso/Salário
- Vale Alimentação / refeição
- Aviso prévio
- Relações Sindicais
- Transporte
- Treinamento
- Reuniões
- Licença maternidade/amamentação
- Garantias
- Serviços
- Contrato
- Objetivo/Objeto
- Abono
- Aparelho celular
- CIPA
- Adicionais
- Outros Assuntos

3. Outros temas

- Ausências e faltas justificadas
- Estudantes e estágios
- Trabalho a distância
- Sobreaviso e prontidão
- Cargos de confiança

A seguir, são apresentados alguns exemplos de cada tipo de cláusulas.

1. DISTRIBUIÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Distribuição do tempo de trabalho - Horas extras e compensação

Exemplo 1:

Nº registro: PR001250/2025

Texto cláusula: clausula quadragesima - **compensacao da jornada de trabalho: a empresa podera firmar acordos de compensacao do horario de trabalho** com seus empregados, em sua totalidade, em setores especificos ou individualmente, atraves de instrumentos individuais ou coletivos, visando a melhor adequacao da **jornada** aos interesses dos trabalhadores ou as necessidades da empresa;paragrafo primeiro: o estabelecimento de novos turnos de trabalho na empresa fica condicionado a realizacao de assembleia com os trabalhadores pelo sindicato profissional, quando da mudanca de empregado de um turno para o outro, esta podera ser realizada mediante acordo individual com o empregado;paragrafo segundo: a empresa podera estabelecer acordos de compensacao de dias uteis, intercalados com feriados (dia ponte), mediante instrumentos individuais ou coletivos, de sorte que possam os empregados ter periodos de descanso mais prolongados, com a comunicacao previa ao sindicato profissional, com antecedencia minima de 05 (cinco) dias, desde que respeitadas as condicoes previstas na clausula horas extras do presente act. caso a compensacao nao respeite o disposto na clausula horas extras, devera ser realizada assembleia pelo sindicato profissional para deliberacao da compensacao.

Exemplo 2:

Nº registro: PR001251/2025

Texto cláusula: clausula quadragesima primeira - banco de horas: para o estabelecimento da **compensacao de jornada pelo sistema de “banco de horas”**, a empresa devera comunicar ao sindicato profissional que devera entao, realizar assembleia coletiva na empresa, com os empregados das areas abrangidas com o fim especifico de deliberacao e votacao sobre o “banco de horas”, sendo que nessa assembleia devera ser realizada votacao secreta, cujo resultado, por maioria simples, devera ser acatado pelas partes, sendo que no caso de aprovacao devera ser homologado pelo sindicato profissional, ressalvando que nas atividades insalubres devem ser observados todas as prerrogativas, constantes no artigo 60 da clt;paragrafo unico: fica vedado na empresa a realizacao de acordo individual de “banco de horas”, sem participacao e/ou anuencia do sindicato profissional.

Exemplo 3:

Nº registro: SC001551/2025

Texto cláusula: clausula quinta - horas extras havendo necessidade da **prorrogaao no horario de trabalho dos empregados**, sem que haja a correspondente compensacao, estas serao remuneradas como extras nas seguintes condicoes.paragrafoprimeiro:as primeiras duas horas extras diarias serao remuneradas com acrescimo do adicional de 60% (sessenta) por cento sobre a hora normal.paragrafosegundo:na hipotese de a **jornada** exceder de duas horas

estas serão remuneradas com acréscimo do adicional de 80% (oitenta) por cento sobre a hora normal e, se trabalhadas em horário noturno entre (22hs00 as 05hs00) terão acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

Exemplo 4:

Nº registro: AM000012/2025

Texto cláusula: cláusula décima - **outras disposições sobre jornada** - do adicional de 100% para trabalho nas folgas e substituição de função a partir deste act - 2025/2025, conforme deliberação e reunião de representantes (empregador e representantes da empresa que necessitem alocar o trabalhador no seu dia de folga para serviços extras nos postos de serviços, o mesmo (trabalhador) terá direito ao adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora trabalhada, conforme explícito no artigo 67 da CLT. o referido adicional de 100% (cem por cento) servirá para o trabalhador destacado pela empresa para a substituição do funcionário em gozo de férias, faltoso e/ou de licença médica. parágrafo primeiro - da modificação do horário do trabalhador e supressão das horas extras na ocasião da supressão das horas extras feitas com habitualidade pelo trabalhador, em se tratando de mudança de horário ou mudança na carga horária do mesmo, a empresa deverá obedecer ao que rege o enunciado 291 do TST, que trata sobre a indenização ao trabalhador das horas extras feitas com habitualidade e suprimidas pela empresa. parágrafo segundo - da irredutibilidade salarial dos trabalhadores a partir deste act 2025/2025, conforme deliberação e reunião de representantes (empregador e representantes), a empresa não poderá reduzir os salários de seus funcionários, salvo as horas extras suprimidas e pagas de acordo com o enunciado 291 do TST. a irredutibilidade salarial face os ganhos salariais dos trabalhadores são negativos conforme decisões provenientes do TST e artigo 5º, § xxxvi da Constituição Federal do Brasil de 1988. na ocasião de modificação, redução salarial, para sua formalidade legal e jurídica, a pretensão deverá ser discutida entre as partes: empregador e empresa – discussão bilateral, diante do Ministério do Trabalho e Emprego e/ou Ministério Público do Trabalho, que ajudarão na mediação do conflito existente.

Exemplo 5:

Nº registro: PR000028/2025

Texto cláusula: cláusula terceira - **compensação** atualmente a **jornada** de trabalho dos empregados é de oito horas de segunda a sexta-feira e de quatro horas no sábado. parágrafo primeiro: em virtude do presente acordo coletivo, o horário de trabalho dos empregados que prestam serviços no estabelecimento da empresa Topdata Sistemas de Automação Ltda, lotados em qualquer um dos setores da empresa, em decorrência deste acordo, passa a ser o seguinte: a) de segunda-feira a quinta-feira: das 08h00 as 18h00, com intervalo de 01h00 (uma hora) para descanso e alimentação. b) sexta-feira: das 08h00 as 17h00, com intervalo de 01h00 (uma hora) para descanso e alimentação. c) sábados: compensados. d) domingos: DSR. e) feriados: não trabalhados. parágrafo segundo: havendo feriados que coincidam com o sábado, as horas correspondentes a esses feriados **serão descontadas do total de horas estabelecidas no acordo de compensação de feriados firmado com o sindicato**, reduzindo-se,

consequentemente, o numero de horas a serem compensadas em relacao as emendas de feriados.paragrafo terceiro: ocorrendo labor excedente de 08h00 diarias nessa semana, os excedentes da oitava hora serao pagas como hora extra, com o adicional convencional vigente a epoca.paragrafo quarto: em atendimento ao preceituado na clt, havera intervalo de dez minutos, antes do periodo extraordinario de trabalho.

Distribuição do tempo de trabalho - Limites e carga horária

Exemplo 1:

Nº registro: PA000439/2025

Texto cláusula: clausula quinta - **minutos que antecedem e que sucedem a jornada** nao serao computadas como **jornada** extraordinaria as variacoes no cartao de ponto ate o **limite de 25 minutos** diarios, sendo indevidas as horas extras residuais. na esteira do art. 7º, xxvi, da constituicao federal, em face da prevalencia da negociacao coletiva, bem como art. 611-a, da clt

Exemplo 2:

Nº registro: AM000475/2025

Texto cláusula: clausula vigesima quarta - tempo a disposicao por nao se considerar tempo a disposicao do empregador, nao sera computado como periodo extraordinario o que exceder a **jornada** normal, **ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto** no § 1º do art. 58 da clt, quando o empregado, por escolha propria, buscar protecao pessoal, em caso de inseguranca nas vias publicas ou mas condicoes climaticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependencias da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:i - praticas religiosas;ii - descanso;iii - lazer;iv - estudo;v - alimentacaovi - atividades de relacionamento social;vii - higiene pessoal;viii - troca de roupa ou uniforme, quando nao houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Exemplo 3:

Nº registro: BA000616/2025

Texto cláusula: clausula decima nona - **outras escalas** especiais serao admitidas na categoria profissional abrangida por este acordo, as **jornadas** especiais abaixo:a) **jornada de trabalho de 12 (doze) horas**, em escala 2x2, ou seja, 2 (dois) dias consecutivos de trabalho, com intervalo de 01 (uma) hora para repouso, seguidos de 2 (dois) dias consecutivos de descanso.b) **jornada de trabalho de 12 (doze) horas**, em escala 4x4, ou seja, 4 (quatro) dias consecutivos de trabalho, com intervalo de 01 (uma) hora para repouso, seguidos de 4 (quatro) dias consecutivos de descanso.c) **jornada de 12 (doze) hora de trabalho**, em escala 7x7, ou seja, 7 (sete) dias consecutivos de trabalho, com intervalo de 01 (uma) hora para repouso, seguidos de 7 (sete) dias consecutivos de folga.

Exemplo 4:

Nº registro: SP004713/2025

Texto cláusula: cláusula quinquagesima terceira - outras escalas e **jornada a jornada normal admitida** na categoria quando trabalho em escala, compreende o trabalho de 192 (cento e noventa e duas) horas mensais, observado o disposto no art. 611-a, i da clt.paragrafo primeiro – serao admitidas as escalas de trabalho **4x2, 5x2, 5x1 e 6x1**, em face das características e singularidades da atividade, desde que nao haja extrapolacao do limite ora estabelecido no caput, e respeitada a concessao da folga semanal remunerada de no minimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, nos termos da lei. em havendo extrapolacao do limite aqui estabelecido, o empregado fara jus ao recebimento dessas horas como extraordinarias, com o adicional da presente norma coletiva, sem que isso implique em descaracterizacao do regime/escala de **jornada** de trabalho a que o empregado estiver sujeito.paragrafo segundo – a remuneracao do dsr e do feriado nao compensados sera refletida nos pagamentos de ferias e 13º salarios dos empregados, inclusive quando indenizados.paragrafo terceiro – sera concedido intervalo intra**jornada** de acordo com o artigo 611-a, da clt, com no minimo 30 (trinta) minutos para refeicao e descanso, cujo periodo sera descontado da **jornada** diaria. a nao concessao ou concessao parcial do intervalo para refeicao e descanso implica no pagamento, de natureza indenizatoria, apenas do periodo suprimido com o acrescimo de hora extra, previsto na 16ª cláusula “horas extras” da presente norma coletiva.paragrafo quarto – o intervalo previsto no paragrafo terceiro nao podera ser usufruido durante as duas primeiras e a duas ultimas horas da **jornada** de trabalho dos empregados.paragrafo quinto – em casos de concessao de intervalo intra**jornada** de 01(uma) hora, e facultado a empresa o seu fracionamento em 2 (dois) periodos de 30(trinta) minutos.paragrafo sexta – durante o usufruto do intervalo previsto no paragrafo quarto, fica facultado ao empregado permanecer nas dependencias do local da prestacao de servico, cujo periodo nao sera computado na duracao do trabalho, por nao constituir tempo a disposicao do empregador.paragrafo setimo – o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, sujeita as empresas ao cumprimento das normas constitucionais e legais existentes.paragrafo oitavo– nos termos do §2º do artigo 58 da clt, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residencia ate a efetiva ocupacao do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, nao sera computado na **jornada** de trabalho, por nao ser tempo a disposicao do empregador.paragrafo nono - o disposto no paragrafo anterior tambem se aplica para o tempo gasto no descolamento aos locais disponiveis para refeicao.paragrafo decimo - o calculo do valor da hora normal dar-se-a pelo quociente da divisao do salario mensal, por 220 (duzentas e vinte) horas.paragrafo decimo primeiro - sera rediscutida na integra a redacao desta cláusula, caso haja ma utilizacao da mesma pelas empresas abrangidas nesta convencao coletiva de trabalho.paragrafo decimo segundo– sera admitida escalas de 12 horas, mediante pactuacao de acordo coletivo de trabalho com o sinprest jundiai, exceto quanto a escala 12x36, que ja esta prevista na cláusula “escala de revezamento”.

Exemplo 5:

Nº registro: MT000345/2024

Texto cláusula: clausula quadragésima quarta - **tolerancia nos horarios** que antecedem e sucedem a **jornada** de trabalho as eventuais variacoes de ate dez minutos de horario de registro de cartao ponto, em relacao ao horario estipulado para o expediente normal de trabalho, tanto na entrada quanto na saida, e nos intervalos para refeicoes e repouso, nao serao considerados para efeito de apuracao de **jornada** extraordinaria, conforme a lei 13.467/2017.

*Distribuição do tempo de trabalho - Registro e controle de ponto***Exemplo 1:**

Nº registro: AL000127/2025

Texto cláusula: clausula decima quinta - frequencia frequencia: a frequencia do trabalhador devera ser atraves da **utilizacao de cartao de ponto (manual)**, o qual o proprio trabalhador registrara sua entrada e saida bem como as horas extras laboradas pelo empregado. paragrafo primeiro – o empregado com atividade externa fica desobrigado da marcacao do ponto no intervalo para refeicao. ficando, todavia, desde ja acordado entre as partes, que o intervalo para descanso e refeicao dos empregados sera de 1 (uma) hora diaria, bem como tal intervalo sera devidamente preassinalado nos cartoes de ponto. paragrafo segundo – todos os empregados ficam obrigados a registrar o seu cartao de ponto no inicio e no final da **jornada** sob pena de ser considerado falta com o devido desconto, caso seja observada a ausencia de marcacao de ponto da entrada ou saida do funcionario, existindo, porem, a seguinte tolerancia: caso o funcionario deixe de cumprir com tal obrigacao uma vez durante seis meses e se comprovado o cumprimento da **jornada**, esse dia sera devidamente abonado. paragrafo terceiro - fica os trabalhadores da area de manutencao obrigados a registrar o seu cartao de ponto, no inicio da **jornada** de trabalho, no inicio e retorno do intervalo para o almoco e no final da **jornada** de trabalho. paragrafo quarto - para inicio da **jornada** de trabalho sera tolerado o tempo de 15 minutos por dia, ate o limite mensal de 60 minutos, sob pena de desconto nas horas extras a serem pagas ou compensadas. paragrafo quinto - se o funcionario esquecer o cracha, bem como, de registrar o cartao de ponto na entrada ou na saida e se esse comunicar ao fiscal responsavel o dia sera abonado, desde que tal ocorrencia se de no maximo duas vezes no periodo de 30 dias.

Exemplo 2:

Nº registro: PR002569/2025

Texto cláusula: clausula trigesima nona - eventuais atrasos nao serao descontadas nem computadas como **jornada** extraordinaria **as variacoes de horario no registro de ponto** nao excedentes de cinco minutos, observados o limite maximo diario de dez minutos.

Exemplo 3:

Nº registro: SP003072/2025

Texto cláusula: clausula trigesima segunda - do sistema alternativo eletronico fica autorizada pela empregadora a **adocao do sistema alternativo eletronico de controle de jornada de trabalho**, previsto na portaria nº373/2011 do ministerio do trabalho e emprego em seu artigo 2º para as atividades de campo.paragrafo primeiro - conforme estabelecido no artigo 3º da portaria nº373/2011 do ministerio do trabalho e emprego, esse “sistema alternativo eletronico” nao admitira:i – restricoes a marcacao de ponto;ii – marcacao automatica de ponto;iii – exigencia de autorizacao previa para marcacao de sobre**jornada**;iv – a alteracao ou eliminacao dos dados registrados pelo empregado.paragrafo segundo - conforme §1º do artigo 3º adicionalmente esse “sistema alternativo eletronico” para fins de fiscalizacao devera:i – estar disponivel no local de trabalhooii – permitir a identificacao de empregador e empregado;iii – possibilitar, atraves da central de dados, a extracao eletronica e impressa do registro fiel das marcacoes realizadas pelo empregado.paragrafo terceiro - com a adocao do “sistema alternativo eletronico”, previstos na portaria n373/25011 do mte, a empregadora fica desobrigada do cumprimento da portaria nº1510 de 21/08/2009 do mte nas atividades de campo, em especial da utilizacao do rep – registrador eletronico de ponto, nao estando sujeita as condicoes e sancoes nela previstas.

Exemplo 4:

Nº registro: RS001173/2025

Texto cláusula: clausula quadragesima terceira - **abono ponto** recebimento pis concessao de meio expediente da **jornada** de trabalho aos empregados que percebem o pis fora da localidade, salvo se a empresa efetuar o pagamento diretamente.

Exemplo 5:

Nº registro: AL000030/2025

Texto cláusula: clausula decima quinta - frequenciaa frequencia do trabalhador devera ser atraves da utilizacao de **cartao de ponto ou livro de ponto (manual)**, o qual o proprio trabalhador registrara sua entrada e saida bem como as horas extras laboradas pelo empregado.paragrafo primeiro –o empregado com atividade externa fica desobrigado da marcacao do ponto no intervalo para refeicao. ficando, todavia, desde ja acordado entre as partes, que o intervalo para descanso e refeicao dos empregados sera de 1 (uma) hora diaria, bem como tal intervalo sera devidamente pre-assinalado nos livro de ponto.paragrafo segundo –todos os empregados ficam obrigados a registrar no seu livro de ponto no inicio e no final da **jornada** sob pena de ser considerado falta com o devido desconto, caso seja observada a ausencia de marcacao de ponto da entrada ou saida do funcionario, existindo, porem a seguinte tolerancia: caso o funcionario deixe de cumprir com tal obrigacaouma vez durante seis mesese se comprovado o cumprimento da **jornada**,esse dia sera devidamente abonado.paragrafo terceiro -fica os trabalhadores da area de manutencao obrigados a registrar no seu livro de ponto, no inicio da **jornada** de trabalho, no inicio e retorno do intervalo para o

almoco e no final da **jornada** de trabalho. paragrafo quarto -para inicio da **jornada** de trabalho sera toleradoo tempo de 15 minutos por dia,ate o limite mensal de 60 minutos, sob pena de desconto nas horas extras a serem pagas ou compensadas. paragrafo quinto -se o funcionario esquecer o cracha, bem como, de registrar o cartao de ponto na entrada ou na saida e se esse comunicar ao fiscal responsavelo dia sera abonado, desde que tal ocorrencia se de no maximo duas vezes no periodo de 30 dias.

