

estudos e pesquisas

Nº 70 – outubro de 2013

Jornada reduzida em turnos de revezamento: Um direito ameaçado

DIIESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

SUMÁRIO

Resumo.....	3
1. Introdução.....	4
2. Revezamento contínuo e turnos alternantes.....	5
3. Jornada reduzida e número de equipes de trabalho.....	6
4. Trabalho noturno e em turnos de revezamento e saúde do trabalhador....	7
5. Pressão das empresas sobre os trabalhadores e seus sindicatos.....	10
6. Turnos ininterruptos sem trabalho aos domingos.....	11
7. Considerações finais.....	12
8. Apêndice: Estratégia nua e crua: o caso da Cia. Belgo-Mineira e de outras siderúrgicas.....	13
9. Referências bibliográficas.....	20

ANEXOS

Anexo 1.....	22
Anexo 2.....	23
Anexo 3.....	24
Anexo 4.....	25
Anexo 5.....	26
Anexo 6.....	27
Anexo 7.....	28
Anexo 8.....	29
Anexo 9.....	30
Anexo 10.....	31

Jornada Reduzida em Turnos de Revezamento: Um Direito Ameaçado

Resumo

A Constituição de 1988 assegurou aos trabalhadores em turnos ininterruptos de revezamento o direito à jornada de seis horas, salvo negociação coletiva (Art.7º, XIV). Esse direito, entretanto, vem sendo crescentemente negado aos trabalhadores, devido a pressões das empresas. Tais pressões baseiam-se num entendimento equivocado do texto constitucional, no que diz respeito ao próprio conceito de turnos ininterruptos de revezamento e a aspectos ligados à saúde e segurança do trabalhador.

O que caracteriza os turnos ininterruptos de revezamento é o fato de **a empresa** funcionar durante as 24 horas, quer as escalas de trabalho sejam fixas ou com alternância de horários. Nos dois casos, os trabalhadores se revezam para assegurar o funcionamento contínuo da empresa. É óbvio que ininterrupto não é o trabalho dos empregados. Eles o interrompem ao final de cada jornada, naturalmente. E mesmo durante a jornada, no intervalo para refeição e repouso.

Após a promulgação da nova Carta, a grande maioria das empresas com trabalho contínuo foi obrigada, por motivos técnicos, a criar a chamada 5ª turma, para se adequar à norma constitucional. Com isso, a carga horária média semanal se reduziu de 42 horas para 33,6 horas (ou 33 h e 36 minutos). Na ocasião, a expressão “salvo negociação coletiva” foi corretamente interpretada como a possibilidade de acordo sobre a melhor escala de trabalho que garantisse carga horária de trabalho reduzida, fosse ela diária, semanal ou mesmo anual.

De todo modo, é imperioso firmar o entendimento de que, na ausência de acordo coletivo, a empresa é obrigada a adotar a jornada de seis horas.

Nos últimos anos, entretanto, foram inúmeros os acordos coletivos que voltaram à escala vigente antes da Constituição, com quatro turmas e carga horária média semanal de 42 horas. O que teria acontecido? Por que os sindicatos estariam dispostos a celebrar acordos coletivos, abrindo mão de um direito previsto na própria Constituição, se teriam esse direito assegurado, bastando para isso a recusa em negociá-lo com as empresas?

Na verdade, os sindicatos foram virtualmente obrigados a negociar, diante da ameaça de as empresas fixarem unilateralmente os turnos de trabalho, o que, na argumentação patronal e em posicionamentos de membros do próprio Judiciário Trabalhista, seria mais benéfico aos trabalhadores. Entretanto, segundo especialistas, é desaconselhável o trabalho durante vários dias, no período noturno. Não é por outro motivo que os trabalhadores lutam por escalas que preveem poucos dias seguidos nesse período.

O argumento patronal não se sustenta diante de uma simples questão de lógica: se é tecnicamente possível o trabalho em turnos fixos, mesmo com quatro equipes, o que justificaria a existência de escalas de revezamento com alternância de turnos?

A resposta só pode ser uma: é porque os turnos alternantes, de fato extremamente desgastantes para o trabalhador, ainda assim são menos prejudiciais do que os turnos fixos.

