

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNICAMP
REPOSITÓRIO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA E INTELLECTUAL DA UNICAMP

Versão do arquivo anexado / Version of attached file:

Versão do Editor / Published Version

Mais informações no site da editora / Further information on publisher's website:

<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/biblioteca/129-livros/281-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-2017>

DOI: 0

Direitos autorais / Publisher's copyright statement:

©2021 by UNICAMP/IE/CESIT. All rights reserved.

DIRETORIA DE TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

Cidade Universitária Zeferino Vaz Barão Geraldo

CEP 13083-970 – Campinas SP

Fone: (19) 3521-6493

<http://www.repositorio.unicamp.br>

CAPÍTULO 10

JORNADA DE TRABALHO 12 HORAS POR 36 HORAS

MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA

| 1. INTRODUÇÃO

Como parte das medidas de flexibilização da jornada de trabalho, a escala de trabalho de 12 horas por 36 horas já vinha sendo implementada pelos empregadores desde que prevista em acordo ou convenção coletiva e de forma restrita para determinadas categorias profissionais, tais como vigilância, enfermagem e medicina. A ausência de lei disciplinando o tema fez com que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) interpretasse a matéria e publicasse em 2012 a Súmula nº 444, como segue:

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.¹

A Súmula abriu a possibilidade de que esse regime considerado em caráter excepcional fosse autorizado por lei ou por meio de acordos ou convenções coletivas, assegurando a remuneração em dobro para os feriados trabalhados e colocando um fim às diversas interpretações sobre a indenização ou não das horas trabalhadas nos feriados com adicional de 100%.

1. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444.

A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17 - Art. 59-A) ampliou o uso da jornada 12x36 para todas as atividades econômicas por meio de acordo individual², acordo coletivo ou convenção coletiva. Além disso, ao ser implementada, a escala deverá observar ou indenizar o intervalo intrajornada. Ainda, considerou compensados não apenas os dias de descanso semanal, mas também os feriados trabalhados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver. E por fim, a reforma declarou dispensada nas atividades insalubres a exigência prévia da licença das autoridades competentes, devendo a jornada observar os intervalos para repouso e alimentação que podem ser concedidos ou indenizados³.

Assim, restou disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (Incluído pela Lei 13.467/2017).

Parágrafo único: A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.⁴

2. No dia 14 de novembro de 2017, o governo Temer encaminhou para o Congresso a MP n. 808/17 retirando a autonomia das partes, ou seja, o empregador não mais poderia estabelecer a jornada 12x36 mediante contrato individual de trabalho. Contudo, em 23 de abril de 2018 a MP expirou voltando a valer o texto original da Lei. Ver: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Jornada-12-x-36-reforma-trabalhista.htm>.
3. A lei transformou a redação da Súmula 444 do TST em artigo da CLT, porém ainda há processos em trâmite nos tribunais discutindo seu conteúdo e mais, a Súmula serve de objeto para a discussão de Recurso de Revista no TST, pois ela não perdeu sua efetividade como parâmetro de divergência jurisprudencial.
4. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467, a jornada 12x36 pode ser ajustada por meio de contrato individual sem intermediação, afastando, dessa forma, a obrigatoriedade de negociação coletiva para a sua implantação. A análise que segue busca identificar a presença do tema da jornada 12x36 nos instrumentos coletivos pré e pós-reforma, considerando que a reforma trabalhista dispensou a sua obrigatoriedade.

| 2. METODOLOGIA

De acordo com o painel constante para todos os instrumentos analisados, tem-se um total de 13.823 instrumentos coletivos de trabalho distribuídos entre 2016 (7.030) e 2019 (6.793). Deste universo de instrumentos, identificou-se 2.162 cláusulas. A análise para o período selecionado sugere uma ampliação do número de instrumentos coletivos que versam sobre esse tema: de 898 (2016) para 1.264 (2019), uma evolução de 41%.