Distribuição do tempo de trabalho - Intervalos e descanso

Exemplo 1:

Nº registro: SC001547/2025

Texto cláusula: clausula vigesima sexta - intervalo intrajornada sera assegurado a todo empregado o gozo de **intervalo intrajornada previsto na legislacao vigente**, sendo de 15 (quinze) minutos (para lanche) quando ultrapassar 4 (quatro) horas de trabalho. quando a **jornada** de trabalho ultrapassar 06 (seis) horas, o intervalo sera de no minimo 01 hora e no maximo 2 (duas) horas para repouso e alimentacao, com registro em cartao ponto. paragrafo primeiro: para **jornada** de trabalho de 12x36 horas, o intervalo sera de 01 (uma) hora e devera ser registrado no cartao-ponto. paragrafo segundo: o intervalo de que trata a presente clausula nao sera computado na duracao do trabalho. paragrafo terceiro: o intervalo de 15 (quinze) minutos podera ser registrado no cartao-ponto ou confirmado pelo empregado atraves de anotacao e assinatura no mesmo.

Exemplo 2:

Nº registro: SP003819/2025

Texto cláusula: clausula quadragesima segunda - intervalos ficam assegurados aos empregados **dois intervalos de 15 (quinze) minutos para repouso**, sendo um no meio da **jornada** matutina e outro no meio da **jornada** vespertina, sendo que naquele concedido no periodo da manha as empresas fornecerao pao com manteiga e cafe com leite em suas instalacoes, respeitando-se o criterio ja vigente.

Exemplo 3:

Nº registro: PR000322/2025

Texto cláusula: clausula trigesima nona - lanches **os intervalos para lanche** nao serao computados na **jornada** de trabalho diaria do empregado. no caso de necessidade de trabalho extraordinario, que devera ser evitado, as empresas fornecerao gratuitamente lanches aos empregados, quando a **jornada** extraordinaria for igual ou superior a 2 (duas) hora, observado o disposto no art. 59 da clt.

Exemplo 4:

Nº registro: PR000888/2025

Texto cláusula: clausula vigesima terceira - amamentacao a empregada tera direito a **dois intervalos de 30 (trinta minutos) hora cada/por dia, intervalos estes computados na jornada** de trabalho, e que poderao ser usufruidos em um unico periodo de 1 (uma hora), no inicio ou no termino da **jornada** de trabalho, mediante acordo entre as partes.

Exemplo 5:

Nº registro: RS003272/2025

Texto cláusula: clausula trigesima sexta - ferias/dia de inicio fica assegurado ao empregado o direito de nao ter suas **ferias iniciadas** em sextas-feiras ou vesperas de “feriados”, inclusive natal e ano novo. paragrafo unico: na ocorrencia da situacao prevista acima o empregado tera direito a 01 (um) dia de acrescimo ao final das ferias, salvo quando houver compensacao de **jornada** na forma da clausula 32º (trigesima segunda), quando o acrescimo ao final sera de 2 (dois) dias.

*Distribuição do tempo de trabalho - Turnos, noturno e mudança de horário***Exemplo 1:**

Nº registro: GO000170/2025

Texto cláusula: clausula vigesima sexta - **alteracao de jornada** fica facultado ao empregador **alterar a jornada de trabalho** dos empregados que cumpram 30 horas semanais para 40 horas semanais, com o respectivo reajuste salarial proporcional, e adesao formal do empregado.

Exemplo 2:

Nº registro: MG002733/2025

Texto cláusula: clausula vigesima quinta - **alteracao de jornada de trabalho** os empregados representados pelo saemg/fenassec/mg poderao optar pela reducao da **jornada** diaria de trabalho de 08 (oito) horas para 06 (seis) horas com reducao proporcional dos salarios e, se for o caso, da gratificacao de funcao, nos parametros definidos por instrucao normativa da empresa.os empregados ocupantes do cargo de fiscal de transporte e transito que trabalham 6 (seis) horas diarias e 36 (trinta e seis) horas semanais e os ocupantes do cargo de tecnico de administracao que trabalham 6 (seis) horas diarias e 30 (trinta) horas semanais poderao, individualmente, solicitar alteracao de sua **jornada** de trabalho para 8 (oito) horas diarias e 40 (quarenta) horas semanais, com aumento proporcional do salario mensal, desde que nao haja concurso publico em vigor para os cargos com a **jornada** solicitada e que sejam obedecidos os criterios e procedimentos estabelecidos pela bhtrans em norma especifica.

Exemplo 3:

Nº registro: PR001249/2025

Texto cláusula: clausula decima sexta - **adicional noturno** a empresa pagara aos empregados que cumprirem **jornada** noturna, assim entendida aquela entre 22h00min horas e 05h00min horas um adicional correspondente a 20% (vinte por cento).

Exemplo4:

Nº registro: PR001253/2025

Texto cláusula: clausula quadragesima nona - **turnos fixos em escala de revezamento:** a empresa podera firmar acordos de **jornada** de trabalho pelo sistema 12x36 (doze horas trabalhadas por trinta e seis horas de descanso) com seus empregados, em sua totalidade ou em setores especificos, respeitando as clausulas de compensacao da **jornada** de trabalho e atividades insalubres;paragrafo primeiro: os intervalos intrajornada devem ser gozados pelos empregados, sob pena de pagamento de horas extras referentes ao periodo suprimido;paragrafo segundo: os empregados em acordo de **jornada** de trabalho pelo sistema 12x36 (doze horas trabalhadas por trinta e seis horas de descanso) serao remunerados conforme a clausula de horas extras do presente acordo coletivo de trabalho.

Exemplo 5:

Nº registro: SP005509/2025

Texto cláusula: clausula vigesima quinta - **modificacao da jornada de trabalho: a mudanca de trabalhadores entre os turnos de trabalho** descritos na clausula - **jornada** de trabalho e descanso semanal (folga), so podera ser feita com a autorizacao dos mesmos, por escrito, devendo ser comunicado ao sindicato laboral. para mudancas de escalas nao presentes neste acordo devera contar com a anuencia do sindicato laboral.

Exemplo 6:

Nº registro: SP002374/2025

Texto cláusula: clausula setima - horario flexivel de trabalho a nao ser quando diferentemente estabelecido pelas empresas, o **horario habitual de trabalho podera ser flexibilizado**, sendo transformado em horario movel, de forma a permitir a administracao, pelos empregados, dos horarios, em consenso com o gestor, sem prejuizo do desenvolvimento das atividades, no periodo compreendido entre 08:00 horas e 17:00 horas, para os empregados com carga horaria semanal de 40:00 horas.paragrafo primeiro – a apuracao e o controle de frequencia dos empregados serao feitos por marcacao eletronica, somente sendo permitida a permanencia nas dependencias das empresas, alem do horario movel de trabalho e inclusive no intervalo destinado ao repouso durante a **jornada**, com a previa autorizacao do gestor.paragrafo segundo – para fins de pagamento de horas extras, em casos eventuais de imperiosa necessidade do servico, sera admitida a prorrogacao da **jornada** diaria de trabalho fora do horario flexivel mediante o reconhecimento formal dessas horas pelo gestor.paragrafo terceiro – o intervalo para alimentacao dos empregados com **jornada** de 40 horas sera de no minimo 1:00

hora obrigatoriamente usufruído no curso da **jornada** de trabalho, no período compreendido entre 11:45 horas e 14:45 horas.

Exemplo 7:

Nº registro: CE001166/2025

Texto cláusula: cláusula quadragésima terceira - **troca de plantões** e assegurado ao profissional abrangido pelo presente acordo coletivo de trabalho a **troca de, no máximo, 4 (quatro) plantões**, desde que não comprometa a prestação de serviços e seja respeitado o:a) intervalo inter**jornada** de, no mínimo, 11 (onze) horas entre uma **jornada** e outra;b) descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas.

Distribuição do tempo de trabalho - Domingos e feriados

Exemplo 1:

Nº registro: CE000063/2025

Texto cláusula: cláusula décima nona - troca do dia 21.11.2025 **haverá folga no dia 21.11.2025**, sexta-feira, compensada com o cumprimento de **jornada** de trabalho no dia 20.11.2025, quinta-feira.

Exemplo 2:

Nº registro: CE000407/2025

Texto cláusula: cláusula trigesima quinta - **ponto facultativo na ocasião de decreto** que estipule ponto facultativo por parte do município de fortaleza, exceto aos serviços de assistência à saúde de urgência e emergência, hospitais e demais serviços de saúde estipulados o seu funcionamento pela municipalidade e, ainda, somente nas unidades de saúde que permanecerem integralmente fechadas em tais datas, o expediente será facultativo, estando os empregados desta categoria profissional dispensados da compensação de **jornada**.

Exemplo 3:

Nº registro: MG001998/2025

Texto cláusula: cláusula décima terceira - folgas, viagens e/ou eventos. o sindicato **concederá folga**, durante a **jornada** normal de trabalho, a todos os empregados/as que fizerem viagens a trabalho e/ou **atividades nos finais de semana**, as folgas poderão ser acordadas entre o empregado/a e a diretoria do sindicato.

Exemplo 4:

Nº registro: MG004349/2024

Texto cláusula: cláusula trigesima - início de férias o período correspondente às férias não poderá ser iniciado em **sabados, domingos ou feriados**, em dias já compensados ou **destinados ao descanso semanal** em decorrência de escala de trabalho, exceto para as escalas de **jornada especial 12x36, 2x2, 3x3** e turnos ininterruptos, cujo início deverá coincidir com a escala de trabalho, ou seja, em dia de efetivo trabalho. o seu pagamento será efetuado até 02 (dois) dias antes do início da concessão.

Exemplo 5:

Nº registro: SP006251/2025

Texto cláusula: clausula decima - **desconto dsr** a ocorrencia de 1 (um) atraso ao trabalho durante a semana, desde que nao superior a 30 (trinta) minutos, nao acarretara o desconto do dsr correspondente. nesta hipotese, a empresa nao podera impedir o cumprimento do restante da **jornada** de trabalho.

2. REPERCUSSÃO EM OUTRAS CLÁUSULAS

Repercussão em outras cláusulas – Piso/salário

Exemplo 1:

Nº registro: PR001254/2025

Texto cláusula: clausula terceira - piso salarial **fica assegurado aos empregados admitidos pela empresa um piso salarial de** r 2.268,20 (dois mil, duzentos e sessenta e oito reais e vinte centavos) ou r 10,31(dez reais e trinta e um centavos) por hora, o qual vigorara a partir de 1º/12/2024.paragrafo primeiro - o piso salarial estabelecido nesta clausula sera corrigido na mesma forma da correcao dos salarios, por lei ou por norma coletiva da categoria.paragrafo segundo- fica assegurada a empresa a contratar empregados que exercam funcoes de auxiliar de servicos gerais, garantindo um valor mensal percebido de 80% (oitenta por cento) do piso salarial da categoria, o qual vigorara apartir de de 1º/12/2024.paragrafo terceiro – o empregado contratado conforme o paragrafo segundo, nao podera exercer outra funcao de trabalho ora contratado, e caso a empresa nao cumpra com relacao a obrigacao estabelecida no paragrafo segundo, esta perdera direito de utilizar-se do pagamento de 80% (oitenta por cento) do salario minimo da categoria devendo cumprir o valor estabelecido no “caput” desta clausula.paragrafo quarto – fica a criterio da empresa em avaliar o desempenho do contratado estabelecido no paragrafo segundo por um periodo de ate 1 (um) ano, apos esta data o efetivara como profissional e com pagamento do salario estabelecido no “caput”.paragrafo quinto - os empregados que completaram 1 (um) ano na empresa conforme paragrafo segundo passaram a receber o pagamento do piso salarial estabelecido no “caput”.paragrafo sexto - fica assegurada a empresa a contratar os menores aprendizes do senai (em curso ou estudo) desde que estes cumpram a **jornada** de trabalho especifica e terao o seu salario fixado nos termos da lei que lhes e aplicavel, sendo, excluidos de aplicacao dos salarios normativos previstos no “caput” desta clausula.

Exemplo 2:

Nº registro: SP003817/2025

Texto cláusula: clausula terceira - piso salarial **fica estipulado o piso salarial de** r 2.100,00 (dois mil e cem reais) partir de 1º de setembro de 2024, a excecacao do aprendiz, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a **jornada** de trabalho.

Exemplo 3:

Nº registro: MG004343/2024

Texto cláusula: clausula quinta - pagamento proporcional sera permitido no caso de **jornada** de trabalho inferior a estabelecida nesta cct o pagamento proporcional as horas trabalhadas, **respeitando o valor do piso salarial hora**.paragrafo unico: – fica vedado a reducao drastica da carga horario dos trabalhadores que laboram em regime de horas.sera permitido no caso de **jornada** de trabalho inferior a estabelecida nesta cct o pagamento proporcional as horas trabalhadas, respeitando o valor do piso salarial hora.

*Repercussão em outras cláusulas – Vale alimentação/refeição***Exemplo 1:**

Nº registro: BR00672/2024

Texto cláusula: clausula quinta - auxilio alimentacao refeicao **a empresa fornecera mensalmente, o beneficio de auxilio refeicao ou alimentacao**, atraves de sistema cartao eletronico por meio do sistema de cartao eletronico.paragrafo primeiro: o auxilio alimentacao ou refeicao sera no valor unitario (r 27,28) vinte e sete reais e vinte e oito centavos), por dia efetivamente trabalhado, sendo mensalmente creditada a importancia de (r 600,16) seiscentos reais e dezesseis centavos) sendo mensalmente creditada esta importancia para cada empregado;paragrafo segundo: ficam autorizados os descontos na folha de pagamento do trabalhador ate o limite previsto em lei, para as empresas que comprovem sua inscricao no programa de alimentacao do trabalhador – pat.paragrafo terceiro: esta desobrigada do fornecimento do beneficio de refeicao ou alimentacao quando houver o fornecimento de alimentacao no local de trabalho;paragrafo quarto: os beneficios de auxilio refeicao ou auxilio alimentacao abrangerao todos os trabalhadores, independentemente do regime de carga horaria. para os que cumprem **jornada** diaria, serao devidos quando a **jornada** de trabalho for superior a 06 (seis) horas.paragrafo quinto: o auxilio refeicao ou alimentacao nao integrara a remuneracao dos trabalhadores, para nenhum efeito legal.

Exemplo 2:

Nº registro: DF000285/2025

Texto cláusula: clausula decima quinta - vale alimentacao dos funcionarios **as empresas fornecerao vale alimentacao aos seus funcionarios nos seguintes valores:-** funcionarios sindicalizados ao sintramacon/df: r24,60 (vinte e quatro reais e sessenta centavos) por dia de trabalhocuja **jornada** seja superior a 6 (seis) horas;- funcionarios nao sindicalizados ao sintramacon/df: r17,30 (dezessete reais e trinta centavos) por dia de trabalhocuja **jornada** seja superior a 6 (seis) horas.paragrafo primeiro–o pagamento do auxilio alimentacao refeicao sera feito preferencialmente pelo cartao somos mais – trabalhador e trabalhadora, para assegurar assim a integridade do beneficio aqui previsto.paragrafo segundo –fica autorizado o pagamento em especie do beneficio previsto no caput dessa clausula, sendo que os valores pagos nao integrarao os salarios, para quaisquer efeitos legais.paragrafo terceiro–a empresa podera

descontar o percentual de até 20% (vinte inteiros por cento) do valor do benefício auferido, considerando-se como “base de cálculo dia” o valor concedido a título de “vale alimentação”. parágrafo quarto – as empresas que fornecerem alimentação a seus empregados e/ou possuírem restaurante próprio gratuito ficam dispensadas do fornecimento do vale alimentação, desde que a alimentação seja de qualidade, balanceada e os custos com o seu fornecimento sejam equivalentes ao valor que seria devido pelo vale alimentação, devidamente comprovado o fornecimento mediante recibo dos empregados.

Exemplo 3:

Nº registro: MG000428/2025

Texto cláusula: cláusula quarta - alimentação a empresa **concedera aos seus empregados uma alimentação que consistira:**a) café da manhã ou lanche noturno - a empresa fornecera a todos os empregados em trabalho presencial, no início da **jornada**, inclusive para aqueles que laboram em **jornada** noturna, lanche composto de um copo de leite, café e um pão de 50 (cinquenta) gramas com manteiga ou margarina.b) o almoço será fornecido em restaurante conveniado com a empresa, com refeição devidamente balanceada, além de cartão alimentação no valor mensal de R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais) a ser pago observando a razão dos dias efetivamente laborados.parágrafo primeiro - não terá direito a alimentação (cesta básica, cartão refeição, cartão alimentação refeição in natura ou similar) os empregados que se enquadrarem em qualquer uma das seguintes alternativas:a) recebam salário acima de 05 (cinco) salários mínimos;b) empregados que tenham os seus contratos de trabalho suspensos ou interrompidos, que estejam no gozo de férias, licença remunerada, licença maternidade, auxílio doença ou afastado do trabalho por qualquer outro motivo.parágrafo segundo - o fornecimento de cesta básica, cartão, ticket ou o valor equivalente em dinheiro ao empregado afastado por acidente do trabalho ou doença profissional, ficará limitado ao período de 3 meses, contados da data do afastamento.parágrafo terceiro – caso a empresa descumpra a presente cláusula, deverá pagar uma indenização ao empregado, no valor do cartão alimentação ou similar acrescido de multa pecuniária de 50%.parágrafo quarto - fica convencionado que o fornecimento de alimentação aos empregados, seja almoço, jantar, lanches, tickets, cesta básica, cartão alimentação ou similar, não tem natureza salarial, não integrando a remuneração do empregado.

Repercussão em outras cláusulas – Aviso prévio

Exemplo 1:

Nº registro: MG000436/2025

Texto cláusula: cláusula trigesima terceira - aviso prévio do empregador **as regras previstas nesta cláusula e em seus parágrafos aplicam-se, exclusivamente, ao aviso prévio** do empregador, que observará como prazo mínimo o de 30 (trinta) dias, acrescido de 3 (três) dias por ano de serviço prestado pelo empregado a empresa, de acordo com a legislação aplicável.parágrafo primeiro na hipótese de aviso prévio trabalhado superior a 30 (trinta)

dias, o trabalhador podera optar, durante este periodo, pela forma mais favoravel entre as oferecidas pelo artigo 488 e seu paragrafo unico da clt, conforme informa a nota tecnica nº 184/2012 da cgrt/srt/mte, reduzindo a **jornada** de trabalho em 02 (duas) horas, sem prejuizo do salario integral ou 07 (sete) dias corridos.paragrafo segundoestando o cumprimento do aviso previo superior a 30 (trinta) dias, conforme o paragrafo anterior, permanecem inalteradas as regras dos arts. 477, § 6º e 488 e paragrafo unico, da clt.paragrafo terceiroa data da baixa na carteira de trabalho do empregado demitido correspondera ao ultimo dia do aviso previo proporcional ao tempo de servico, de acordo com a tabela prevista no caput, observados os termos do art. 17, da instrucao normativa nº 15, srt de 14/7/2010.paragrafo quartoo tempo do aviso previo proporcional, ainda que indenizado, computa-se integralmente como tempo de servico, nos termos do § 1º, do art. 487 da clt, repercutindo em todas as verbas e direitos decorrentes do contrato de trabalho.paragrafo quinto aviso previo sera suspenso se no seu curso o empregado entrar em gozo de beneficio previdenciario ou em licenca de saude, e o contrato a termo ficara suspenso se o empregado entrar em gozo de beneficio previdenciario.