Nesse sentido, é importante que o Judiciário Trabalhista crie jurisprudência contrária à fixação dos turnos como opção para descaracterizar o turno ininterrupto de revezamento.

O presente estudo traz, ainda, uma análise da estratégia adotada pela Cia. Siderúrgica Belgo-Mineira para forçar os sindicatos a negociarem a volta da tabela de quatro equipes e 42 h semanais.

Introdução

A atividade econômica de uma sociedade impõe, muitas vezes, a realização de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento. Os casos mais comuns ocorrem em empresas de processos contínuos, cuja produção é geralmente associada a reações químicas, como é o caso da siderurgia, da petroquímica, da produção de celulose, de cimento, de vidro, entre outras. Ocorrem, também, em indústrias de energia elétrica, em serviços de abastecimento de água, de segurança patrimonial, nos hospitais e na segurança pública. Eventualmente, empresas de alguns outros setores também adotam o chamado terceiro turno, mesmo que sem exigência técnica ou social de não interrupção do processo produtivo. Fazem isso a fim de potencializar a utilização de seu capital fixo (estrutura física e maquinário), aumentar a produção sem investir em novas plantas e expandir a geração de lucro. Tal é o caso, por exemplo, de empresas automobilísticas e de lojas com funcionamento em 24 horas.

Os trabalhadores envolvidos em tais atividades enfrentam situação muito mais adversa do que aqueles que trabalham no chamado horário administrativo, que ocorre, basicamente, entre 7 horas da manhã e 18 horas. Quanto a isso, a literatura é farta em revelar essa adversidade. Verdier e col. (2004), abordando a questão do ponto de vista do impacto sobre o organismo do trabalhador, afirmam que “[...] trabalhar em horários não usuais, e especialmente à noite, é, antes de mais nada, viver no sentido contrário ao funcionamento cronobiológico do organismo” (p. 140). Costa (2004) enfatiza que “O trabalho em turnos e o noturno interferem com os horários e o conteúdo das refeições, favorecendo, assim, problemas e transtornos digestivos”. (p. 81). Uma abordagem mais completa aparece na análise de Fischer (2004b), quando afirma que “*A organização temporal do trabalho em turnos e noturno causa importantes impactos no bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores*”. (p. 65, grifos nossos). Também Rotenberg (2004b) destaca que “*Os efeitos deletérios do trabalho em turnos e noturno são inevitáveis, já que os horários de trabalho contrariam princípios biológicos e de convivência social*”. (p. 213).

Fischer (2004b) elenca os principais fatores que impactam a qualidade de vida dos trabalhadores em turnos de revezamento:

As características do sistema de turnos adotado nas empresas são particularmente importantes para a boa qualidade de vida do trabalhador, estando aí a origem de grande número de dificuldades a serem superadas. O número de equipes trabalhando, os horários de entrada e saída do trabalho, a duração das jornadas diárias e semanais, o número de folgas semanais e mensais, o número de noites, tardes e fins de semana trabalhados, os dias de férias anuais, as possibilidades de trocas de horários de trabalho, a flexibilização nas escalas de trabalho, a fixação ou rodízio dos horários de trabalho, a direção e a velocidade de rodízio entre as turmas diurnas e noturnas, entre outras características, vão permitir estabelecer mudanças mais rápidas ou lentas nos ritmos biológicos, assim como distintas possibilidades de

conciliação das atividades de trabalho com as desenvolvidas nas esferas doméstica e social. (p.67)

Em função desse maior desgaste a que são submetidos, os trabalhadores em turnos de revezamento contínuo foram beneficiados, pela Constituição de 1988, com o direito a uma jornada de seis horas. Diz o art. 7º, Inciso XIV:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. (Brasil, 1988)

Esse direito, entretanto, vem sendo crescentemente negado aos trabalhadores em turnos, devido a pressões das empresas. Tais pressões baseiam-se num entendimento equivocado do texto constitucional, no que diz respeito ao próprio conceito de turnos ininterruptos de revezamento e a aspectos ligados à saúde e segurança do trabalhador. É o que se pretenderá demonstrar a seguir.