Considerando que todas as 2.162 cláusulas tratavam de algum aspecto da jornada de trabalho 12x36, a análise do painel indica um crescimento de 30% entre 2016 e 2019 nas cláusulas presente nos acordos coletivos e de 65% nas convenções coletivas. Diante da grande quantidade de cláusulas nesse tema, a análise qualitativa, do conteúdo das cláusulas, foi realizada em uma amostra de 5%, distribuída entre os segmentos de acordo com o peso de cada um no universo considerado.

Tabela 1 - Contrato de trabalho 12x36					
Mesas		Cláusulas			
Total		Acordos coletivos		Convenções coletivas	
2016	2019	2016	2019	2016	2019
603	815	620	806	278	458
35,0%		30,0%		65,0%	

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

3. ANÁLISE QUANTITATIVA DOS DADOS DO PAINEL

Ao se examinarem os dados por setores econômicos, a maior evolução ocorreu nas convenções coletivas do setor do comércio (220%); seguidas pela indústria (108%) e serviços (36%). Já os acordos cresceram de forma mais significativa na indústria (45%); seguidos pelo comércio (24%) e serviços (22%) (Tabela 2).

Tabela 2 - Evolução do painel por setor entre 2016 e 2019				
	Acordos Coletivos	Evolução	Convenções Coletivas	Evolução
Indústria	2016 – 180	45%	2016 - 49	108%
	2019 – 268		2019 – 102	
Comércio	2016 – 21	24%	2016 – 24	220%
	2019 – 26		2019 – 77	
Serviços	2016 -419	22%	2016 -206	36%
	2019 - 513		2019 - 280	

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Do total de cláusulas contidas no painel, o setor de serviços se destaca pela maior presença representando 69,5% em 2016 e 62,6% em 2019; seguido pela indústria com participação de 25,5% em 2016 e 29,2% em 2019 e, por último, o setor do comércio com contribuição de 5,0% em 2016 e 8,1% em 2019 (Tabela 3).

Tabela 3 - Distribuição das cláusulas por setor				
Período	Indústria	Comércio	Serviços	Total
2016	229	45	624	898
	25,5%	5,0%	69,5%	100
2019	370	101	793	1.264
	29,2%	8,1%	62,6%	100

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A distribuição por segmento indica que essa forma de organização da jornada tem maior incidência no setor de serviços, sendo que 87% está con-

centrado em cinco segmentos: turismo e hospitalidade; saúde privada; segurança e vigilância; transportes e difusão cultural. A indústria concentra 83% em quatro segmentos: alimentação, construção civil, metalúrgicos e químicos. No comércio, predomina o segmento atacadista e varejista (67%).

| 4. ANÁLISE POR SETOR

4.1. SETOR DA INDÚSTRIA

A evolução por segmento indica forte crescimento da presença de cláusulas que tratam da jornada de trabalho 12x36 no setor de alimentação (134%); construção civil (66%) e metalúrgicos (54%). O único que apresentou recuo é o segmento de gráfica, com queda de um terço (Tabela 4).

Tabela 4 - Total de cláusulas do setor da Indústria, por segmento			
Segmento	2016	2019	Variação (%)
Alimentação	75	129	134
Artefatos de couros e calçados	4	9	125
Construção civil	38	63	66
Extrativa	6	12	100
Fiação e vestuário	8	18	125
Gráfica	3	2	-33
Metalúrgicos	43	66	54
Papel e papelão	—	1	100
Química/farmacêutica	38	44	16
Setor Urbanitário	13	25	92
Total	208	368	77

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

| ANÁLISE DOS CONTEÚDOS NEGOCIADOS

A amostra para o setor industrial é composta de 65 cláusulas. Os dados demonstram que há uma prevalência de cláusulas que já estavam presentes em 2016, principalmente em acordos coletivos. Para as cláusulas novas, prevalecem as convenções coletivas (Tabela 5).