Exemplo 2:

Nº registro: MG000558/2025

Texto cláusula: clausula trigesima - aviso previo **as empresas observarao as seguintes disposicoes, relativamente a concessao do aviso previo:**1) aos empregados com 50 (cinquenta) anos de idade ou mais e que tenham, no minimo, 24 (meses) de vinculo empregaticio, sera garantido aviso previo de 45 (quarenta e cinco) dias.2) em relacao aos demais empregados, exceto aqueles que estejam em cumprimento de contrato de experiencia, serao obedecidos os seguintes criterios:2.1) empresas com ate 20 (vinte) empregados:a)- para os empregados que possuirem ate 24 (vinte e quatro) meses de vinculo empregaticio, o aviso previo sera conforme a legislacao vigente;b)- para os empregados que possuirem mais de 24 (vinte e quatro) e ate 60 (sessenta) meses de vinculo empregaticio, o aviso previo sera de 45 (quarenta e cinco) dias;c)- para os empregados que possuirem mais de 60 (sessenta) meses de vinculo empregaticio, o aviso previo sera de 60 (sessenta) dias ou conforme a legislacao, se mais benefico.2.2) empresas com mais de 20 (vinte) empregados:a)- para os empregados que possuirem menos de 12 (doze) meses de vinculo empregaticio, o aviso previo sera de 30 (trinta) dias;b)- para os empregados que possuirem mais de 12 (doze) e ate 60 (sessenta) meses de vinculo empregaticio, o aviso previo sera de 45 (quarenta e cinco) dias;c)- para os empregados que possuirem mais de 60 (sessenta) meses de vinculo empregaticio, o aviso previo sera de 60 (sessenta) dias ou conforme a legislacao, se mais benefico.3) as duas horas diarias de que cogita o artigo 488 da clt serao utilizadas, a criterio unico do empregado, no inicio ou no fim das **jornadas** de trabalho;4) a liberacao pela empresa da obrigacao de o empregado prestar a sua atividade profissional durante o aviso previo sera feita por escrito e implicara na dispensa do seu comparecimento ao servico, sem prejuizo da remuneracao.paragrafo unico: para fins do que dispoe o item “3” desta clausula, cumprira ao empregado, no ato da comunicacao do aviso previo, informar a empresa o modo pelo qual utilizara as duas horas a que se refere o artigo 488 da clt.

Exemplo 3:

Nº registro: MG000740/2025

Texto cláusula: clausula decima nona - aviso previo 1. no caso de rescisao de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte da empregadora, **o aviso previo obedecera aos seguintes criterios:** a) sera comunicado pela empregadora, por escrito e contra recibo, esclarecendo-se sera trabalhado ou indenizado; b) tratando-se de aviso previo trabalhado, a reducao de 2 (duas) horas diarias, prevista no artigo 488 da clt, sera utilizada atendendo a conveniencia do empregado, no inicio ou no fim da **jornada** de trabalho, mediante opcao unica do empregado por um dos periodos, exercida no ato do recebimento do pre-aviso; c) alternativamente ao disposto na letra “b”, acima, o empregado podera optar por faltar sete dias corridos; d) caso o empregado seja impedido pela empregadora de trabalhar durante o aviso previo, ficara ele desobrigado de comparecer a empregadora, fazendo, no entanto, jus a remuneracao integral; e) ao empregado que, no curso do aviso previo trabalhado, solicitar o seu desligamento a empregadora, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento e anotacao da respectiva baixa na sua ctps, hipotese em que a empregadora estara obrigada a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados do periodo de aviso previo, sem prejuizo das 2 (duas) horas diarias previstas no artigo 488 da clt, proporcionais ao periodo nao trabalhado, ou eventual opcao conforme letra “c” desta clausula; f) o aviso previo trabalhado nao podera ter seu inicio no ultimo dia util da semana. 2. o disposto nesta clausula nao se acumulara com os dispositivos da lei nº 12.506/11, que regulamentou o inciso xxi, artigo 7º da constituicao federal. sera aplicado, exclusivamente, o dispositivo legal mais favoravel ao empregado.

Repercussão em outras cláusulas – Relações sindicais

Exemplo 1:

Nº registro: MG000951/2025

Texto cláusula: clausula quadragesima nona - liberacao dos diretores do sindicato profissional **liberacao dos diretores do sindicato profissional:** sera abonado, para cada dirigente sindical empregado da segunda acordante, um total de no minimo de 06 dias de ausencia anuais, para atividades sindicais. este total de dias sera transformado em horas, com base nas **jornadas** diarias em que o dirigente sindical trabalha, ou seja, 8 horas ou 12 horas, bem como as solictacoes de ausencias nao serao inferior a meio periodo de trabalho para a **jornada** de 8 horas e de um terco do periodo de trabalho para a **jornada** de 12 horas, quando nao for necessario todo o dia de trabalho.

Exemplo 2:

Nº registro: MG001519/2025

Texto cláusula: clausula trigesima sexta - quadro de aviso e do acesso do sindicato profissional 36.1 - a empresa disponibilizara ao sindicato, em local de facil acesso e de circulacao dos empregados, um quadro para avisos exclusivamente dos assuntos de interesse da categoria, sem qualquer conotacao ou vinculacao de natureza politico-partidaria, que deverao ser

encaminhados ao departamento de pessoal da empresa, que terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas do seu recebimento, para afixá-lo ou contestá-lo. em caso de contestação, as partes tentarão de imediato chegar a um consenso.36.2 - **fica assegurado as entidades sindicais acordantes**, por meio de seus diretores ou presidentes, acesso aos locais de trabalho dos empregados abrangidos por este act, assim como a realização de reuniões antes e depois da **jornada** de trabalho, sendo que as visitas e reuniões devem ser comunicadas, no mínimo, dois dias úteis de antecedência.

Exemplo 3:

Nº registro: MG001527/2025

Texto cláusula: cláusula trigesima sexta - **quadro de aviso e do acesso do sindicato profissional 36.1 - a empresa disponibilizará ao sindicato, em local de fácil acesso e de circulação dos empregados, um quadro para avisos exclusivamente dos assuntos de interesse da categoria**, sem qualquer conotação ou vinculação de natureza político-partidária, que deverão ser encaminhados ao departamento de pessoal da empresa, que terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas do seu recebimento, para afixá-lo ou contestá-lo. em caso de contestação, as partes tentarão de imediato chegar a um consenso.36.2 - **fica assegurado as entidades sindicais acordantes**, por meio de seus diretores ou presidentes, acesso aos locais de trabalho dos empregados abrangidos por este act, assim como a realização de reuniões antes e depois da **jornada** de trabalho, sendo que as visitas e reuniões devem ser comunicadas, no mínimo, dois dias úteis de antecedência.

Repercussão em outras cláusulas – Transporte

Exemplo 1:

Nº registro: MG001542/2025

Texto cláusula: cláusula décima primeira - vale transporte/auxílio transporte 11.1.o empregador **efetuará o desconto do vale-transporte** de 3% (três por cento) do salário base do trabalhador como forma de beneficiar o trabalhador. o mesmo deverá receber recarga mensalmente. parágrafo primeiro:o empregador fornecera aos empregados que residem fora do município de Congonhas, a título de auxílio combustível, o valor de R\$300,00 (trezentos reais) para os trabalhadores que laboram em **jornada** de 40/44h, e de R\$240,00 (duzentos e quarenta reais) para os trabalhadores que laboram em regime de escala especial (12x36 e 2x2). as partes declaram que tal parcela possui natureza indenizatória.parágrafo segundo: aos colaboradores que residem no município de Congonhas; nos distritos de Santa Quitéria; Vila Marques; Lobo Leite; Piqueri; Pires; Barnabé; Joaquim Murtinho; Alto Mara-Nhã e Vila Cardoso e que laboram em **jornada** de 40hs, será pago o valor de R\$150,00 (cento e cinquenta reais) e R\$120,00(cento e vinte reais) aos que laboram em **jornada** de plantão (12x36 ou 2x2), a título de vale combustível.

Exemplo 2:

Nº registro: MG001570/2025

Texto cláusula: clausula decima setima - do transporte - vale-transporte **a empresa podera optar por fornecer ao empregado**, assim considerado os alojados para os residentes nas cidades, povoados ou distritos proximos ao local de trabalho, transporte entre pontos de embarque designados nas respectivas localidades e postos de trabalho e vice-versa. §1º independentemente da linha de transporte publico municipal servindo o canteiro de obras, a acordante compromete-se a disponibilizar a todos os trabalhadores, visando conforto e agilidade, transporte proprio ou locado, atraves de onibus ou vans, sendo que, as horas despendidas para referido transporte nao serao computadas como **jornada** e nem horas a disposicao, de acordo com o disposto no §2º do art. 58 da clt. §2º fica acordado que o fornecimento acima citado, nao se caracteriza como salario in natura, nos termos do art. 2º da lei 7.418/85 e nao se incorporara, em nenhuma hipotese, ao salario dos trabalhadores.

Exemplo 3:

Nº registro: MG001573/2025

Texto cláusula: clausula quarta - dos beneficios a empresa **obriga-se a fornecer aos empregados, nesta jornada**, os seguintes beneficios: paragrafo primeiro: o vale transporte sera concedido exclusivamente para o efetivo transporte da residencia ao servico e vice-versa, aos dias efetivamente trabalhados. o desconto dos 6% sera calculado sobre o proporcional ao valor de horas trabalhadas durante o periodo mensal. fica acordado que o pagamento podera ser efetuado em especie ou credito em conta, mediante recibo ou comprovante bancario, sendo que o vale transporte nao integra os salarios, para quaisquer efeitos legais. paragrafo segundo: o seguro de vida sera concedido de acordo com a convencao coletiva de trabalho, sera mantido mensalmente durante a vigencia do contrato intermitente, ainda que em alguns meses nao haja a prestacao de servicos. paragrafo terceiro: o vale refeicao no valor de R\$ 28,61 (vinte e oito reais e sessenta e um centavos) sera concedido a partir da **jornada** de 6 (seis) horas diarias de trabalho, aos dias efetivamente trabalhados, no mesmo valor e desconto do pat previstos na convencao coletiva de trabalho. em caso de disponibilizacao de refeicao no local da prestacao de servicos, nao sera devido o vale refeicao.

Repercussão em outras cláusulas – Treinamento

Exemplo 1:

Nº registro: CE001060/2025

Texto cláusula: clausula quadragesima quinta - participacao em reunioes obrigatorias e treinamentos a empresa remunerara como extras as horas excedentes da **jornada** normal, em que seus empregados participarem de reunioes laborais obrigatorias, entendendo-se como tais as reunioes vinculadas estritamente ao trabalho. **as horas destinadas aos treinamentos** que resultem em promocao funcional ou melhoria salarial, logo apos o treinamento, nao serao consideradas horas extraordinarias.

Exemplo 2:

Nº registro: MG001778/2025

Texto cláusula: clausula trigesima oitava - cursos e treinamentos obrigatorios pelas nr's do mte o trabalhador, que para o exercicio da atividade/funcao, e **obrigatorio a realizacao de treinamento nos termos das normas regulamentadoras** (nr),emitidas pelo ministerio do trabalho e emprego, devera, preferencialmente, realiza-lo dentro da **jornada** de trabalho. caso nao seja possivel, nao sera considerada hora extra.paragrafo unico: os treinamentos e cursos de capacitacao obrigatorios, nos termos das nr's, terao as respectivas validades respeitadas e o trabalhador estara habilitado para o exercicio da atividade/funcao, mesmo se ocorrer mudanca de empresa/empregador. caso haja mudanca de empresa/empregador nao sera necessaria a realizacao de novo curso de capacitacao obrigatoria, enquanto perdurar a validade do curso anterior.

Exemplo 3:

Nº registro: MG002158/2025

Texto cláusula: clausula quadragesima primeira - cursos e treinamentos **o tempo despendido com a realizacao de cursos e/ou treinamentos de capacitacao, qualificacao** e/ou reciclagem profissional, fora da **jornada** normal de trabalho, nao sera computado como hora suplementar, desde que a participacao do trabalhador nos mesmos se de em carater voluntario.paragrafo primeiro: a manifestacao contraria a participacao em curso/treinamento de natureza voluntaria devera ser encaminhada as empresas, pelo empregado, por escrito, ate 48 (quarenta e oito) horas apos o recebimento do convite para participar do evento.paragrafo segundo: os cursos/treinamentos de natureza obrigatoria, determinados por lei, deverao ser ministrados em horario normal de trabalho, sob pena das horas excedentes serem pagas como extras. paragrafo terceiro: os cursos/treinamentos de natureza obrigatoria, decorrentes de exigencia expressa da empresa e/ou indispensaveis a execucao das tarefas ou servicos afetos ao cargo/funcao exercidos pelo empregado, deverao ser ministrados em horario normal de trabalho, sob pena das horas excedentes serem pagas como extras, com base no adicional previsto na clausula terceira deste acordo.paragrafo quarto: quando a empresa promover a realizacao da semana interna de prevencao de acidentes do trabalho – sipat -, anualmente, concedera espaco de 01:00 hora, ao sindicato profissional, com previo acordo sob o tema a ser ministrado no limite desse intersticio.

*Repercussão em outras cláusulas – Reuniões***Exemplo 1:**

Nº registro: RS003203/2025

Texto cláusula: clausula decima setima - cursos e reunioes obrigatorias os cursos e **reunioes promovidos pela empresa**, quando de comparecimento obrigatorio, serao realizados durante a **jornada** de trabalho ou as horas correspondentes deverao ser pagas como extraordinarias, ou ainda serem compensadas em outros dias do mes.

Exemplo 2:

Nº registro: CE000510/2025

Texto cláusula: clausula vigesima primeira - reunioes na empresa **quando houver convocacao dos empregados por parte da empresa para participarem de reunioes**, o referido horario sera considerado como horario normal de trabalho e, caso exceda a **jornada** diaria, sera remunerado como hora extra, salvo acordo para compensacao.

Exemplo 3:

Nº registro: CE001060/2025

Texto cláusula: clausula quadragesima quinta - participacao em reunioes obrigatorias e treinamentos a empresa remunerara como extras as horas excedentes da **jornada** normal, em que seus **empregados participarem de reunioes laborais obrigatorias**, entendendo-se como tais as reunioes vinculadas estritamente ao trabalho. as horas destinadas aos treinamentos que resultem em promocao funcional ou melhoria salarial, logo apos o treinamento, nao serao consideradas horas extraordinarias.

Repercussão em outras cláusulas – Licença maternidade/amamentação

Exemplo 1:

Nº registro: MG000812/2025

Texto cláusula: clausula vigesima - creche/dispensa para amamentacao a) **a empresa que possuir mais de 30 (trinta) empregadas mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos deverao manter local apropriado** onde sejam permitidas as mesmas guardar sob vigilancia e assistencia seus filhos. b) tal exigencia podera ser suprida por meio de creches mantidas pelas proprias empresas ou mediante convenios com outras entidades publicas ou privadas em regime comunitario. c) as empregadas que estiverem com filhos na idade de amamentar, ate 6 (seis) meses, terao 01(uma) hora por dia, sendo, meia hora no periodo da manha e meia hora no periodo da tarde, podendo solicitar um desses horarios na hora do almoco e podendo ainda ser prorrogado a criterio medico. a alteracao dos horarios de manha e tarde podera ser negociado com as empresas diretamente. paragrafo unico: as empregadas que trabalharem por turno (fixo ou revezamento) terao os mesmos direitos de amamentacao (uma hora durante a **jornada**).

Exemplo 2:

Nº registro: PA001038/2025

Texto cláusula: clausula trigesima terceira - amamentacao para amamentar o proprio filho, ate que este complete 1 (um) ano de idade, a profissional enfermeira tera direito, durante a **jornada** de trabalho, a **2 (dois) intervalos de 30 (trinta) minutos cada um**. paragrafo primeiro. caso a residencia seja distante do local de trabalho, impossibilitando-a de gozar destes intervalos adequadamente, podera entao ter reduzido a sua **jornada** de trabalho em 1 (uma) hora, a fim de poder amamentar, desde que a profissional enfermeira assuma a responsabilidade do translado. paragrafo segundo. a concessao do beneficio dependera de requerimento por escrito.

Exemplo 3:

Nº registro: PR002057/2025

Texto cláusula: clausula sexagesima - amamentacao conforme art. 396 da clt, para amamentar o proprio filho ate que este complete seis meses de idade, **tera direito durante a jornada de trabalho a dois descansos especiais de 30 minutos** cada um.paragrafo unico:garantia de salario no periodo de amamentacao - e garantido as mulheres, no periodo de amamentacao, o recebimento do salario, sem prestacao de servico, quando o empregador nao cumprir as determinacoes dos § 1º e 2ª do art. 389 da clt.

*Repercussão em outras cláusulas – Garantias***Exemplo 1:**

Nº registro: ES000261/2025

Texto cláusula: clausula quadragésima sexta - **garantias gerais ficam asseguradas as condicoes mais favoraveis** praticadas pela empresa com relacao a quaisquer das clausulas previstas neste convenio coletivo de trabalho.paragrafo unico: as empresas se comprometem que todas as negociacoes serao feitas exclusivamente com o sinergia-es, assegurando que:a) que a presente convenio coletiva de trabalho e valida para todos os empregados representados pelo sinergia-es. (novo §3º do art. 2º da clt, alterado pela lei nº 13.467/2017, c/c os artigos 511 da clt e 8º da cf/88 – “grupo economico horizontal”);b) todos os trabalhadores que prestam [servicos] no ambito da empresa sejam representados pelo sindicato laboral em sua base territorial. (novo § 3º do art. 2º da clt, alterado pela lei nº 13.467/2017, c/c os artigos 511 da clt e 8º da cf/88 – “grupo economico horizontal”);c) as **jornadas**, pausas e intervalos serao considerados como norma de saude, higiene e seguranca do trabalho e nao poderao ser modificadas sem previo acordo com o sindicato laboral. (art. 611-a, i e ii, e paragrafo unico do art. 611-b da clt, alterado pela lei nº 13.467/2017).