Revezamento contínuo e turnos alternantes

A primeira distorção refere-se ao próprio conceito de turnos ininterruptos de revezamento. Para muitas empresas e entidades patronais, e mesmo para alguns magistrados do trabalho, o revezamento contínuo só se caracteriza com a alternância, em rodízio, dos horários de trabalho entre os períodos matutino, vespertino e noturno, esquema muito comum nos setores destacados no item anterior. Nesses casos, são frequentes os turnos de 6 às 14 h, de 14 às 22 h e de 22 às 6 h, ou em horários equivalentes.

Mas o revezamento contínuo pode ser realizado também com as equipes trabalhando em turnos fixos. Isso porque, como descreve Fischer (2004a), turno é a “*unidade de tempo de trabalho (seis, oito ou 12 horas, em geral)*”. E turmas são “*grupos de trabalhadores que operam em revezamento, isto é, trabalham juntas no mesmo local, nos mesmos horários, sucedendo-se umas às outras*” (p. 8). Assim, turmas (ou equipes) se revezam, ao longo do dia, nos mesmos locais de trabalho, assegurando o funcionamento contínuo da atividade da empresa¹.

Até 1988, as empresas que funcionavam em turnos ininterruptos de revezamento com alternância de horários geralmente adotavam uma escala do tipo 6T x 2F, ou seja, seis dias de trabalho consecutivos, seguidos de dois dias de folga. Nos casos de turnos alternantes, uma das escalas mais utilizadas previa o trabalho durante seis dias consecutivos em cada horário, intercalados com duas folgas de 56 horas e uma folga de 80 horas, em cada ciclo de 24 dias (ver exemplo no Anexo 1, p.22). Outra possibilidade -

¹ É ilustrativa, nessa conceituação, a referência ao termo “revezamento”, frequentemente utilizado nos esportes coletivos. Quando se diz, por exemplo, que uma prova de natação será feita na modalidade de revezamento 4 X 100 metros, o que se vê é uma sequência de nadadores se revezando na piscina a cada 100 metros. O primeiro a saltar sempre será o primeiro e o último a saltar sempre será o último. Não há rodízio de posições entre os atletas.

menos prejudicial aos trabalhadores, segundo especialistas - é a chamada “Escala Francesinha”, pela qual as equipes trabalham dois dias em cada horário, folgando 48 horas, em seguida (Anexo 2, p.23). Nesse caso, restringe-se a dois o número de noites trabalhadas a cada semana. Há, também, o sistema de turnos fixos, em que cada equipe trabalha sempre no mesmo horário. Nesse caso, pode-se adotar mais de uma modalidade de tabelas, como por exemplo: a) turnos fixos em escala 6T x 2F (ver exemplo no Anexo 3, p.24), ou b) turnos fixos em escalas de revezamento do tipo 12 x 36 h (Anexo 4, p.25), particularmente frequentes em serviços de saúde e segurança patrimonial. Nesse último caso, o trabalhador tem jornada de 12 horas, seguida de uma folga de 36 horas, num esquema de trabalho dia sim, dia não, em turnos fixos. Em todos esses exemplos, de turnos alternantes ou fixos, os trabalhadores são divididos em quatro turmas, com carga horária média semanal de 42 horas (ver esse cálculo no Anexo 5, p.26)².

Segundo uma interpretação patronal muito comum atualmente – e que tem influenciado o próprio Judiciário Trabalhista em várias decisões -, os turnos fixos descaracterizariam o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, posicionando os trabalhadores fora do direito à jornada reduzida de seis horas.

Na verdade, porém, o que caracteriza os turnos ininterruptos de revezamento é o fato de **a empresa** funcionar durante as 24 horas, quer as escalas de trabalho sejam fixas ou em rodízio de horários. Nos dois casos, os trabalhadores se revezam para assegurar o funcionamento contínuo da empresa. É óbvio que ininterrupto não é o trabalho dos empregados. Eles o interrompem a cada jornada de oito horas, naturalmente. E mesmo durante a jornada, no intervalo para refeição e repouso³. Deste modo, o trabalho em turnos ininterruptos se caracteriza pela “*continuidade da produção e uma quebra da continuidade do trabalho realizado pelo trabalhador*” (Maurice, 1975, *apud* Fischer, 2004a, p. 6).