Tabela 5 - Total da amostra no setor da Indústria

	Total	Acordos Coletivos	Convenções Coletivas
Nova	23	7	16
Reincidente	40	30	10
Suprimida	2	2	-
Total	65	39	26

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A seguir, passaremos a analisar os conteúdos das cláusulas da amostra. Entre as cláusulas novas, verifica-se a prevalência de conteúdos que reproduzem o que está previsto na lei (48,0%), embora se identifique, também, a presença de restrições para algumas funções ou a exigência de convenção coletiva, subordinada à realização de assembleia de trabalhadores para a sua aprovação (Tabela 6).

Tabela 6 - Análise das cláusulas novas no setor da Indústria

Adota como está na lei, mas restringe para algumas funções	7
Adota o que está na lei, mas flexibiliza para garantir folga em um domingo por mês	2
Adota na forma da lei	11
Permite o acordo individual para as funções já previstas anteriormente e as demais apenas mediante convenção coletiva	2
Adota a lei, mas normatiza a sua aplicação (assembleia de aprovação)	1

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

As cláusulas reincidentes reafirmam conteúdos idênticos, em alguns casos destacam o caráter individual do acordo:

Fica autorizado a todas as empresas e/ou empregadores que se utilizam de serviços de vigias, optar pelo regime de compensação da escala de 12 x 36, devendo, nesse caso, ser firmado acordo individual e escrito com seus respectivos trabalhadores. (2016-2019).

Em outros conteúdos mantém-se a adoção da jornada, porém restringe para algumas funções específicas (2016-2019):

Fica ratificado, exclusivamente para as atividades de portaria, serviços médicos e ambulatoriais, segurança patrimonial e/ou vigilância,

a compensação da jornada de trabalho através da escala de horário de 12h x 36h (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de folga).

Na análise das cláusulas reincidentes foram identificadas situações em que é assegurado o pagamento de horas extraordinárias quando ultrapassadas as 44 horas semanais:

Os vigias, beneficiários desta Convenção poderão cumprir sistema de trabalho de 12 x 36 (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso), remunerando-se como extras, com o percentual previsto neste instrumento, as horas que excederem as 44 (quarenta e quatro) semanais.

Mas a prevalência é pela manutenção do conteúdo da Lei nº 13.467/17, o que sinaliza para a confirmação de que essa modalidade de jornada já estava sendo praticada pelas empresas (Tabela 7). Das quarenta cláusulas analisadas, 82,5% mantêm a mesma redação entre os dois períodos.

Tabela 7 - Cláusulas reincidentes no setor da Indústria	
Mantem redação idêntica	33
Mantem a redação, mas exclui um parágrafo	2
Mantem a redação, mas reafirma que os feriados não são considerados para pagamento em dobro ou inclui o pagamento dos feriados.	4
Mantem a redação e substitui a Súmula 444 pelo que está previsto em Lei	1

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

4.2 SETOR DE COMÉRCIO

Embora no setor de comércio o número de cláusulas seja bastante reduzido pelas características da própria categoria, observa-se que a expansão ocorre basicamente entre as grandes redes varejistas e de supermercados, o que acompanha a tendência de evolução desse segmento. Entre os dois períodos analisados, o crescimento de cláusulas vinculadas à jornada 12x36 no setor atacadista e varejista cresceu 188% e para o setor de minérios e derivados de petróleo, 44% (Tabela 8).

Tabela 8 - Total de cláusulas do setor de Comércio, por segmento			
Segmento	2016	2019	Variação
Armazenagem	1	1	0
Atacadista e varejista	25	72	188
Garagens e estacionamento	2	2	0
Minérios e derivados	16	23	44
Propagandistas	1	1	0
Total	45	99	120

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

| ANÁLISE DOS CONTEÚDOS NEGOCIADOS

A amostra para o setor de comércio é composta de 21 cláusulas. Os dados demonstram que há uma incidência maior de cláusulas novas em que predominam as convenções coletivas. Para as cláusulas reincidentes, a distribuição é mais uniforme. Não se identificou na amostra a presença de cláusulas unicamente de 2016.