Exemplo 2:

Nº registro: MG000588/2025

Texto cláusula: clausula nona - regulamento -viagens de empregados quando os empregados das empresas estiverem em viagem a servico da empresa empregadora, **devera ser observado aos empregados as seguintes garantias** e beneficios:paragrafo primeiro – caso a empresa ja forneça ao empregado algum tipo de vale alimentacao, no caso de viagens devera fornecer ao empregado um vale alimentacao extraordinario concernente a cada dia de viagem. sendo que o vale alimentacao extraordinario devera cobrir desjejum, almoco, lanche e jantar.paragrafo segundo – de forma complementar ao vale alimentacao extraordinario, a empresa podera fornecer ao empregado que estiver em viagem, diarias de viagem, em valor suficiente que de para cobrir despesas de alimentacao, pagamento de pedagios, estacionamento etc.paragrafo terceiro – quando o empregado estiver em viagem para a servico da empresa, a empregadora devera lhe pagar as horas normais de deslocamento, acrescidas de adicional de 25% (vinte e cinco por cento) a titulo de adicional de viagem. valendo destacar, que o adicional sera

referente ao tempo despendido pelo empregado de sua residencia ou da empresa ate o local de trabalho ou hotel e o retorno do local de trabalho ou hotel ate a residencia do empregado ou empresa. paragrafo quarto – caso o empregado se encontre a ser vico da empresa apos o que seria sua **jornada** normal de trabalho, a empresa devera a ele horas extraordinarias no percentual definido nessa convencao coletiva de trabalho.

Exemplo 3:

Nº registro: MG000952/2025

Texto cláusula: clausula nona - - **garantias de salarios na ocorrencia de fatores adversos ficam assegurados** os salarios dos trabalhadores que, estando a disposicao do empregador, fiquem impossibilitados de exercer suas atividades em razao de fatores climaticos adversos, falta de material ou maquinaria danificada, desde que se apresentem e permaneçam no local de trabalho durante toda a **jornada** laboral ou sejam dispensados.

Repercussão em outras cláusulas – Serviços

Exemplo 1:

Nº registro: BR00205/2025

Texto cláusula: clausula setima - beneficios sociais **ficam assegurados aos trabalhadores integrantes da categoria profissional os seguintes beneficios sociais:** 7.1 - abono funeral – ficam a segurados que o empregador a contratacao de seguro funeral no valor de r 3.000,00 (tres mil reais) para cobertura de despesas de funeral do trabalhador. 7.2 – pre-aposentadoria ficam assegurados ao trabalhador aposentado, por tempo de servico, quando contar com mais de 07 (sete anos), de servico na mesma empresa, o pagamento no ato de sua aposentadoria, de um abono equivalente a uma vez e meio o menor salario praticado pela empresa, para os empregados que percebam salario superior a este valor, e um abono equivalente a uma vez e meio o menor salario praticado pela empresa para os demais empregados. paragrafo unico: a empresa considerara como documento legal para o fim de comprovacao para estabilidade prevista em caput, somente aqueles expedidos pelo inss, devendo o mesmo sendo entregues juntamente com a comunicacao de aquisicao de estabilidade ate 60 dias apos aquisicao da estabilidade no se- tor de rh da empresa. 7.3 - plano de seguro/indenizacao por morte - a empresa oferecera um plano de seguro aos seus empregados, cobrindo acidentes pessoais, invalidez permanente, morte natural ou acidental. o valor do pre- mio do seguro sera descontado em folha de pagamento dos empregados que aderirem ao plano e os certifica- dos individuais de participacao deverao ser a eles entregues, podendo a entidade sindical profissional, com atuacao na area, solicitar a empresa, copia da apolice para seu controle. a empresa que nao oferecer o seguro ficara obrigada ao pagamento de indenizacao no caso de morte por acidente de trabalho, no montante de r 20.000,00 (vinte mil reais). 7.4 – alimentacao – a empresa fornecera gratuitamente a todos os funcionarios da empresa, o minimo de 03 (tres) refeicoes diarias, sem qualquer desconto ao funcionario. 7.5 transporte – a empresa que ja fornece transporte gratuito aos seus empregados, para acesso no local de trabalho, mantera o beneficio sem

onus para os trabalhadores. o roteiro do transporte sera estabelecido pela empresa e nao integara a remuneracao, em qualquer hipotese o valor do beneficio a titulo de transporte, bem como o tempo nele despedido nao integara a **jornada** de trabalho.7.6 – baixadas dos trabalhadores – os trabalhadores ficarao no projeto trabalhando por 90 dias, com a **jornada** de trabalho de 44 horas semanais, terao o direito de a folga de baixada de 10 dias a comecar contar com a chegada em sua cidade de residencia.7.7 - epi e uniformes: a empresa fornecera gratuitamente aos seus empregados, quando de uso obrigatorio, 02 (dois) uniformes a cada ano de servico, considerando o periodo aquisitivo em relacao a data de admissao. a empresa assegura tambem aos trabalhadores a seu servico a troca imediata dos epis e uniformes quando danificados pelo seu uso normal.a) fica a empresa responsavel em conscientizar aos trabalhadores quanto a obrigatoriedade do uso do epi, sob penas previstas no art.482 da clt.b) sera punido com advertencia e ate mesmo suspensao, quando restar caracterizada a reincidencia de ausencia de epi essencial a seguranca individual o trabalhador que deixa de utilizar os equipamentos de protecao individual concedidos pela empresa e necessario para a realizacao do trabalho com seguranca.7.8 – ferramentas de trabalho: todas as ferramentas necessarias ao servico dos trabalhadores serao fornecidas pelo empregador no inicio de suas atividades, mediante termo de responsabilidade e devolvidas ao termino deste periodo, podendo o empregador fixar outra oportunidade para a devolucao.paragrafo unico - em caso de imprudencia ou dolo na utilizacao de ferramenta de trabalho que cause sua danificacao, bem como o extravio pelo trabalhador, de qualquer dos equipamentos fornecidos, a empresa podera aplicar as sancoes previstas no art. 462 da clt. medidas de protecao: a empresa dara aos seus trabalhadores, na primeira semana de trabalho, um treinamento (integracao) sobre todas as atividades da empresa, tais como: as legislacoes trabalhistas, legislacao florestal, legislacao ambiental, normas regulamentadoras e normas operacionais que deverao ser atendida por todos, esclarecendo sobre os riscos a ele atinentes, inclusive sobre a utilizacao dos equipamentos de protecao individual (e.p.is) e equipamentos de protecao coletiva (e.p.c's) eventualmente necessarios a serem usados, bem como informara acerca de condicoes perigosas ou insalubres do ambiente de trabalho.7.9 - ajuda de custo odontologico – para assistencia odontologica dos trabalhadores e seus dependentes devidamente associados a entidade sintracomvaj, a empresa contribuira mensalmente com o valor de r 900,00(novecentos reais), ate o quinto dia util de cada mes, no periodo de safra de setembro de 2025 a janeiro de 2026, conforme acordado entra as partes. sendo que nos forneca a lista dos funcionarios contendo: nome, funcao e salario.

Exemplo 2:

Nº registro: BR00206/2025

Texto cláusula: clausula oitava - beneficios sociais **ficam assegurados aos trabalhadores integrantes da categoria profissional os seguintes beneficios sociais:**7.1 - abono funeral – ficam a segurados que o empregador a contratacao de seguro funeral no valor de r 3.000,00 (tres mil reais) para cobertura de despesas de funeral do trabalhador.7.2 – pre-aposentadoria ficamos assegurados ao trabalhador aposentado, por tempo de servico, quando contar com mais

de 07 (sete anos), de serviço na mesma empresa, o pagamento no ato de sua aposentadoria, de um abono equivalente a uma vez e meio o menor salário praticado pela empresa, para os empregados que percebam salário superior a este valor, e um abono equivalente a uma vez e meio o menor salário praticado pela empresa para os demais empregados. parágrafo único: a empresa considerará como documento legal para o fim de comprovação para estabilidade prevista em caput, somente aqueles expedidos pelo INSS, devendo o mesmo sendo entregues juntamente com a comunicação de aquisição de estabilidade até 60 dias após aquisição da estabilidade no setor de RH da empresa.

7.3 - plano de seguro/indenização por morte - a empresa oferecerá um plano de seguro aos seus empregados, cobrindo acidentes pessoais, invalidez permanente, morte natural ou acidental. o valor do prêmio do seguro será descontado em folha de pagamento dos empregados que aderirem ao plano e os certificados individuais de participação deverão ser a eles entregues, podendo a entidade sindical profissional, com atuação na área, solicitar a empresa, cópia da apólice para seu controle. a empresa que não oferecer o seguro ficará obrigada ao pagamento de indenização no caso de morte por acidente de trabalho, no montante de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

7.4 – alimentação – a empresa fornecerá gratuitamente a todos os funcionários da empresa, o mínimo de 03 (três) refeições diárias, sem qualquer desconto ao funcionário.

7.5 transporte – a empresa que já fornece transporte gratuito aos seus empregados, para acesso no local de trabalho, manterá o benefício sem ônus para os trabalhadores. o roteiro do transporte será estabelecido pela empresa e não integrará a remuneração, em qualquer hipótese o valor do benefício a título de transporte, bem como o tempo nele despendido não integrará a **jornada** de trabalho.

7.6 – baixadas dos trabalhadores – os trabalhadores ficarão no projeto trabalhando por 90 dias, com a **jornada** de trabalho de 44 horas semanais, terão o direito de a folga de baixada de 10 dias a começar contar com a chegada em sua cidade de residência.

7.7 - epi e uniformes: a empresa fornecerá gratuitamente aos seus empregados, quando de uso obrigatório, 02 (dois) uniformes a cada ano de serviço, considerando o período aquisitivo em relação à data de admissão. a empresa assegura também aos trabalhadores a seu serviço a troca imediata dos epis e uniformes quando danificados pelo seu uso normal. a) fica a empresa responsável em conscientizar aos trabalhadores quanto à obrigatoriedade do uso do epi, sob penas previstas no art. 482 da CLT. b) será punido com advertência e até mesmo suspensão, quando restar caracterizada a reincidência de ausência de epi essencial à segurança individual o trabalhador que deixa de utilizar os equipamentos de proteção individual concedidos pela empresa e necessário para a realização do trabalho com segurança.

7.8 – ferramentas de trabalho: todas as ferramentas necessárias ao serviço dos trabalhadores serão fornecidas pelo empregador no início de suas atividades, mediante termo de responsabilidade e devolvidas ao término deste período, podendo o empregador fixar outra oportunidade para a devolução. parágrafo único - em caso de imprudência ou dolo na utilização de ferramenta de trabalho que cause sua danificação, bem como o extravio pelo trabalhador, de qualquer dos equipamentos fornecidos, a empresa poderá aplicar as sanções previstas no art. 462 da CLT. medidas de proteção: a empresa dará aos seus trabalhadores, na primeira semana de trabalho, um treinamento (integração) sobre

todas as atividades da empresa, tais como: as legislações trabalhistas, legislação florestal, legislação ambiental, normas regulamentadoras e normas operacionais que deverão ser atendidas por todos, esclarecendo sobre os riscos a ele atinentes, inclusive sobre a utilização dos equipamentos de proteção individual (e.p.is) e equipamentos de proteção coletiva (e.p.c's) eventualmente necessários a serem usados, bem como informará acerca de condições perigosas ou insalubres do ambiente de trabalho.

7.9 - ajuda de custo odontológico – para assistência odontológica dos trabalhadores e seus dependentes devidamente associados a entidade sintracomvaj, a empresa contribuirá mensalmente com o valor de R\$ 900,00 (novecentos reais), até o quinto dia útil de cada mês, no período de safra de setembro de 2025 a janeiro de 2026, conforme acordado entre as partes. sendo que nos forneça a lista dos funcionários contendo: nome, função e salário.

Exemplo 3:

Nº registro: PA000114/2025

Texto cláusula: cláusula nona - benefícios sociais / assistência social a **empresa garantira aos trabalhadores abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho, os seguintes benefícios e assistência social:** 1 – plano de saúde- a empresa fornecera aos seus empregados o plano de saúde na modalidade empresarial com o melhor custo-benefício. 2 – licença maternidade- a empresa concederá a licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, de acordo com o assegurado pelo artigo 392 da CLT 3 - empregada mãe- a empregada mãe, com filho de idade até 12 (doze) meses, terá direito a redução da **jornada** de trabalho em 02 (duas) horas por dia para prestar o atendimento necessário ao filho.

Repercussão em outras cláusulas – Contrato

Exemplo 1:

Nº registro: RS003104/2025

Texto cláusula: cláusula décima segunda - do contrato de trabalho intermitente **considerando possibilidade de contratação na modalidade de trabalho intermitente**; considerando a necessidade de contratação de mão de obra suplementar para atendimento da demanda sazonal da nossa região, especialmente em razão de eventos, feiras e festividades municipais e institucionais, períodos de férias, feriados prolongados e outros; buscando evitar a execução de **jornadas** extraordinárias por parte dos empregados efetivos; buscando coibir a contratação informal, proporcionar segurança jurídica ao tomador da mão de obra e, especialmente, garantir os direitos trabalhistas e previdenciários daqueles que prestam serviços eventuais, a empresa acordante se dispõe a contratar empregados nos termos do artigo 452-A da consolidação das leis do trabalho, observados os seguintes critérios: não serão alcançados os trabalhadores contratados na modalidade intermitente os benefícios alcançados aos demais; a taxa de serviço será paga proporcionalmente aos dias trabalhados durante o período de apuração, na forma prevista no quadro de pontos da cláusula quarta; poderá ser estabelecido salário hora superior ao piso normativo e ou contratual, de acordo com os valores usualmente praticados

pelo mercado (trabalhadores autônomos também chamados de “extras” em nossa região), não gerando equiparação salarial para com os demais empregados que ocupem a mesma função, dada as peculiaridades da modalidade de contratação.

Exemplo 2:

Nº registro: DF000309/2025

Texto cláusula: cláusula vigésima - em caso de recontração imediata a rescisão do contrato de trabalho **as férias serão devidamente quitadas quando da realização da rescisão contratual**, observada a proporcionalidade. parágrafo primeiro: para concessão das férias, será observada a data referente a recontração, que passará a contar como data base para cálculo dos períodos aquisitivos e concessivos. parágrafo segundo: o empregado que tiver recebido as férias no trct e for recontratado de imediato, fará jus ao gozo das mesmas quando da recontração antes dos trinta primeiros dias após a demissão, sem prejuízo do recebimento do seu salário contratual referente a época da concessão, sendo este considerado, para fins legais, como horas normais trabalhadas. parágrafo terceiro: o empregado que tiver recebido férias proporcionais no trct e for recontratado de imediato, fará jus ao gozo das mesmas quando da recontração antes dos trinta primeiros dias após a demissão, sem prejuízo do recebimento do seu salário contratual referente a época da concessão, sendo este considerado, para fins legais, como horas normais trabalhadas, observando a seguinte proporcionalidade. a) férias proporcionais < 5/12 – período de gozo 10 dias; b) férias proporcionais 5/12 e 6/12 – período de gozo 15 dias; c) férias proporcionais 7/12 e 8/12 – período de gozo 20 dias; d) férias proporcionais 9/12 e 10/12 – período de gozo 25 dias; e) férias proporcionais 11/12 – período de gozo 28 dias; parágrafo quarto: serão concedidos 30 dias corridos de férias aos empregados que exercem **jornada** especial, ficando a cargo da instituição, conforme art. 134 da clt.

Exemplo 3:

Nº registro: MG001975/2025

Texto cláusula: cláusula vigésima oitava - **liberação do aviso prévio no pedido de demissão os empregados que solicitarem** rescisão do contrato de trabalho ficarão dispensados do cumprimento dos 10 (dez) últimos dias do prazo do aviso prévio, desde que tenham trabalhado em **jornada** integral durante os 20 dias do aviso prévio.

Repercussão em outras cláusulas – Objetivo/objeto

Exemplo 1:

Nº registro: SP007987/2025

Texto cláusula: cláusula terceira - dos objetivos 3.1. **o presente instrumento visa a celebração de acordo de compensação de jornada de trabalho**, modalidade banco de horas, para vários setores da empresa, na forma exigida pelo inciso xiii do art. 7º da constituição federal e pelos artigos 59 (parágrafos 1º e 2º) e 413, da consolidação das leis do trabalho; e flexibilização da **jornada** de trabalho e outros pressupostos que assegurem a manutenção e a utilização da capacidade de produção instalada na empresa, de acordo com o sistema especificado

abaixo.3.2. as partes estabelecem a sistematica de **jornada** flexivel de trabalho, de modo a permitir que a empresa ajuste o potencial da mao de obra a demanda do mercado consumidor.

Exemplo 2:

Nº registro: PE000111/2025

Texto cláusula: clausula decima - dos objetivos **as previsoes constantes no presente acordo coletivo de trabalho possuem como fim basilar, o fiel desenvolvimento na qualidade de vida e de trabalho**, das categorias profissionais abrangentes, assim como a qualidade na prestacao de servico ofertado pela mesma, face a empresa acordante, renovacao do sistema de compensacao de **jornada** (banco de horas), em conformidade com o art. 59 da consolidacao das leis do trabalho, e nos moldes da convencao coletiva de trabalho - cct da categoria.

Exemplo 3:

Nº registro: RJ001245/2025

Texto cláusula: clausula terceira - dos objetivos **o presente acordo tem por objetivo definir, estabelecer e regular o sistema de banco de horas, visando a flexibilidade da jornada de trabalho dos trabalhadores**, atraves do regime de compensacao de horas por reducao de **jornada** diaria, "pontes" (dispensa do trabalho nos dias entre feriados e fins de semana), folgas programadas ou aumento do periodo de ferias, na forma autorizada pelo inciso vi do artigo 7º da constituicao federal, pelo artigo 6º da lei 9.601/98 e regulada pelo presente instrumento.