Jornada reduzida e número de equipes de trabalho

A observância do direito à jornada de seis horas só pode ser obtida, por motivos técnicos, com a contratação pelas empresas de uma quinta turma, o que resulta em uma carga horária média semanal de 33,6 horas (isto é, 36 h e 36 minutos), com reflexos positivos na saúde dos trabalhadores e na criação de novos empregos⁴. Foi o que ocorreu com boa parte das empresas que funcionavam em turnos ininterruptos de revezamento, logo após a promulgação da Constituição de 1988.

² Essas 42 horas resultam de um cálculo simplificado, onde não se desconta o intervalo para refeição e descanso – geralmente de uma hora -, nem se considera o acréscimo no número de horas no trabalho noturno, decorrente do fato de que a CLT define a hora de trabalho, entre 22 h e 05 h, como sendo de 52,5 minutos. Para um cálculo mais rigoroso, portanto, ambas as situações devem ser consideradas. Um exemplo desse critério mais rigoroso está no Anexo 6, p. 27).

³ A CLT, no artigo 71, prevê a obrigatoriedade de um intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas, nos casos de jornadas superiores a seis horas. Em 1997, a empresa multinacional Pirelli entrou com recurso extraordinário no Supremo Tribunal Federal (RE-205.815), alegando que o intervalo para refeição e repouso descaracterizaria o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, mas teve seu pedido, obviamente, indeferido pelo STF (Brasil, 1997). Ver ementa da decisão do STF no Anexo 7, p.28).

⁴ Ver esse cálculo no Anexo 8, p.29, para o qual deve-se levar em consideração a observação feita na nota de rodapé nº 2.

Essa conquista, entretanto, não foi alcançada facilmente. Desde o período de elaboração da nova Carta, houve intensa campanha das entidades empresariais contra a medida. Uma delas foi o Instituto Brasileiro de Siderurgia, que se utilizou do falso argumento de que essa nova jornada redundaria em falência das empresas, pelo aumento de custo e perda de competitividade, o que não ocorreu na realidade. A entidade chegou a publicar em seu boletim informativo uma matéria intitulada “As seis horas que abalarão o Brasil”.

Logo após a promulgação da Constituição, a expressão “salvo negociação coletiva” foi corretamente interpretada como a possibilidade de acordo sobre a melhor escala de trabalho que garantisse a jornada reduzida prevista na nova Carta. Não faria sentido que a negociação coletiva pudesse anular o benefício constitucionalmente assegurado.

Com efeito, em muitos casos, era preferível ao trabalhador continuar com uma jornada de oito horas, compensada com a extensão das folgas semanais (mantida a carga horária média semanal em 33,6 horas), do que passar a trabalhar seis horas por dia, com folgas menores. Um dos motivos básicos para essa escolha é o fato de que, nas escalas de oito horas, reduz-se o número de dias de trabalho e, conseqüentemente, o número de deslocamentos no trajeto residência-empresa-residência - muitas vezes motivo de significativo desgaste e perda de tempo livre por parte do trabalhador, dependendo da distância ou dificuldade de locomoção para se chegar ao local de trabalho. Também para as empresas, essa fixação de escalas de oito horas com a compensação na ampliação das folgas era positiva, por reduzir o número de trocas de turno e os gastos com transporte de pessoal ou com vale-transporte. Essa negociação ocorreu em número elevado de empresas, com o advento da nova Constituição⁵.

De todo modo, é imperioso firmar o entendimento de que, na ausência de acordo coletivo, a empresa é obrigada a adotar a jornada de seis horas.

Com o passar do tempo, entretanto, foram se escasseando os casos de jornada reduzida com cinco equipes e ampliando os acordos coletivos que reintroduziram as escalas de oito horas diárias, com quatro turmas e carga horária média semanal de 42 horas, numa interpretação equivocada do termo “salvo negociação coletiva” do dispositivo constitucional.