Um aspecto que se destaca é a autorização dessa modalidade de jornada pelas entidades patronais, mesmo quando se trata de acordo coletivo (entre empresa e sindicato de trabalhadores). A exigência de autorização patronal sugere duas interpretações que podem ser complementares: o maior controle das entidades de trabalhadores e empregadores em relação a adoção de novas modalidades de jornada de trabalho, mas também uma forma de sustentação financeira, uma vez que para as empresas não filiadas à entidade patronal exige-se o pagamento de uma taxa.

Tabela 9 - Total da amostra do setor de Comércio			
	Total	Acordos Coletivos	Convenções Coletivas
Nova	13	--	13
Reincidente	8	4	4
Suprimida	--	--	-
Total	21	4	17

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A análise dos conteúdos das cláusulas do setor do comércio, de forma geral, ratifica o que já estava previsto na legislação:

Fica garantida a adoção de jornada de 12h de trabalho e 36h de descanso (12x36), nos turnos diurnos e noturnos, para os empregados que fazem parte da categoria prevista nesta norma coletiva, desde que devidamente AUTORIZADA pela entidade patronal (SINDLOJA), conforme determinação prevista no inciso I, artigo 611-A, da CLT. (2019).

Em algumas delas adota-se a jornada 12x36, mas restringe as funções às quais pode ser aplicada:

Fica garantida a adoção de jornada de 12h de trabalho e 36h de descanso (12x36), nos turnos diurnos e noturnos, para os empregados que exercerem as funções relacionadas com limpeza, conservação, segurança desarmada (fiscal de loja), vigilância eletrônica e casos específicos previstos nesta norma coletiva. (2019).

Tabela 10 - Análise das cláusulas novas do setor de Comércio

Adota o que está na Lei, mas restringe para algumas funções a) Em alguns casos a liberação para outras funções está condicionada ao acordo ou convenção.	2
Adota o que está na lei, mas limita o acordo por 1 ano e condiciona a sua ratificação em assembleia na empresa	2
Adota na forma da lei	9

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Em outras situações, a liberação já estava prevista desde 2016 para todas as funções:

A jornada de trabalho em escala de 12h x 36h (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso) poderá ser cumprida pelos empregados abrangidos pela presente convenção. (2016 e 2019)

Faculta-se ao EMPREGADOR adotar o sistema de trabalho denominado “jornada especial”, com o trabalhador laborando por 12 (doze) horas entendidas como horas normais e folgando 36 (trinta e seis) horas. (2016-2019).

A jornada de trabalho poderá ser em escala de 12h x 36h (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), para todos os trabalhadores do segmento, exceto para a área administrativa. (2016-2019).

Tabela 11 - Análise das cláusulas reincidentes do setor de Comércio

Mantém redação idêntica. Conteúdos complementares: 1) Restringe as funções, tanto em 2016, quanto em 2019; 2) A empresa poderá adotar a jornada 12x36 em caso de necessidade; 3) Já previa a jornada 12x36 para toda a categoria abrangida pela convenção.	8
---	---

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Os dados das Tabelas 10 e 11 sugerem que está ocorrendo uma adequação dos instrumentos coletivos à legislação que amplia essa modalidade de jornada para todas as atividades, embora se identifique em alguns instrumentos a sua restrição para certas funções. Por outro lado, o instrumento tem sido um mecanismo de regulação da jornada, a despeito da reforma trabalhista autorizar os acordos individuais.