Repercussão em outras cláusulas – Abonos

Exemplo 1:

Nº registro: PR001791/2025

Texto cláusula: clausula quinta - do abono - participacao nos resultados a empregadora,em carater excepcional, **concedera aos empregados o abono eventual/participacao nos resultados**, no valor total de r 3.600,00 (tres mil e seiscentos reais), montante que sera pago aos empregados que estejam ativos nos quadros da empresa no dia 01/05/2025.paragrafo primeiro: o pagamento da presente verba apenas aos ativos sera proporcional ao tempo trabalhado, considerando o periodo de 01.05.2024 a 30.04.2025.paragrafo segundo: alem da proporcao do tempo de servico descrito no paragrafo primeiro, tambem sera considerada a assiduidade do empregado calculada sobre as faltas injustificadas/suspensao, utilizando-se do criterio estabelecido no artigo 130 da clt.paragrafo terceiro: havendo rescisoes do contrato de trabalho apos o dia 01/05/2025, sera garantido o presente direito, apos a celebracao e publicacao do presente no mediador.paragrafo quarto: o abono eventual/participacao nos resultados de que trata o caput desta clausula tem natureza indenizatoria e, portanto, nao integrara o salario para quaisquer efeitos, conforme autoriza o art. 611-a da clt.paragrafo quinto: o valor acima sera pago a vista no dia 30.05.2025.paragrafo sexto: o referido valor e ajustado para os empregados da empresa que laborem em **jornada** de 44h semanais. na hipotese de empregados contratados em **jornada** parcial, o abono sera proporcional a **jornada** de trabalho contratada. o beneficio nao se aplica para estagiarios, menores aprendizes, trabalhadores

de serviços terceirizados, trabalhadores temporários e trabalhadores autônomos. parágrafo sétimo: os empregados dispensados antes de 01.05.2025 não farão jus ao presente benefício.

Exemplo 2:

Nº registro: PR002492/2025

Texto cláusula: cláusula sétima - abono indenizatório **será concedido um abono indenizatório de 19,08%** (dezenove vírgula zero oito por cento) do salário nominal/base para empregados ativos em 31/12/2024. os empregados contratados a partir de 01/01/2024 e que estiverem ativos na data do pagamento, receberão o referido abono de forma proporcional ao tempo de sua admissão. os valores deverão ser pagos em parcela única em até 20 (vinte) dias da aprovação em assembleia. parágrafo primeiro: o referido abono indenizatório será pago proporcionalmente ao tempo trabalhado no exercício de 2024. empregados contratados a partir de 01/01/2025 não fazem jus ao referido abono. parágrafo segundo: o referido abono indenizatório será aplicado aos trabalhadores observando **jornada** e salário praticado em 31/12/2024, excetuando-se os trabalhadores que estejam recebendo o piso salarial. parágrafo terceiro: o abono indenizatório concedido tem natureza excepcional e transitória, destinando-se exclusivamente a suprir eventuais diferenças financeiras, ficando expressamente estabelecido que este abono não possui caráter salarial, e, portanto, não integra a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

Exemplo 3:

Nº registro: MS000415/2024

Texto cláusula: cláusula décima quinta - abono assiduidade **os empregados associados a federação receberão a título de abono de assiduidade, o equivalente a 10%** (dez por cento) sobre o salário base da categoria, não podendo ser reduzido uma vez concedido. este benefício será concedido ao empregado que não houver obtido nenhuma falta durante o mês, inclusive, justificada, atrasos (sendo tolerado atraso de até 10 minutos na entrada, ou seja, no início da **jornada**), licenças médicas, atestados e que não tenha sofrido penalidade (advertências, suspensões) e não estejam afastados do trabalho por auxílio maternidade, doença, acidente de trabalho, serviço militar e outros afastamentos. parágrafo único: os gerentes e chefias dos setores, que exercem cargo de confiança, por estarem recebendo gratificação, não serão beneficiados com tal adicional, tendo em vista o percentual de gratificação de função. somente farão jus ao recebimento de tal benefício, ao deixarem o cargo de confiança, ocasião em que a gratificação não será mais devida, passando o referido funcionário a perceber desta forma o adicional de assiduidade, consoante pactuado no caput da cláusula.

Repercussão em outras cláusulas – Telefone celular

Exemplo 1:

Nº registro: SP008769/2025

Texto cláusula: cláusula quadragésima terceira - utilização de aparelho celular e acessórios visando a segurança do trabalhador, **não será permitido o uso de telefone celular, smartphone**

tablet e dispositivo similares, durante o horario de trabalho, para acesso a internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletronicos, musicas ou qualquer outro uso que nao seja ligacao de voz. § 1º - o uso de telefone celular, smartphone tablet e dispositivo similares, durante o horario de trabalho, para acesso a internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletronicos, musicas ou qualquer outro uso, sera permitido apenas no intervalo para descanso intrajornada. § 2º - no caso de o empregado precisar atender ou realizar uma ligacao particular de carater emergencial durante o horario de trabalho, devera interromper a atividade que estiver desenvolvendo e se posicionar de forma segura, em area que sera delimitada pelo empregador, podendo ser a area de vivencia da empresa o mais adequado, para utilizacao do dispositivo. § 3º - o uso inadequado de telefone celular, smartphone tablet e dispositivo similares, assim considerado o que nao observar os paragrafos anteriores, constituira atitude passivel de advertencia e, em caso de reincidencia, punicao. § 4º - o empregador ira realizar campanhas educativas de uso responsavel do celular, durante um prazo de 90 (noventa) dias, a partir dai dar-se-a vigencia as restricoes do uso dos aplicativos mencionados no "caput" desta clausula. § 5º - o empregador devera fixar, em local visivel, aviso de proibicao de uso de telefone celular, smartphone tablet e dispositivo similares, assim como informar os horarios permitidos e as areas consideradas seguras.

Exemplo 2:

Nº registro: AP000026/2025

Texto cláusula: clausula vigesima segunda - cumprimento as normas de higiene e seguranca **fica proibido o uso de telefone celular e outros recursos eletronicos** tais como smartphone, tablet e/ou ipad para fins particulares nos canteiros de obra e frentes de servicos, durante a **jornada** de trabalho, como medida de seguranca, salvo quando autorizado pela empresa.

Exemplo 3:

Nº registro: AP000046/2025

Texto cláusula: clausula decima setima - do uso de aparelhos eletronicos **nao sera permitido o uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos eletronicos similares, radios ou afins (tvs e radios portateis) durante o horario de expediente**, para o acesso a internet, redes sociais, sites de jogos. pornografia, compras, videos, musicas, aplicativos de mensagens, jogos eletronicos ou qualquer outro uso. § 1º - o uso de aparelhos eletronicos, sera permitido apenas no intervalo para descanso intrajornada. § 2º - excetuam-se os dispositivos corporativos tao somente para uso exclusivo das atividades relacionadas com as atribuicoes do trabalho do empregado. § 3º - no caso do empregado necessitar atender ou realizar uma ligacao particular de carater emergencial durante o horario de trabalho, devera interromper a atividade que estiver desenvolvendo e se posicionar de forma segura e privativa para utilizacao do dispositivo, devendo ser substituido por outro empregado do mesmo setor, acaso aquele esteja efetuando o servico urgente ou atendendo a cliente. § 4º - o uso inadequado de smartphone ou dispositivo similar, assim considerado o que nao observar as regras anteriores, constituira atitude passivel de advertencia e, em caso de reincidencia, considerando, tratar-se de questao relacionada a seguranca, produtividade ou eficiencia do trabalho e aplicavel as demais punicoes disciplinares.

Repercussão em outras cláusulas – CIPA

Exemplo 1:

Nº registro: AM000070/2025

Texto cláusula: clausula quinquagesima nona - funcionamento das cipas - **funcionamento das cipa'sa empresa garante a comunicacao das eleicoes da cipa**, ao respectivo sindicato, com antecedencia de 90 dias, fornecendo ao mesmo, a distribuicao dos setores correspondentes a cada representante dos empregados a ser eleito.paragrafo 1º – a cipa tera acesso, a todos os locais de trabalho e as informacoes e dados estatisticos referentes a seguranca e saude do trabalho, necessarios ao bom exercicio de suas atividades.paragrafo 2º – a cipa indicara 1 (um) representante para acompanhar a analise dos acidentes ocorridos nas respectivas areas de atuacao, sem prejuizo das atribuicoes da nr-5.paragrafo 3º – a empresa assegurara a participacao do presidente e do vice presidente da cipa nos comites de gestao de sms das unidades.paragrafo 4º – a empresa por meio das suas unidades, promovera reuniao anual local convidando os representantes das cipa's das unidades e das empresas contratadas que nelas atuam.paragrafo 5º – a empresa proporcionara aos membros titulares da cipa os meios necessarios ao desempenho de suas atribuicoes, garantindo tempo suficiente, dentro das instalacoes da empresa durante sua **jornada** e escala de trabalho, sem prejuizo da remuneracao. caso as atividades ocorram fora da **jornada** ou escala regular de trabalho, serao consideradas como horas trabalhadas.paragrafo 6º – a empresa viabilizara os meios de transporte necessarios para os cipistas participarem das reunioes ordinarias, extraordinarias, visitas, auditorias e realizarem atividades do plano de trabalho da cipa. o transporte em questao sera fornecido considerando a base local de trabalho do cipista.paragrafo 7º – a empresa garantira que os cipistas exercerao atividades de prevencao de acidentes atuando nas paradas programadas de manutencao, mediante negociacao com as gerencias locais.paragrafo 8º – a cipa devera ser comunicada apos a ocorrencia de todos os acidente e incidentes ocorridos na unidade de atuacao conforme estabelecido na nr-5 (ministerio do trabalho).paragrafo 9º – o numero base para a definicao de todos os membros eleitos da cipa e o referido pela nr-5, considerando os trabalhadores lotados no respectivo local, quando da eleicao.

Exemplo 2:

Nº registro: MG000083/2025

Texto cláusula: clausula vigesima setima - reunioes da cipa **nos dias da reuniao de cipa convocada pela empresa e com a finalidade de se prepararem para a mesma, os membros titulares poderao dispor do tempo livre de 60 (sessenta) minutos** imediatamente anteriores a hora prevista para a reuniao.§ 1º - as empresas garantira o tempo livre de trinta minutos por semana aos membros da cipa, dentro da **jornada** de trabalho, para realizacao de prevencao na area de saude do trabalhador.§2º - as reunioes da cipa convocadas pela empresa para realizacao fora da **jornada** normal de trabalho deverao ser remuneradas como horas extraordinarias.

Exemplo 3:

Nº registro: MG000529/2025

Texto cláusula: clausula septagesima - cipa a **cipaa (comissao interna de prevencao de acidentes e de assedio) tem por objetivo a prevencao de acidentes, doencas, assedio sexual e outras formas de violencia relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compativel, permanentemente**, o trabalho com a preservacao da vida e a promocao da saude do trabalhador, conforme lei 14.457/22. §1º a empresa comunicara ao sindicato com antecedencia minima de 70 (setenta) dias da eleicao, a realizacao de eleicoes para a cipa, mencionando o periodo e o local para inscricao dos candidatos. §2º o periodo de inscricao nao podera se iniciar antes de decorridos 10 (dez) dias de recebimento da comunicacao pelo sindicato profissional, e devera ser de 15 (quinze) dias uteis no minimo, sendo observados os seguintes criterios: a) a empresa fornecera o comprovante de inscricao aos candidatos com assinatura e carimbo. b) nas inscricoes, os empregados poderao solicitar o registro, junto com seu nome, do apelido pelo qual sao conhecidos e que devera constar na cedula. c) a empresa se compromete a divulgar a seus empregados a lista de candidatos regularmente inscritos no processo eleitoral da cipa, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas apos o encerramento das inscricoes. d) nao sera permitida a utilizacao de recursos da empresa, tais como impressoras, e-mail, quadros de aviso, dentre outros, aqui tambem considerado o tempo util da **jornada** de trabalho. havendo permissao da empresa para tal utilizacao, devera dar a todos os inscritos as mesmas condicoes para divulgacao de suas candidaturas. e) as eleicoes serao organizadas e fiscalizadas pela comissao eleitoral constituída pelos membros da cipa em exercicio na data de sua realizacao. f) o nao cumprimento das condicoes previstas nesta clausula acarretara a nulidade do processo eleitoral, devendo ser processadas novas eleicoes no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, ficando garantidas as inscricoes ja efetuadas, salvo se o empregado desistir da inscricao. g) no prazo maximo de 10 (dez) dias apos a realizacao das eleicoes, sera o sindicato profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes. §3º a empresa informara ao sindicato dos empregados, com antecedencia minima de 20 (vinte) dias, o programa de realizacao da sipat – semana de prevencao de acidentes, incluindo tambem o programa de prevencao da aids. na sipat deverao obrigatoriamente ser enfocados os riscos do trabalho e suas medidas de prevencao. §4º nos dias das reunioes ordinarias e extraordinarias da cipa, os membros titulares poderao dispor do tempo livre de 60 (sessenta) minutos imediatamente anteriores a hora prevista para a reuniao para preparacao. §5º as reunioes da cipa convocadas pela empresa e realizadas fora da **jornada** normal de trabalho, deverao ser remuneradas como horas extraordinarias.

Repercussão em outras cláusulas – Adicionais

Exemplo1:

Nº registro: RJ000784/2025

Texto cláusula: clausula quarta - adicionais e beneficios dos adicionais§1- **as partes acordam os seguintes adicionais a serem pagos aos empregados offshore** que laboram em turnos de revezamento de 14x14 dias, nas plataformas maritimas, que incidirao sempre sobre o salario-base, de forma nao cumulativa:adicional de periculosidade30,00%adicional noturno ou sobreaviso26,00%adicional de intervalo/refeicao32,50%adicional de revezamento47,67%a- adicional de confinamento30,00%i- os adicionais noturno e de intervalo/refeicao, quando devidos, ja incluem o valor proporcional a periculosidade.ii- os empregados operacionais ja recebem os adicionais previstos neste instrumento em razao de estarem sujeitos aos embarques. iii- a empresa possui politica de administracao salarial organizada em procedimento interno que estabelece os criterios de concessao de incrementos salariais por merito, performance, enquadramento e promoco.es.iv- alem das obrigacoes acima ajustadas, fica autorizado pelo presente que:(i) o adicional de periculosidade decorrente do §1, do art. 193 da clt e da nr 16 (norma regulamentadora nº 16), e devido pelo trabalho realizadoem local com exposicao aoperigo de explosao;(ii) o empregado que receber o adicional noturno nao fara jus ao pagamento adicional de sobreaviso. da mesma forma, o adicional de sobreaviso somente sera pago aos empregados que trabalham no regime de sobreaviso, nos termos do inciso ii do art. 6º da lei 5.811/72;(iii) o adicional de intervalo/refeicao destina-se a indenizar a hora de repouso e alimentacao suprimida, nos termos do art. 4º da lei 5.811/72 c/c o inciso ii do art. 3 do mesmo diploma;(iv) o adicional de revezamento destina- se ao pagamento do trabalho realizado no dia do revezamento de turno, a passagem diaria de servico, aotempo despendido narealizacao do dialogo diariode seguranca (dds), aos treinamentos de combate a incendio e reunioes de qsms. logo, empregados nao terao a direito a postular eventuais horas extras neste sentido;(v) o adicional de confinamento destina-se ao pagamento pelo trabalho realizado em local/espaco confinado, conforme definido na legislacao e normas regulamentares.embarque eventual de empregados administrativos§2- fica acordado que em caso de embarque de empregado contratado pelo regime administrativo, serao devidos os adicionais abaixo discriminados:a- adicional de periculosidade30%adicional de intervalo/refeicao32,50%i- os adicionais serao devidos pelo numero de dias no mes que o empregado em regime administrativo trabalhar embarcado em regime offshore (nao sendo devido o pagamento pelos dias em que o empregado estiver de folga ou desembarcado), observada as demais condicoes previstas neste acordo (i.e. banco de dias), sem prejuizo da folga adquirida (que sera de 1 dia de descanso por cada dia de trabalho embarcado).ii- exclui-se do item acima, o adicional de periculosidade que devera ser pago em conformidade com o inciso xviii do art. 611-b da clt.iii-a empresa pagara o adicional noturno de 26% (vinte e seis por cento) aos empregados administrativos em embarque eventual, somente quando estes laborarem no horario noturno.das horas extras§3- as horas extras nao compensadas de todos os empregados serao pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) (ainda que trabalhadas durante o periodo da dobra do empregado),

quando trabalhadas de segunda a sábado. aos domingos e feriados, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).i- as horas extras previstas neste acordo e praticadas na forma da clt, somente serão realizadas em casos excepcionais, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no art. 59, da clt, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 61 do mesmo diploma legal.ii- no dia do desembarque, o período em que os empregados estiverem a bordo esperando o desembarque não será considerado como hora extra ou tempo a disposição da empresa.iii - considerando a previsão contida no artigo 611-a, inciso v, da clt e a estrutura de cargos da empresa, não farão jus ao recebimento de horas extras os empregados administrativos que exerçam cargos de confiança assim considerados, para efeitos deste acordo, os diretores, superintendentes, gerentes, supervisores, ou ainda, aqueles que detêm poderes de gestão, administração ou representação como por exemplo os engenheiros, coordenadores, advogados, contadores, especialistas, médicos, que por força de tais poderes, não estejam sujeitos a controle de **jornada**, em conformidade com o art. 62, inciso ii da clt.dobra / folga indenizada§4- fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de força maior, o empregado offshore poderá ser mantido em seu posto de trabalho nas plataformas marítimas ou sondas terrestres. nesse caso, será devida a remuneração em dobro, a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: salário base adicionais / 30 valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.i-caso a empresa não proporcione ao empregado offshore as folgas correspondentes aos dias trabalhados, estas folgas serão indenizadas da seguinte forma: salário base adicionais / 30 valor dia x n.º dias não folgados x 1.ii- na hipótese do trabalhador offshore, após a realização do embarque, apresentar atestado médico, indicando a necessidade de afastamento de suas atividades por determinado período, os dias indicados no atestado serão considerados como folga.feriado§5- quando o regime normal de trabalho dos empregados offshore coincidir com os feriados, a saber: 1º de janeiro, 21 de abril, sexta-feira da Paixão, 1º de maio, Corpus Christi, 7 de setembro, 12 de outubro, 02 de novembro, 15 de novembro, 20 de novembro e 25 de dezembro, o pagamento será em dobro, ou seja, será pago com adicional de 100% (cem por cento) da remuneração normal.i- fica acordado entre sindicato e empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o dia do trabalhador offshore. este dia será considerado feriado para todos os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais. caso o trabalhador esteja embarcado o feriado será pago com adicional de 100% (cem por cento). ii- os empregados administrativos e operacionais optam por trocar o feriado do dia do trabalhador offshore pelo dia do seu aniversário. caso o dia do aniversário coincida com o dia da folga ou feriado, o empregado deixará de trabalhar no próximo dia após o término da folga e/ou feriado.apuração e pagamento das variáveis de folha§6- considerando que a empresa realiza o pagamento do salário no penúltimo dia útil do mês, a apuração das variáveis de folha de pagamento, bem como o seu pagamento ocorrerá sempre no mês subsequente à realização das mesmas.participação nos lucros ou resultados§7- a empresa poderá pagar a plr (participação nos lucros e resultados), prevista no artigo 7º, inciso xi, da Constituição Federal e da Lei n.º 10.101, de 19.12.2000, e caso seja negociado acordo específico para esse fim.plano de

previdencia complementar§8- o plano de previdencia complementar implementado pela empresa, com opcao e participacao dos empregados, sera de total responsabilidade do participante a partir do seu desligamento da empresa. este beneficio nao tera qualquer natureza salarial.auxilio saude e seguro de vida§9- a empresa contratara em beneficio dos seus empregados, plano de saude compartilhado de assistencia medica e odontologica, extensivo aos seus dependentes legais, bem como seguro de vida em grupo, cessando a eficacia de ambos com a extincao do contrato de trabalho.i- nas consultas, o empregado co-participara pagando um percentual do valor da despesa fixado pelo prestador de servico de assistencia medica, na forma estabelecida no contrato de prestacao de servicos medicos firmado com a empresa. o valor da co-participacao do empregado sera descontado em folha de pagamento.ii- para efeitos destes beneficios, consideram-se dependentes: o conjuge, o companheiro (a), os filhos ate 21 anos e ou ate 24, desde que cursando faculdade ou escola tecnica comprovadamente, os filhos especiais mediante apresentacao de declaracao do inss e atestado do medico do sus, e os tutelados por determinacao judicial.iii- as partes reconhecem que os beneficios de auxilio saude e seguro de vida concedidos pela empresa possuem natureza assistencial, nao integrando o contrato de trabalho dos empregados para nenhum fim, de modo que as operadoras, condicoes e categorias dos planos contratados poderao ser revistas no curso ou ao termino da vigencia deste acordo coletivo, sem que reste configurada alteracao contratual.auxilio alimentacao§10- a empresa fornecera mensalmente aos empregados operacionais e administrativos ticket refeicao ou alimentacao, conforme opcao do empregado, na forma estabelecida pelo programa de alimentacao do trabalhador (pat).i- para o grupo dos empregados offshore a empresa fornecera ticket alimentacao e refeicoes no local de trabalho.ii- a empresa garantira a manutencao do ticket alimentacao ou refeicao aos empregados em gozo de beneficio previdenciario (doenca ou acidente) pelo periodo de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias apos o inicio do afastamento.iii- fica convencionado que os empregados que estiverem afastados do trabalho em razao de afastamento medico ou aposentadoria por invalidez por mais de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias terao os tickets alimentacao ou refeicao suspensos, voltando a recebe-los a partir da data de retorno ao trabalho na empresa.iv- a empresa provera alimentacao aos empregados offshore, quando em viagem de troca de turma, mediante o fornecimento de cartao “visa vale”, na forma estabelecida no pat, em valor suficiente para aquisicao de refeicoes durante a viagem.v- o cartao fornecido nas condicoes estabelecidas no inciso iii sera destinado as despesas com alimentacao do empregado durante o trajeto residencia x rio das ostras - rj x residencia e tera, a partir de 1º de janeiro de 2014, seus valores fixados de acordo com a distancia entre a residencia do empregado e a cidade de rio das ostras, conforme discriminado abaixo:distanciavalor do ticket0 - 500 kmr50,00501 km 1000 kmr100,00acima de 1001 kmr150,00vi- em 1º de setembro de 2024, o valor bruto do ticket alimentacao/refeicao de todos os empregados passara para r 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) por mes.vii- a empresa concedera o auxilio-natal no valor de r1.500,00 (mil e quinhentos reais) , em parcela unica, a ser creditado no ticket alimentacao no mes de dezembro. sao elegiveis ao recebimento do auxilio-natal

todos os empregados admitidos até o dia 15 de dezembro, incluindo aqueles que estiverem afastados (com contrato suspenso), desde que, tenham trabalhado mais de 180 (cento e oitenta) dias no ano de referência. excepcionalmente em 2024, a empresa concedera a título de auxílio-natal, um crédito adicional no ticket alimentação no valor de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais). auxílio transporte §11- na forma do que dispõe o art. 3, inciso iv da lei 5.811/72, a empresa concedera o transporte gratuito aos seus empregados offshore mediante o fornecimento de passagens rodoviárias ou aéreas, através dos serviços de uma agência de viagens contratada especificamente para este fim. i- a empresa poderá pagar diária de viagem para deslocamento até o local de embarque no transporte fornecido aos empregados quando em viagem a serviço da empresa ou em treinamentos, considerando a distância entre o ponto de origem e o ponto de embarque no transporte fornecido pela empresa, conforme abaixo: distância diária viagem mensal (desembarque embarque) 0 – 100 km R\$ 100,00 101 – 250 km R\$ 300,00 251 – 400 km R\$ 400,00 ii- nos termos do disposto no artigo 457, §2º da CLT, o valor da diária de viagem não integra o salário do empregado para quaisquer efeitos legais. iii- ocorrendo majoração de tarifa, a empresa complementará de imediato, a diferença devida ao empregado. iv- o transporte concedido na forma acima estabelecida obedece ao que dispõe a lei 5.811/72 e não terá caráter salarial, consequentemente não se incorporará, em hipótese alguma, ao salário do empregado e ainda, sobre o mesmo não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários. §12- nos termos do §2º do art. 58 da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação no posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer outro meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na **jornada** de trabalho, por não ser tempo a disposição do empregador. auxílio creche / auxílio – baba §13- a empresa concedera auxílio creche ou auxílio baba aos empregados por ocasião de nascimentos de seus filhos, no valor de até R\$ 300,00 (trezentos reais) mensais, no decorrer do primeiro ano de idade da criança, limitado a seis parcelas mensais e consecutivas. i- incluem-se neste benefício as hipóteses de adoção. ii- o “auxílio - creche” não será cumulativo com o “auxílio-baba”, devendo o empregado fazer a opção escrita por um ou outro. iii- o pagamento das parcelas será feito mediante reembolso das despesas realizadas e comprovadas com creche ou baba, dependendo da opção escolhida e cessará no sexto mês após o pagamento do primeiro reembolso ou quando a criança completar 12 meses de idade, o que ocorrer primeiro. iv- as despesas efetuadas com pagamento da empregada doméstica / baba serão reembolsadas mediante a entrega de cópia do recibo desta, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em carteira de trabalho e previdência social e seja inscrita no INSS. v- o reembolso baba será limitado a quantidade de filhos elegíveis. vi - os benefícios previstos nesta cláusula também serão concedidos no mesmo prazo e forma acima estabelecidos aos empregados no caso de custódia legal reconhecida através de ato judicial e o pagamento será devido mediante a apresentação da sentença que decretar a custódia e dos comprovantes de despesas com creche ou baba, até que a criança complete 12 (doze) meses de idade. confraternização §14- com o objetivo de confraternizar-se com seus empregados, a empresa concedera aos seus funcionários os seguintes benefícios: a)

auxílio-aniversário no valor de R\$300,00 (trezentos reais). São elegíveis ao recebimento do auxílio-aniversário todos os empregados ativos, ou afastados com menos de 90 dias no momento da concessão, e que não estejam no curso do contrato de experiência; b) auxílio-volta as aulas no valor de R\$300,00 (trezentos reais), por cada filho com idade entre 04 e 14 anos de idade. São elegíveis ao recebimento do auxílio-volta as aulas todos os empregados ativos, ou afastados com menos de 90 dias no momento da concessão, e que não estejam no curso do contrato de experiência; c) auxílio-nascimento do filho no valor de R\$300,00 (trezentos reais). São elegíveis ao recebimento do auxílio-nascimento todos os empregados ativos, ou afastados com menos de 90 dias no momento da concessão, e que não estejam no curso do contrato de experiência; i- os benefícios previstos neste parágrafo serão fornecidos sob a forma de cartão vinculado a rede credenciada, em critério uniforme para todos os empregados e não terão natureza salarial e, conseqüentemente não se incorporarão, em hipótese alguma, ao salário do empregado e ainda, sobre o mesmo não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários.

auxílio funeral §15- a empresa concederá a todos os empregados o benefício de assistência funeral familiar, que tem a finalidade de assistir a família na tomada das providências necessárias, em caso de falecimento do empregado, cônjuge, filhos e/ou enteados até 21 anos de idade, filhos especiais sem limite de idade e filhos universitários até 24 anos. i- este benefício é solicitado através do telefone 0800 701 2704 e sua utilização poderá ser através de reembolso ou acionamento do serviço de assistência funeral disponibilizada pelo Bradesco.

empréstimo consignado §16- a empresa disponibiliza aos seus funcionários o empréstimo consignado, cujas condições foram acordadas em instrumento contratual específico, que está disponível no departamento de recursos humanos para consulta dos empregados.

§17- todos os benefícios concedidos pela empresa aos seus trabalhadores, previstos do § 8 ao §15 do presente acordo coletivo, não têm caráter salarial e não integram a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais em conformidade com o §2º do art. 457, e, incisos dos §§2º e 5º art. 458 da CLT.

contribuição assistencial §18- conforme assembleia geral extraordinária, fica estabelecida a contribuição assistencial de 1% (um por cento) sobre o salário contratual do empregado, a ser descontada, apenas uma vez, após a assinatura do acordo coletivo de trabalho, de todos os empregados que não apresentaram oposição ao sindicato no prazo estabelecido, e recolhida até o dia 10 (dez) subsequente ao desconto. i- nos termos da norma técnica/SRT/MTE nº 202/2009, a empresa fornecera ao sindicato, no prazo de 10 (dez) dias, contados a partir da data do recolhimento da contribuição prevista no parágrafo acima, a relação nominal dos empregados contribuintes da qual conste o nome completo, a função exercida, a remuneração percebida no mês do desconto e o valor recolhido. ii- ficou assegurado a todos os empregados, o direito de oposição ao referido desconto, na forma do tema de nº 935 de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, julgado em setembro de 2023, no prazo de 30 (trinta) dias contados do dia 04/06/2024, da data de realização da assembleia, que ficou estabelecido que a carta de oposição deveria ser apresentada individualmente pelo empregado, através do e-mail administrativo@sinditog.org, de forma manuscrita, com identificação e assinatura do oponente, conforme orientação

expressa, na referida assembleia.iii- as cartas de oposicao que chegaram ao sindicato no prazo previsto no paragrafo acima, serao encaminhadas a empresa, ate o momento do envio da minuta deste acordo para ser submetida a assembleia com os empregados, para que estes, nao sofram o desconto previsto nesta clausula.iv- devido as cartas de oposicao que chegaram ao sindicato, neste acordo, nao havera o desconto da contribuicao assistencial, prevista nesse paragrafo, conforme comunicado enviado a empresa.aplicabilidade e do acordo coletivo§19- por forca do das decisoes judiciais transitadas em julgada nos autos dos processos de legitimidade nº (2002.001.13144 - acao civil - 0142400-27.2005.5.01.0481 e 0001782-22.2011.5.01.0481),o sinditob representa os trabalhadores offshore que laboram em alto mar.§20- o presente termo aditivo integra o acordo coletivo de trabalho 2023/2025, permanecendo as demais clausulas vigentes e inalteradas, e tera vigencia apos o protocolo no orgao do ministerio do trabalho e previdencia, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos juridicos legais.§21- conforme disposto na instrucao normativa n. 16, de 15 de outubro de 2013, sera utilizado o sistema de negociacoes coletivas de trabalho – mediador para fins de elaboracao, transmissao, registro e arquivo, via eletronica, do instrumento coletivo de trabalho a que se refere o artigo 614 da consolidacao das leis do trabalho – clt.§22- com a transmissao dos dados, o sistema gerara o requerimento de registro do instrumento coletivo, que sera assinado pelo representante da empresa e do sindicato, e sera protocolado no orgao do ministerio do trabalho e previdencia, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos juridicos legais.e, estando as partes convenientes justas e acordadas, transmitem acordo coletivo de trabalho, para assinatura do requerimento que sera protocolado no orgao do ministerio do trabalho e previdencia para fins de registro e arquivo.} eliane do desterro da silva diretor sindicato dos trabalhadores offshore do brasil luis guilherme assed de almeida senna diretor servicos de petroleo constellation s.a. silvia bastos nunes ruggeri diretor servicos de petroleo constellation s.a.

Exemplo 2:

Nº registro: PE000366/2025

Texto cláusula: clausula quinta - dos beneficios adicionais conquistados para categoria patronal as empresas que integram a categoria patronal, classificadas como “representadas associadas” e “representadas contribuintes” **terao direito aos beneficios adicionais previstos nesta clausula, por se tratarem de conquistas negociadas concedidas aos representados** que contribuem com as receitas sindicais, nos termos das notas tecnicas nº 02/2018 e 03/2019 do conalis e tema 935 do stf, o qual concede a possibilidade do direito de oposicao aqueles que nao tenham interesse em aderir a norma coletiva, bem como, o principio da liberdade sindical, da autonomia normativa e da solidariedade que preveem a garantia de criacao de condicoes e receitas para sustentabilidade sindical e, consequente, prestacao de servicos.paragrafo primeiro: dos beneficios adicionais da categoria patronal conquistados pela presente cct:sera garantido exclusivamente aos representados associados e aos associados contribuintes, os beneficios conforme descritos abaixo:a)assistencia sindical,b) regime especial de piso salarial (repis) para mei, me e epp;c) banco de horas anual;d) escala de **jornada** de 12x36he) contrato

por tempo parcial;f) autorizacao para **jornada** em domingos;g) autorizacao para **jornada** em feriados permitidos nesta cct;paragrafo segundo: as empresas que, de forma deliberada ou equivocada, concederem os beneficios conquistados e previstos nesta convencao coletiva de trabalho a empregados enquadrados comorepresentados, sem a devida comprovacao de pagamento da contribuicao assistencial pelos trabalhadores, assumirao, integralmente, a responsabilidade pelo recolhimento dessas contribuicoes em favor do sindicato laboral. esse recolhimento devera ser realizado pela empresa, independentemente das multas e sancoes previstas nesta cct.

Exemplo3:

Nº registro: PE000598/2025

Texto cláusula: clausula decima primeira - dos beneficios adicionais conquistados para a categoria laboral na presente sera garantido exclusivamente aos empregados que integram a categoria laboral, enquadrados como “representados associados e contribuintes” **os beneficios adicionais previstos nesta clausula, por se tratarem de conquistas negociadas concedidas aos representados que contribuem com as receitas sindicais**, nos termos das notas tecnicas nº 02/2018 e 03/2019 do conalis e tema 935 do stf, o qual concede a possibilidade do direito de oposicao aqueles que nao tenham interesse em aderir a norma coletiva, bem como, o principio da liberdade sindical, da autonomia normativa e da solidariedade que preveem a garantia de criacao de condicoes e receitas para sustentabilidade sindical e, consequente, prestacao de servicos.paragrafo primeiro – sera garantido exclusivamente aos representados associados e contribuintes, da categoria laboral, das cidades de garanhuns/pe, conforme descrito abaixo:i – da ajuda-alimentacao:a) o valor de r 60,00 (sessenta reais), para empregados contratados, por empresa, que nao se enquadrarem ou nao aderirem ao repis.b) valor mensal de r 40,00 (quarenta reais) para empregados contratados, por empresa, que aderirem ao repisc) o auxilio alimentacao devera ser fornecido juntamente com o recebimento dos salarios, devendo constar em folha de pagamento a todos os empregados, respeitando os requisitos a seguir:1 - com objetivo de controle e fiscalizacao, o pagamento da ajuda de alimentacao podera ser realizado atraves de wallet de beneficios adapta beneficios aprovado desde ja pelos sindicatos laboral e patronal ou pago por outro meio como cheque-alimentacao, tickets-refeicao, cartao-alimentacao ou qualquer outra designacao equivalente, desde que seja solicitado autorizacao dos sindicatos laboral e patronal.2 - a ajuda-alimentacao, de que trata o “caput” desta clausula, nao possui natureza salarial, nao podendo se integrar ao salario para qualquer fim.3 – a ajuda alimentacao nao sera pago por ocasio de ferias, por motivo de licenca-maternidade, durante o periodo em que o empregado estiver afastado por motivo de doenca, por mais de 15 (quinze) dias, inclusive em razao de recebimento de auxilio doenca/ auxilio doenca acidentario, pelo inss, sendo normalizado o seu pagamento quando do retorno do empregado ao trabalho.paragrafo segundo – wallet de beneficios adapta beneficiosterao direito a wallet de beneficios todos os colaboradores das empresas signatarias desta cct, conforme regras definidas pela empresa empregadora e dentro dos planos contratados junto a adapta beneficios.i - beneficios disponiveisa adapta beneficios disponibilizara aos