4.3 SETOR DE SERVIÇOS

O setor de serviços concentra o maior número de cláusulas que tratam da jornada de trabalho 12x36, com crescimento expressivo, mesmo, em segmentos em que tradicionalmente essa jornada já era praticada, a exemplo dos setores de transporte e saúde privada. Esse crescimento é um pouco menos expressivo no setor de segurança e vigilância, uma vez que a jornada já era praticada pelo segmento em que essa jornada também já estava presente. O que nos interessa é identificar o movimento de ampliação para setores/segmentos que passaram a adotar a jornada 12x36 após a reforma trabalhista, lembrando que a sua implantação pode ocorrer por acordo individual.

Tabela 12 - Total de cláusulas por segmento do setor de Serviços

Segmento	2016	2019	Variação (%)
Conselhos profissionais	2	4	100
Pesquisa e desenvolvimento	1	2	100
Agentes autônomos	26	20	-23

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 12 - Total de cláusulas por segmento do setor de Serviços			
Segmento	2016	2019	Variação (%)
Bancos e empresas de seguro	-	1	-
Comunicação	7	13	86
Cultura física	1	1	0
Difusão cultural	39	39	0
Educação privada	13	13	0
Prestação de serviços	10	10	0
Processamento de dados	13	27	107
Profissionais liberais	4	5	25
Saúde privada	85	121	42
Segurança e vigilância	156	184	18
Transportes	90	110	22
Turismo e hospitalidade	176	239	36
Sindical	1	3	200
Total	624	791	27

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A amostra para o setor de serviços é composta de 111 cláusulas. Os dados demonstram que há uma prevalência de cláusulas que já existiam em 2016, em que predominam os acordos coletivos. As cláusulas novas prevalecem nas convenções coletivas.

Tabela 13 - Total da amostra do setor de Serviços			
	Total	Acordos Coletivos	Convenções Coletivas
Nova	11	9	2
Reincidente	98	78	20
Suprimida	2	2	
Total	111	89	22

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A análise dos conteúdos aponta a presença de cláusulas que tratam das condições para a realização da jornada, se o trabalhador tem direito ou não ao pagamento de horas extraordinárias, como se dará o intervalo, finais de semana, além de facultar a sua adoção desde que negociada por meio de acordo coletivo:

Fica facultado aos empregados e empregadores, mediante acordo escrito, estabelecerem jornada especial de trabalho, reduzida ou compensada, inclusive 12x36, com assistência da Entidade Sindical Patronal e Entidade Sindical Profissional. (2019).

Tabela 14 - Análise das cláusulas novas no setor de Serviços

Adota na forma da lei	8
Veda adoção da jornada 12x36	2
Adota na forma da lei, mas restringe aos trabalhadores de suporte ao cliente	1

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A adoção da jornada 12x36 só poderá ser realizada mediante acordo ou convenção coletiva. Dessa forma, em muitas cláusulas, a redação estabelece essa jornada de forma facultativa e reforça a presença da entidade patronal e sindical. Mesmo que se dê por meio de acordo, há um reforço para garantir a presença do sindicato patronal:

É facultada a instituição do regime de jornada em turnos fixos de 12x36, ou seja, 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, mediante celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com a participação obrigatória do Sindicato Patronal e Sindicato dos Empregados e a empresa interessada.

As cláusulas também tratam dos direitos associados à jornada 12x36 no que concerne ao pagamento de horas extras, trabalho noturno, feriados e intervalo para almoço, dispondo, para cada um destes temas, diferentes interpretações:

Ao empregado que trabalha na jornada 12 (doze) x 36 (trinta e seis), em razão da Súmula nº. 444 do TST, a partir de 1º de janeiro de 2013, é devido o pagamento em dobro pelo trabalho em dias de feriados, no entanto, em razão da ausência de previsão expressa nas CCTs passadas, ficam perdoados os feriados trabalhados em data anterior a indicada neste parágrafo. (2016-2019)

As jornadas e plantões de 12x36, diurnos e noturnos, compreendem 10h de trabalho com um intervalo intrajornada para descanso e alimentação de 2h, intercalada com um intervalo de 36h entre uma jorna-

da e outra, sem que as horas diárias excedentes à oitava sejam consideradas como extras, até o limite de dez horas trabalhadas. (2016-2019)

Fica autorizado a todas as empresas e/ou empregadores que se utilizam de serviços de vigias, optar pelo regime de compensação da escala de 12 x 36, devendo, nesse caso, ser firmado acordo individual e escrito com seus respectivos trabalhadores. (2016-2019).

Tabela 15 - Análise das cláusulas reincidentes no setor de Serviços

Cláusulas reincidentes	Qnt
Mantem redação idêntica, com ressalvas: 1) Os instrumentos não delimitam as ocupações; 2) Em apenas um acordo havia uma citação explícita em relação aos serviços de portaria em 2016 e excluída da redação em 2019; 3) Prevê o pagamento de horas extras quando ultrapassar as 44 horas semanais; 4) Pagamento de adicional noturno quando o trabalho ocorrer a noite; 5) Limita a jornada 12x36 a algumas ocupações; 6) Reafirma o não pagamento de horas extraordinárias; 7) Assegura o intervalo intrajornada; 8) Acesso a benefícios.	98

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

De acordo com a Tabela 15, é expressivo o número de cláusulas – pertencentes à amostra (88,2%) – que reiteram a redação da lei com pontuais ressalvas destinadas a reafirmar o não pagamento de horas extraordinárias ou assegurar o intervalo intrajornada, o acesso aos benefícios como o ticket refeição e alimentação e o direito ao adicional noturno. Considerando que no setor de serviços a presença da jornada 12x36 já se constituía em uma realidade, as cláusulas reproduzem os conteúdos anteriores, ressaltando aspectos que foram alterados por meio da reforma trabalhista.

| CONSIDERAÇÕES FINAIS

No período analisado, houve uma ampliação em 41% dos instrumentos coletivos que possuem cláusulas que tratam do tema da jornada 12x36. Esse crescimento pode ser atribuído às novas possibilidades proporcionadas pela reforma trabalhista e que, também, expressa a adesão de novas categorias profissionais regulamentando o tema. É o impacto da reforma nas negociações coletivas.

Mesmo considerando que já havia previsão legal para a sua adoção, o que se altera é a possibilidade de estender essa jornada para todas as funções e segmentos econômicos, antes restrita apenas a um conjunto de ocupações.

A maior frequência entre as convenções pode indicar maior generalização dessa forma de distribuição da jornada entre as categorias profissionais. Isso indica a latente demanda empresarial de ampliação da sua liberdade de determinar o tempo de trabalho, incorporada pela reforma trabalhista. Apesar de muitas vezes aparecerem nos instrumentos com caráter facultativo, a sua introdução já está legitimando um dos conteúdos da reforma. A ressalva que aparece em vários instrumentos é a recomendação de que a sua aplicação seja negociada por meio de acordo com a assistência da entidade patronal.

Em relação às cláusulas novas, embora em menor número do que as reincidentes, elas reproduzem o conteúdo da lei, permitindo que a jornada possa ser aplicada a todas as funções.

Ao analisar a distribuição setorial, observou-se que, na indústria, a variação foi maior entre 2016 e 2019. Isso significa que o setor incorporou esse conteúdo em ritmo superior aos demais, já o setor de serviços incorporou em ritmo menor. A maior presença de cláusulas na indústria pode ser uma expressão da característica do setor, marcado por maior dinamismo e cultura de negociação.

Embora os acordos coletivos sejam superiores para regular a matéria, as convenções coletivas cresceram em maior ritmo certamente pela ampliação da indústria, mas também pelo conteúdo das cláusulas em que a expressão “poderá utilizar” é bastante frequente. A presença do tema nas convenções coletivas na indústria cresceram 108%.

A indicação inicial é que essa modalidade de distribuição da jornada está ganhando densidade e avançando para os diferentes setores após a reforma trabalhista de 2017, com a anuência dos sindicatos, uma vez que a sua implementação depende da autorização dos sindicatos.