colaboradores, de acordo com o plano contratado, as seguintes vantagens: a - vale-alimentação e vale-refeição - o saldo desses benefícios será disponibilizado de forma livre, permitindo o uso via pix em qualquer estabelecimento. b - vale-transporte digital - disponibilização de créditos para transporte público, conforme necessidade do colaborador e política da empresa. o saldo também poderá ser utilizado para transportes alternativos, como uber e moto uber, mediante comprovação da despesa. opcional para cada empresa oferecer para seus colaboradores. c - plano de benefícios em saúde - inclui descontos em consultas, exames, farmácias e telemedicina. d - convênios e descontos - acesso a redes de parceiros em educação, lazer, cultura, academias, e-commerce e outros serviços. e - carteira digital com cashback - possibilidade de acumular e utilizar valores de cashback em estabelecimentos credenciados. f - sorteios mensais - participação em sorteios mensais de prêmios e benefícios adicionais, conforme regulamento definido pela adapta benefícios. ii - regras de utilização - a wallet de benefícios e de uso pessoal e intransferível do colaborador. b - o saldo dos benefícios deve ser utilizado exclusivamente para os fins designados em cada categoria no que tange a alimentação. c - a empresa empregadora poderá definir limites, condições e critérios adicionais para o uso dos benefícios, respeitando os termos da cct. d - o colaborador deverá seguir as regras da plataforma adapta benefícios para ativação e gerenciamento dos serviços disponíveis. e - os colaboradores terão direito a 30 transações via pix gratuitas por mês. transações excedentes serão tarifadas em R\$ 1,00 por transação. iii - disposições gerais - os benefícios fornecidos através da wallet não possuem natureza salarial, não se incorporam à remuneração do colaborador para qualquer fim, nem geram encargos trabalhistas, previdenciários ou fundiários, conforme disposto no artigo 457, §2º, da consolidação das leis do trabalho (clt). b - o descumprimento das regras estabelecidas poderá acarretar a suspensão do acesso a wallet de benefícios, sem prejuízo de outras penalidades previstas na legislação trabalhista. c - esta cláusula entra em vigor a partir da assinatura da presente cct e se manterá válida enquanto vigente o contrato entre a empresa empregadora e a adapta benefícios. parágrafo terceiro - da ajuda de custos aos domingos e feriados - sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, pelo trabalho realizado nos domingos e feriados, será paga, uma ajuda de custo aos empregados enquadrados como “representados associados ou representados contribuintes” ficando elucidado que esta ajuda de custo não constitui salário para nenhum fim de direito. a ajuda se dará conforme abaixo: i - ajuda de custo nos domingos e feriados para **jornada** de 04h: R\$ 35,00 (trinta e cinco reais). ii - ajuda de custo nos domingos e feriados para **jornada** de 06h: R\$ 40,00 (quarenta reais). iii - ajuda de custo nos domingos e feriados para **jornada** de 08h: R\$ 50,00 (cinquenta reais). parágrafo quarto - das horas extras - a **jornada** extraordinária de trabalho, cumpridas por empregados em empresas do comércio, de segunda-feira a sábado, será paga a base de 60% (sessenta por cento), sobre a hora normal, até o limite de 02 (duas) horas diárias, sobre a hora normal, em conformidade com as condições a seguir: i - a **jornada** extraordinária de trabalho, excepcionalmente, cumprida em dias domingos e feriados civis e religiosos, será remunerada com o acréscimo de 100% (cento por cento). ii - as horas trabalhadas por empregados em empresas que não implantaram o acordo de compensação de **jornada** (banco de horas),

durante o seu repouso semanal remunerado, serao tidas como extraordinarias e deverao ser pagas com sobretaxa de 120% (cento e vinte por cento).paragrafo quinto - do adiantamento do 13º salario - no ato da concessao das ferias ao empregado, este fara jus a antecipacao de 50% (cinquenta por cento) do 13º salario, referente ao ano em curso, desde que solicitado por escrito, observadas as disposicoes da lei.i -nos casos de demissao do empregado em data posterior ao periodo de gozo de ferias, sera facultado ao empregador efetuar o desconto do valor anteriormente pago a titulo de antecipacao de 13º salario proporcional.

Repercussão em outras cláusulas – Outros assuntos

Exemplo 1:

Nº registro: AM000107/2025

Texto cláusula: clausula decima quinta - do seguro de vida - **na ocorrencia de morte ou invalidez, a no primeiro caso, ou ao proprio empregado, na segunda hipotese, um seguro nos seguintes valores:**a) morte por acidente de traba/ho: 50 salarios minimos vigentes a epoca do obito;b) morte por doenca ocupacional do trabalho: 40 salarios minimos vigentes a epoca do obito;c) invalidez total: 30 salarios minimos vigentes a epoca do fato em que resultou na incapacidade;d) Invalidez parcial: 15 salarios minimos vigentes a epoca do fato em que resultou na incapacidade.paragrafo primeiro - na hipotese das alineas “c” e “d” desta clausula, o empregado so tera direito a indenizacao em referencia, se este for decorrente de acidente do trabalho ou de doenca ocupacional do trabalho, aplicando-se a norma previdenciaria como parametro de interpretacao da clausula em voga.paragrafo segundo - a determinacao de invalidez e de seu grau obedecera a norma previdenciaria.paragrafo terceiro - as empresas que mantem pianos de seguro de vida, plano de beneficios complementar ou assemelhados a previdencia social, sem onus para o empregado, esta isenta do cumprimento desta clausula. paragrafo quarto- nao serao devidas as indenizacoes previstas na clausula decima terceira, caso a morte ou a invalidez do obreiro nao tenha relacao com o trabalho desempenhado pelo empregado ou nao tenha ocorrido durante a **jornada** do labor, hipoteses estas em que a empresa estarz isenta do cumprimento desta clausula.

Exemplo 2:

Nº registro: SP009816/2025

Texto cláusula: clausula decima segunda - do auxilio funeral **a empresa arcara com as despesas decorrentes de remocao e do funeral do empregado falecido em acidente de trabalho.** paragrafo unico: nos casos de falecimento de empregados inclusive por morte natural, ocorrida nas inter-**jornadas** fora da sede, a empresa arcara com as despesas relativas a remocao do empregado falecido para a cidade de origem.

Exemplo 3:

Nº registro: MT000257/2025

Texto cláusula: clausula decima primeira - recebimento e devolucao dos uniformes declaro ter recebido da empresa rancho famiglia da nonna ltda inscrita no cnpj sob o n.º 38215069/0001-05

o uniforme abaixo discriminado, me comprometendo a utiliza-los somente para fins laborais durante toda a jornada de trabalho e devolve-lo no termino do contrato de trabalho, sob pena de nao o fazer ser enquadrado em punicoes disciplinares. () camisa () calca () touca () avental () sapatos obs. : caso a vida util do uniforme nao dure o prazo de desligamento do colaborador, seja por falta de zelo, extravio, ou motivos nao justificaveis, a empresa se reserva o direito de descontar do funcionario o valor de aquisicao do novo uniforme.

3. OUTROS TEMAS

Outros temas - Ausências e faltas justificadas

Exemplo 1:

Nº registro: RS001497/2025

clausula quinquagesima segunda - atestado medicos, psicologicos e odontologicos e exames clinicos as empresas reconhecerao como validos os atestados emitidos por medicos, odontologos e psicologos.item 2º **as empresas nao poderao anotar ou carimbar na ctps dos empregados as ausencias justificadas por atestados medicos, assim como nao poderao anotar nas carteiras do inss convenios com policlinicas.**item 3º o empregado nao tera a obrigacao de passar pelo departamento medico da empresa para validar atestados. 043. os exames medicos, radiologicos, laboratoriais ou outros exigidos pelo empregador para admissao ou periodicos dos empregados serao pagos por ele e efetuados nos locais determinados pelo mesmo, exclusivamente durante a **jornada** de trabalho.item 1º devera ser emitido pelo medico a servico da empresa atestado de saude ocupacional do trabalhador, conforme exigencia da portaria nº 3.214/78 - nr-7 - do mte, devendo a empresa fornecer uma copia ao empregado.item 2º fica vedado a solicitacao de exames do tipo planoteste ou hcg, a fim de obstar o trabalho de mulher gestante.item 3º no ato da assistencia da rescisao contratual o empregador devera apresentar copia do atestado medico ao empregado; em nao o fazendo, a empresa devera apresentar o recibo de entrega do mesmo ou, se for o caso, a comunicacao feita ao empregado para se submeter a exame medico, caso ele nao tenha comparecido para ser examinado.

Exemplo 2:

Nº registro: MG000042/2025

Texto cláusula: clausula trigesima segunda - licencas i – paternidade: 07 dias uteis **as faltas so serao abonadas mediante a apresentacao da certidao de nascimento** ii – casamento: 06 dias uteis, nao se contando o dia do evento.mediante exibicao de documento oficial comprobatorio do casamento civil ou religiosoiii – falecimentoa) de 05 (cinco) dias uteis em caso de falecimento de conjuge, companheiro (a), ascendentes e descendentes.b) de 03 (tres) dias uteis, em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovacao.iv - acompanhamento medico de filho ate 14 anos – 10 (dez) dias uteis, durante o ano com apresentacao do atestado de

acompanhamento medico.v – meia **jornada**, durante o expediente bancario, para recebimento do pis, exceto quando o pagamento for feito na propria empresa.

Exemplo 3:

Nº registro: PR003063/2024

Texto cláusula: clausula septagesima nona - ausencias por depressao pos-parto a empresa podera **flexibilizar o cumprimento da jornada de trabalho, e/ou abonar ausencias justificadas**, limitadas a 3 dias para pessoas empregadas e, por este motivo, tenham seu(sua) esposa/ marido ou pessoa parceira parturiente, em quadro de depressao pos-parto, comprovado mediante laudo medico.paragrafo unico: esta condicao e valida durante os 6 primeiros meses apos o parto.

Exemplo 4:

Nº registro: RJ002789/2025

Texto cláusula: clausula quadregesima primeira - **liberacao para cursos desde que solicitado por oficio do sindicato profissional, a empresas obriga-se a liberar seus empregados sindicalizados para participar de cursos, seminarios, congressos e eventos de programacao conhecida**, realizados em territorio nacional, ficando tal liberacao restrita a um funcionario por mes, nao simultaneamente, e a carga horaria maxima de 16 (dezesseis) horas mensais. paragrafo unico - para o dia liberado, a remuneracao sera a da **jornada** normal diaria de trabalho, desde que o curso ou evento acima citado tenha sido realizado durante o horario de expediente do trabalhador que dele participar.

Exemplo 5:

Nº registro: DF000533/2025

Texto cláusula: clausula trigesima segunda - licenca-nojo 27.1. a cncoop **concedera licenca por falecimento (licenca nojo) ao empregado, nos seguintes termos:** a) 5 (cinco) dias uteis, em caso de falecimento de conjuge, companheiro(a), pai, mae, filho(a), irmao(a) ou avo(o); b) 3 (tres) dias uteis, contados a partir da data do obito, em caso de falecimento de sogro(a). 27.2. caso o falecimento ocorra apos o termino da **jornada** de trabalho, a contagem da licenca tera inicio no primeiro dia util subsequente.27.3. a concessao da licenca esta condicionada a apresentacao posterior de documento probatorio, como certidao de obito ou outro documento oficial que ateste o vinculo e o falecimento do familiar.27.4. os casos omissos serao analisados e deliberados pelo respectivo superior hierarquico, em conjunto com a gerencia de pessoas da cncoop, considerando a legislacao vigente e os normativos internos aplicaveis.

Outros temas - Estudantes e estágios

Exemplo 1:

Nº registro: SP005552/2025

Texto cláusula: clausula vigesima setima - abono escolar **serao abonadas as faltas de empregado estudante, para prestacao de exames**, desde que em estabelecimento de ensino

oficial, autorizado ou reconhecido, pre-avisado o empregador com o mínimo de 48 horas e comprovação posterior no primeiro dia de trabalho, e os horários dos exames devem coincidir com o horário de trabalho. parágrafo único - proíbe-se a prorrogação da **jornada** de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da c.l.t

Exemplo 2:

Nº registro: AM000340/2025

Texto cláusula: cláusula décima sétima - contratação de jovem aprendiz **poderá ser contratado jovem aprendiz, aqui entendido entre 14 anos e 24 anos, desde que regularmente matriculados em cursos regulamentares**, por prazo determinado, não superior a 2 (dois) anos, em conformidade com as leis 10.097/2000 e 11.180/2005. parágrafo primeiro - a **jornada** diária máxima para os jovens aprendizes se dará de acordo com lei; parágrafo segundo - a remuneração dos jovens aprendizes será correspondente às horas trabalhadas, incluídas o dsr- descanso semanal remunerado, tendo base o salário mínimo.

Exemplo 3:

Nº registro: RJ002492/2024

Texto cláusula: cláusula trigesima quarta - provas escolares **as empresas abonarão falta do empregado, que resulte de prova escolar de curso regular de ensino**, desde que, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, comprove o empregado, junto ao órgão de pessoal, a realização da prova em horário coincidente com a **jornada** de trabalho, prazo este necessário ao empregador para a devida mudança na escala de trabalho.

Exemplo 4:

Nº registro: BA000143/2025

Texto cláusula: cláusula décima nona - proibição de prorrogação da **jornada** de empregado - estudante as empresas dos lojistas do comércio, das cidades de cansanção, crisópolis, monte santo, queimadas, quinjique, rio real e santa luz não prorrogarão o horário de trabalho, **nem farão mudanças de turno, que venham prejudicar o empregado estudante no período das aulas**; parágrafo único - mediante combinação prévia entre empregado e empregador o comerciante, terá garantida a sua liberação para fazer concursos, exame do enem e vestibular. no caso de estágio obrigatório, previsto em lei a liberação deverá ocorrer, com objetivo de coincidir com as férias. caso o período do estágio ultrapasse os 30 (trinta) dias das férias, será compensado posteriormente.

Exemplo 5:

Nº registro: PR003151/2024

Texto cláusula: cláusula décima sexta - estágio na contratação de estagiários **sem vínculo empregatício, como admitido na lei, será pago ao estagiário, a título de bolsa-escola, o valor previsto na cláusula dos pisos salariais**, letra "a", desta convenção coletiva de trabalho, na proporção das horas de sua **jornada** de trabalho. § 1º - os estagiários contratados ficam adstritos à lei específica, devendo a função exercida na empresa ser compatível com o

curso e currículo escolar; § 2º - não se admite a contratação como estagiários para o exercício das funções de pacoteiro, faxineiro, cobrador, telefonista, repositor de estoque, “office-boy” e serviços gerais, ficando limitado a 90 (noventa) dias, o período de estágio nas funções de balconista e vendedor.

Outros temas - Trabalho a distância

Exemplo 1:

Nº registro: PR003380/2024

Texto cláusula: cláusula vigésima oitava - regime híbrido - administração as partes estipulam, de comum acordo, que os empregados passarão a se ativar em regime híbrido de trabalho a partir do dia 08/06/2022. parágrafo primeiro – **no regime híbrido de trabalho, o(a) empregado(a) irá realizar a jornada de trabalho em home office/teletrabalho**, por 2 (duas) vezes na semana (a definir pelo empregador), e o labor presencial nos 3 (três) dias remanescentes (a definir pelo empregador) da **jornada** de trabalho semanal, mantendo a **jornada** diária de trabalho legal praticada e já estipulada no contrato de trabalho. parágrafo segundo – o referido regime híbrido deverá ser realizado e coordenado pelo gerente, coordenador ou líder de cada área. parágrafo terceiro – fica estabelecido ainda que o(a) empregado(a) nos dias em que estiver no regime de home office/teletrabalho ficará dispensado de realizar o registro de **jornada**, por inviável sua operacionalização, e se compromete a realizar apenas sua **jornada** contratual. nos dias do trabalho presencial, deverá respeitar integralmente sua **jornada** contratual de trabalho, inclusive o intervalo para refeição e descanso, realizando o devido registro de ponto eletrônico, em cumprimento a **jornada** semanal regular. parágrafo quarto – o(a) empregado(a) continuará a exercer a mesma função nos dias em que estiver sob regime de teletrabalho, contudo, passará a prestar serviços preponderantemente fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, conforme as disposições ora ajustadas e termo de responsabilidade assinado também nesta data, que passa a fazer parte integrante deste instrumento e do contrato de trabalho. parágrafo quinto – o(a) empregado(a) ficará ciente de que a implementação do regime híbrido de home office/teletrabalho é provisória e poderá, a qualquer tempo, ser revista pela empresa, voltando o empregado a condição anterior de regime presencial integralmente nas dependências da empresa. parágrafo sexto – será reservado à empresa o direito de modificar a modalidade de trabalho por aditamento aos contratos de trabalho, restabelecendo a prestação de serviços de maneira presencial, nas dependências da empregadora, na forma do art. 75-C, § 2º, da CLT, sendo garantido prazo de 15 (quinze) dias para transição do empregado ao regime presencial, a contar da data de assinatura do termo aditivo. parágrafo sétimo – a empresa poderá, a qualquer tempo, convocar o(a) empregado(a) para compromissos específicos de temas que prescindem de participação pessoal, sem descaracterização do regime de teletrabalho, estando o empregado, portanto, disponível se necessário. parágrafo oitavo – fica estabelecido que a empresa disponibilizará os equipamentos tecnológicos e recursos já existentes para a realização do regime híbrido em home office/teletrabalho. parágrafo nono – em virtude do caráter provisório da medida,

a aquisicao e manutencao dos equipamentos da infraestrutura necessaria e adequada a prestacao do teletrabalho (home office) e todas as despesas acessorias ficarao a cargo do(a) empregado(a).paragrafo decimo – qualquer outra despesa necessaria ao desempenho do trabalho devera ser previa e expressamente aprovada pela empresa, que caso concorde, procedera ao reembolso mediante previa apresentacao de nota fiscal pelo(a) empregado(a). paragrafo decimo primeiro –o(a) empregado(a) ficara expressamente obrigado a guardar sigilo absoluto de toda e qualquer informacao que venha a ter acesso, nela compreendidas as suas mais variadas formas, por mais irrelevantes que possam vir a ser ou parecer, em decorrencia do desempenho de suas funcoes, sejam elas atinentes a empregadora e/ou a terceiros, clientes ou nao desta.paragrafo decimo segundo - o (a) empregado(a) devera declarar-se sabedor de que a nao observancia do que acima consta, seja por culpa ou dolo, tornara passivel a rescisao do contrato de trabalho por justa causa, sem prejuizo da competente acao civil e/ou criminal que o caso vier a merecer.paragrafo decimo terceiro – o(a) empregado(a) devera declarar o recebimento e a ciencia do termo de responsabilidade emitido pela empresa, instruindo-o(a) de forma expressa e ostensiva quanto a medidas de precaucao necessarias a evitar doencas e acidentes do trabalho, comprometendo-se o(a) empregado(a) a seguir as instrucoes fornecidas e medidas de precaucao, na forma do paragrafo unico do art. 75-e da clt, comprometendo-se a:(i) obedecer as ordens e instrucoes emanadas de seus superiores hierarquicos, cumprindo os compromissos expressamente assumidos com zelo, atencao e competencia profissional, a tempo e modo;(ii) usar os meios de identificacao pessoal estabelecidos;(iii) observar as regras de utilizacao e funcionamento dos instrumentos de trabalho utilizados, zelando pela boa conservacao de equipamentos e maquinas, comunicando, ainda, as anormalidades notadas;(iv) cumprir as instrucoes e medidas de precaucao emanadas pela empregadora a fim de evitar doencas e acidentes de trabalho e quanto a questoes de saude, higiene e seguranca do trabalho em geral, com ciencia dos atos particulares necessarios para precaucao e seguranca;(v) manter o mais absoluto sigilo dos seus dados, senhas e demais informacoes necessarias a utilizacao dos sistemas, softwares, programas e aplicativos da empregadora colocados a sua disposicao, nao cedendo-os ou fornecendo-os a terceiros, ainda que provisoria ou temporariamente, responsabilizando-se por todas as acoes feitas sob seu acesso pessoal;(vi) respeitar as normas eticas e de boa conduta, bem como a boa-fe e os direitos da empregadora e de terceiros na utilizacao dos meios telematicos e telecomunicacoes;(vii) observar a finalidade estritamente profissional na utilizacao dos sistemas e e-mails corporativos fornecidos pela empregadora.

Exemplo 2:

Nº registro: DF000426/2025

Texto cláusula: clausula setima - ajuda de custo – auxilio home office ajuda de custo – **auxilio home officetendo em vista o regime de trabalho remoto(telebrabalho)adotado pela italents, a fim de auxiliar seu empregados com o pagamento de despesas relativas a internet e/ou na aquisicao e manutencao dos equipamentos tecnologicos**, ou, ainda, no custeio da infraestrutura necessaria para o teletrabalho, a italents fornecera ajuda de custo mensal no valor de r 100,00 (cem reais), para aqueles com **jornada** de trabalho semanal de 44 (quarenta e quatro)

horas, no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais), para aqueles com **jornada** de trabalho semanal de 36 (trinta e seis) horas, e no valor de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais), para aqueles com **jornada** de trabalho semanal de 20 (vinte) horas, por meio do fornecimento do benefício em pecunia ou por meio do fornecimento do benefício em cartão a ser disponibilizado para esta finalidade, cujo valor não integrará os salários para quaisquer efeitos legais. parágrafo primeiro – em razão de sua natureza indenizatória, nos termos do art. 457, §2º, da CLT, o benefício de que trata esta cláusula não tem caráter salarial e não integra e/ou incorpora o salário do empregado para nenhum efeito, valor ou forma, inclusive previdenciário. parágrafo segundo – conforme previsto na legislação tributária, a ITAENS prosseguirá com o desconto de imposto de renda sobre o valor da ajuda de custo. parágrafo terceiro – a autorização da ITAENS para realização eventual de trabalho presencial não descaracterizará o regime de trabalho obrigatório remoto. parágrafo quarto – a ITAENS poderá conceder a ajuda de custo aqui prevista também, de forma voluntária, para empregados que realizem trabalho remoto parcial, conforme vigente na ITAENS. parágrafo quinto – a ITAENS fará descontos proporcionais aos dias de ausências, ou seja, em casos de férias, faltas justificadas, injustificadas, bem como em caso de rescisão. os descontos referidos neste parágrafo poderão ser feitos de maneira retroativa.

Exemplo 3:

Nº registro: CE000614/2025

Texto cláusula: cláusula trigesima - da adaptação ao trabalho remoto (home office) § único - **transitoriamente, as regras trabalhistas pertinentes serão relativizadas, sendo de corresponsabilidade das partes as medidas de adaptação, com o menor custo, e a regra de não execução de horas extras, tendo em vista não ser possível o controle de jornada,** não sendo devidos o vale-transporte e nem o vale-refeição, salvo disposição expressa em contrário, através do aditamento ao contrato individual de trabalho.

Exemplo 4:

Nº registro: DF000427/2025

Texto cláusula: cláusula vigesima sétima - trabalho no domicílio do colaborador(a) (home office) **trabalho no domicílio do colaborador(a) (home office) em razão de situações excepcionais ou de conveniência, a CNM poderá implantar, total ou parcialmente, o regime de trabalho a ser executado na residência do colaborador(a).** caso o colaborador(a) não possua os meios necessários para a execução do trabalho remoto, a CNM para exigi-lo deverá fornecer sob empréstimo e mediante recibo onde conste a identificação pormenorizada do equipamento. a implementação da modalidade não configurará direito a incorporação ou permanência da condição de trabalho ao colaborador(a) que permanece a critério da CNM. os colaboradores que exercem cargos de confiança, legalmente dispensados do controle de horário, permanecerão exercendo as suas mesmas funções, mesmo que a distância. no período em que o colaborador(a) estiver trabalhando em regime domiciliar, deverá administrar o seu horário de trabalho, observados os limites máximos aplicáveis, obrigando-se a respeitar a **jornada** de trabalho definidos nas cláusulas quadragésima sexta e quadragésima sétima. ficam

mantidas as orientações aplicáveis ao cumprimento do horário na sede e subsele da cnm, ou seja, apenas com a expressa e prévia autorização do superior hierárquico da área poderão ser realizadas horas extras, obrigando-se a respeitar a **jornada** de trabalho definidos nas cláusulas quadragésima sexta e quadragésima sétima. eventual realização de tarefas que não podem ser interrompidas ou que importem em adequação ao horário das atividades de outras empresas ou instituições, deverão ser expressamente determinadas pelos superiores hierárquicos e, caso se inviabilize a compensação das horas trabalhadas além do horário normal, elas serão remuneradas como horas extras. na hipótese prevista no parágrafo anterior, o colaborador(a) deverá enviar diariamente ao seu superior hierárquico relatório pormenorizado das atividades, constando as tarefas executadas e o número de horas trabalhadas. o relatório deverá ser avaliado pelo respectivo superior hierárquico e após aprovado encaminhado ao responsável pela administração de pessoal. no período do trabalho na modalidade domiciliar (home office), será suspenso o pagamento do vale-transporte. quando por força de lei for imperativo a adoção da modalidade domiciliar (home office), verificando-se que a atividade executada pelo colaborador(a) não se coaduna com a modalidade, fica a cnm autorizada a readaptar temporariamente as atividades do colaborador(a), desde que compatíveis com a natureza do conteúdo ocupacional original.

Exemplo 5:

Nº registro: SP000793/2025

Texto cláusula: cláusula quadragésima quinta - prestação de serviço fora do local de trabalho **será considerado período de trabalho o tempo de deslocamento para serviços fora do local de trabalho**, a partir de sua apresentação para embarque, até a chegada no hotel, não incidindo o tempo de descanso no hotel como **jornada** de trabalho, a menos que o empregado seja chamado a trabalhar no seu período de descanso no hotel.

Outros temas - Sobreaviso e prontidão

Exemplo 1:

Nº registro: SC001543/2025

Texto cláusula: cláusula vigésima quarta - chamadas especiais ou de emergência. **e vedada a chamada especial e/ou de emergência do motorista que tenha efetuado a viagem de longa distância e que esteja gozando das folgas cumulativas**, conforme disposições abaixo: parágrafo primeiro - só poderão ser chamados os motoristas que tiverem cumprido a **jornada** de trabalho sem hora extra. parágrafo segundo - na espécie de chamada, será remunerado em hora extra, no percentual de 65% (sessenta e cinco por cento), sem prejuízo do intervalo/descanso restante, o qual deverá ser cumprido no retorno. parágrafo terceiro - entende-se por chamada especial ou de emergência, a convocação do empregado para trabalhar durante o período de repouso subsequente a **jornada** diária, igualmente aplicável a **jornada** semanal.

Exemplo 2:

Nº registro: SP010591/2025

Texto cláusula: clausula sexagesima - plantao medico durante a **jornada** de trabalho, as empresas deverao estar equipadas com medicamentos necessarios a prestacao de primeiros socorros, levando-se em conta as caracteristicas das atividades desenvolvidas. **os medicamentos de primeiros socorros devem estar em local adequado, sob a responsabilidade de uma pessoa treinada para prestacao dos mesmos.**

Exemplo 3:

Nº registro: MS000093/2025

Texto cláusula: clausula vigesima oitava - chamadas especiais e/ou de emergencia nas convocacoes efetuadas pela cooperativa **o funcionario que ja tenha cumprido a sua jornada de trabalho normal, e nao esteja mais presente na cooperativa, sera garantido a cada chamada a trabalhar extraordinariamente, o pagamento das horas que vier a trabalhar e com o adicional previsto em lei**, sendo que, o mesmo tera garantido o pagamento de pelo menos 01 (uma) hora extra por convocacao/dia.

Exemplo 4:

Nº registro: SC001283/2025

Texto cláusula: clausula vigesima - regime de trabalho e sobreaviso **os empregados poderao trabalhar como embarcados, amarradores, operadores de base ambiental ou conforme acordado com a empresa**, sendo considerado como empregados operacionais, independentemente da categoria de sua caderneta de inscricao e registro na marinha do brasil (cir) ou mesmo a nomenclatura em seu registro de empregado.paragrafo unico: considerando-se as condicoes e a natureza especial das operacoes de apoio maritimo adotadas pela empresa, as partes convencionam a pratica do regime de trabalho onde os empregados que atuam no regime offshore, a cada dia de trabalho o empregado tera um dia de folga, estando dispensado da anotacao diaria de **jornada**, contemplando a sua remuneracao todas as verbas devidas pela empresa, conforme tabela salarial constante do anexo i.

Exemplo 5:

Nº registro: PR003333/2024

Texto cláusula: clausula decima quinta - adicional de sobreaviso **todos os empregados que ficarem a disposicao da empresa, nos periodos fora da jornada normal de trabalho, sera assegurado o pagamento de 1/3 (um terco) da hora normal**, por horas extraordinarias. paragrafo- primeiro:caso o sobreaviso resulte em trabalho efetivo, a remuneracao devera ser efetuada conforme a clausula das horas extraordinarias;paragrafo segundo:o sobreaviso, seu inicio e seu fim, deverao ser comunicado por escrito ao empregado.

Outros temas - Gargos de confiança

Exemplo 1:

Nº registro: BR00283/2025

Texto cláusula: clausula decima oitava - funcao de gerente **os gerentes nas industrias da categoria, que efetivamente exercam cargo de confianca/gestao, ficam dispensados do controle de jornada, nos termos do artigo 62, ii da clt.**paragrafo 1º- a “remuneracao diferenciada”, indicada no caput acima, sera realizada tanto por gratificacao de funcao especifica, paga em destaque, quanto pelo simples fato do salario ser superior em 40% (quarenta por cento) de seu salario base.paragrafo 2º- caso a justica do trabalho venha, descaracterizar a existencia de poder de gestao e determinar o pagamento de horas extras ou quaisquer outros valores em decorrencia de suposta necessidade de se controlar a **jornada** de trabalho, os valores pagos a titulo de gratificacao de funcao ou parcela salarial excedente de seus paradigmas serao integralmente compensados dos valores eventualmente deferidos no processo judicial, independente de pedido expresso.

Exemplo 2:

Nº registro: CE000413/2025

Texto cláusula: clausula decima setima - cargos de confianca nos termos do art. 611-a, v da clt, que permite identificacao dos cargos de confianca, **as partes acordam que os cargos listados abaixo, sao cargos de confianca nos termos do art. 62, ii da clt:**paragrafo primeiro: fica reconhecido o cargo de confianca dos colaboradores que ocupem os cargos de supervisor, coordenador e gerente em virtude do padrao de vencimentos; ausencia de controle de **jornada** e livre gestao do seu horario, ter autonomia dentro de sua rotina de trabalho, tomando decisoes de forma autonoma como por exemplo: organizar as ferias de seus subordinados, aplicar medidas disciplinares; solicitar a contratacao e dispensa de empregados de seu setor; fiscalizar o uso de epis; abonar faltas de seus empregados; ministrar treinamentos operacionais, dentre outras, e atuacao que pode colocar em risco o proprio empreendimento e a existencia da empresa, seus interesses fundamentais, sua seguranca e a ordem essencial ao desenvolvimento de sua atividade.paragrafo segundo: fica reconhecido o cargo de confianca dos colaboradores com cargo de especialista em virtude do padrao de vencimentos; ausencia de controle de **jornada** e livre gestao do seu horario; conhecimento tecnico diferenciado para a realizacao das atividades; gestao tecnica de projetos da empresa; exercicio de lideranca tecnica em relacao aos demais colaboradores; acesso a informacoes ou documentos confidenciais e atuacao estrategica na sua area de atuacao que pode colocar em risco o proprio empreendimento e a existencia da empresa, seus interesses fundamentais, sua seguranca e a ordem essencial ao desenvolvimento de sua atividade.paragrafo terceiro: os colaboradores que exercem cargos de diretores, gerentes, coordenadores, supervisores e especialistas serao abrangidos pelo presente acordo coletivo de trabalho, mas, nao se aplicam a eles os itens referentes a reajuste salarial, ppr e premios, que serao acordados individualmente considerando as vantagens de

cada cargo prevista na politica interna da empresa. para o reajuste salarial sera aplicado o reajuste salarial da matriz em sao paulo-sp.

Exemplo 3:

Nº registro: MG001585/2025

Texto cláusula: clausula quinta - dos cargos de confianca/lideranca nos termos do art. 611-a, v da clt, que permite identificacao dos cargos de confianca, as partes acordam que fica reconhecido o cargo de confianca nos termos do art. 62, ii da clt, os cargos listados abaixo:

i - os cargos de lideranca e gestao, em virtude do padrao de vencimentos; ausencia de controle de jornada e livre gestao do seu horario, ter autonomia dentro de sua rotina de trabalho, tomando decisoes de forma autonoma como por exemplo: organizar as ferias de seus subordinados, aplicar medidas disciplinares; solicitar a contratacao e dispensa de empregados de seu setor; fiscalizar o uso de epis; abonar faltas de seus empregados; ministrar treinamentos operacionais, dentre outras, e atuacao que pode colocar em risco o proprio empreendimento e a existencia da empresa, seus interesses fundamentais, sua seguranca e a ordem essencial ao desenvolvimento de sua atividade.

ii - os cargos de especialista em virtude do padrao de vencimentos; ausencia de controle de jornada e livre gestao do seu horario; conhecimento tecnico diferenciado para a realizacao das atividades; gestao tecnica de projetos da empresa; exercicio de lideranca tecnica em relacao aos demais colaboradores; acesso a informacoes ou documentos confidenciais e atuacao estrategica na sua area de atuacao que pode colocar em risco o proprio empreendimento e a existencia da empresa, seus interesses fundamentais, sua seguranca e a ordem essencial ao desenvolvimento de sua atividade.

paragrafo unico: os empregados que exercem cargo de confianca serao abrangidos pelo presente acordo coletivo de trabalho, mas, nao se aplicam a eles os itens referente a reajuste salarial, premios e programa de participacao nos resultados, previsto neste acordo, que serao acordados individualmente conforme politica interna da empresa. para o reajuste salarial sera aplicada a politica salarial da matriz em sao paulo -sp, em julho de cada ano.

Exemplo 4:

Nº registro: MG001398/2025

Texto cláusula: clausula vigesima primeira - gerentes e compradores – cargos de confianca **as partes estabelecem que os gerentes de lojas, assim entendidos aqueles que exercem cargos de gestao de cada estabelecimento e os compradores, entendidos como aqueles com poderes de negociacao em nome da empresa, ou seja, que possuem poder de gestao conforme autoriza o artigo 62, da clt, nao estaraosujeitos ao controle de registro de jornada.**

paragrafo primeiro a existencia do gerente regional nao descaracteriza a autonomia dos gerentes de loja na gestao do estabelecimento filial.

paragrafo segundo o previsto no caput dessa clausula sera aplicavel as funcoes mencionadas, quando o salario do cargo de confianca, compreendendo a gratificacao de funcao, se houver, for superior a no minimo 40% (quarenta por cento) do salario basico.

Exemplo 5:

Nº registro: MT000354/2024

Texto cláusula: cláusula vigesima quinta - cargos de confiança e serviço externo os **empregados que exercem cargo de gestão (diretores, gerentes, supervisores e coordenadores) ficam excluídos do controle de cartão ponto e horário de trabalho** e os que possuem função essencialmente externa (motorista, compradores de cereais, vendedores e assistentes técnicos), deverá constar o registro dessa condição em sua ctps e registro da **jornada** por meios manuais conforme disposto no art. 62 da clt.

CNI

Antonio Ricardo Alvarez Alban
Presidente

DIRETORIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

Roberto de Oliveira Muniz
Diretor de Relações Institucionais

Superintendência de Relações do Trabalho

Sylvia Lorena Teixeira de Sousa
Superintendente de Relações do Trabalho

Gerência de Estratégia e Articulação

Andreia de Sousa Lopes
Gerente de Estratégia e Articulação

Pablo Rolim Carneiro
Equipe Técnica

Ana Cristina Fachine Pimentel
Brenda Parada Granados
Cristianne de Oliveira Pinheiro Batista
Giselle Ferreira Lima Raulino de Souza Lemos
Isabella Camargo Teixeira
Lennon Nogueira Santana
Lucas Marinho Lima
Marcello Caio Ramon e Barros Ferreira
Matheus Lucas de Deus Vindo
Matheus Souza e Silva Alves
Michelle Mendes Belém Barra
Priscila Pereira Camargo Anes
Rafael Ernesto Kieckbusch
Rodrigo Mombaqué Paim
Thayse Edith Coimbra Sampaio
Wilson Corrêa de Araújo Neto
Apoio Técnico

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO

André Nascimento Curvello
Diretor de Comunicação

Superintendência de Publicidade e Mídias Sociais

Mariana Caetano Flores Pinto
Superintendente de Publicidade e Mídias Sociais

William Homero Rufino da Silva – FSB Comunicação
Produção Editorial

DIRETORIA CORPORATIVA

Cid Carvalho Vianna
Diretor Corporativo

Superintendência de Desenvolvimento Humano

Flavia Azevedo Moreira de Moraes
Superintendente de Desenvolvimento Humano

Gerência de Desenvolvimento e Relacionamento

Carolina Maia Vendramine
Gerente de Desenvolvimento e Relacionamento

Alberto Nemoto Yamaguti
Normalização

Equipe técnica da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas - FIPE

Hélio Zylberstajn (coordenador)
Barbara Moreira Orsini
Oziel Carneiro
Mariana Ventura Hipólito
Nicolas Bisin
Raphael Thiago Bellini (in memoriam)

Editorar Multimídia
Projeto Gráfico e Diagramação

 .cni.com.br

 /cniBrasil

 @CNI_br

 @cniBr

 /cniweb

 /company/cni-brasil



9 788579 575532

CNI *Confederação
Nacional
da Indústria*