Trabalho noturno e em turnos de revezamento e saúde do trabalhador

O terceiro e importante equívoco da argumentação patronal refere-se à avaliação sobre qual regime de trabalho – se em turnos fixos ou alternantes – é mais benéfico, ou menos prejudicial ao trabalhador.

É extensa a literatura nacional e internacional sobre o impacto do trabalho em turnos e noturno sobre a saúde do trabalhador. Especialistas destacam o desgaste causado pela alternância do ciclo biológico da vigília e do sono. Para Moreno (2004),

⁵ Para exemplos de tabelas de cinco equipes com jornadas de seis ou de oito horas, ver DIEESE. Turnos de Revezamento na Nova Constituição. Belo Horizonte: DIEESE, 1989, mimeo.

Em geral, trabalhadores em esquemas de turnos que incluem os turnos vespertino ou noturno sofrem de privação crônica de sono. Segundo Coren (1996), os trabalhadores do turno vespertino (o mais comum é o das 14 às 22 horas) tendem a dormir uma hora a menos do que os trabalhadores do turno diurno e os do turno noturno (22 à 6 h) cerca de duas horas a menos. (p. 44).

Os danos são de diversas ordens, desde esses propriamente ligados à saúde do trabalhador, como aqueles associados à sua vida pessoal, familiar e social. Quem trabalha à noite, precisa dormir durante o dia, quando sua família está acordada e quando o ambiente da casa e da cidade é de franca atividade, dificultando o necessário repouso, especialmente nas casas onde há crianças. É pequeno, também, o tempo em que o trabalhador está desfrutando do convívio com seus familiares, que estudam ou trabalham durante o dia, bem como com seus amigos, que têm na noite o seu período de socialização fora do trabalho.

Segundo Rotenberg (2004a),

Ao analisar as consequências sociais do trabalho em turnos, deve-se considerar que o tempo não tem o mesmo valor nas diversas horas do dia ou nos vários dias da semana. Estudos sobre o valor subjetivo do tempo revelam os horários noturnos como os mais valorizados nas 24 horas e os fins de semana como os melhores dias para usufruir a folga, sendo o sábado à noite o momento mais valorizado para o tempo livre (Wedderburn, 1981). Estes dados confirmam a vantagem de o tempo livre coincidir com os momentos em que a maioria da comunidade se dedica ao lazer, o que nos remete às observações de Anderson (1961), de que o indivíduo que trabalha à noite ou no fim de semana está trocando seu tempo por dinheiro nos momentos em que a maioria dos trabalhadores troca dinheiro por lazer. De certa forma, seu tempo livre é perdido, já que não coincide com os horários usualmente adotados para o lazer. (p.53-54).

Também Costa (2004) destaca que “*Pessoas engajadas em turnos e trabalhos noturnos estão com frequência fora de fase com a sociedade e podem enfrentar dificuldades maiores em suas vidas sociais, já que grande parte das atividades familiares e sociais é programada de acordo com os ritmos da população geral, orientada pelo dia*”. Para ele,

[...] o trabalho em turnos pode levar a uma certa marginalização social devido à interferência entre a programação do tempo dos trabalhadores (horário de trabalho, tempo de/para trabalho e horas de lazer) e a organização complexa das atividades sociais (principalmente em bases diárias e semanais), particularmente quando estas se referem a grupos de pessoas e requerem contatos regulares (p. 85).

O mesmo autor afirma, categoricamente, que “*Essas dificuldades familiares e sociais são queixas mais frequentes do que as relacionadas aos problemas biológicos e, por vezes, são a principal causa de má adaptação ao turno de trabalho, tendo ainda uma grande influência no desenvolvimento dos transtornos psicossomáticos já citados*” (p. 86).

Há, também, riscos à própria segurança no trabalho, que tendem a ser maiores durante a madrugada. Costa (2004) alerta para o fato de que “*Transtornos do sono, fadiga crônica e flutuações oscilatórias de vigília e desempenho podem também ser fatores de*

contribuição importantes ao ‘erro humano’ e aos consequentes acidentes de trabalho” (p. 81).

Em função desses aspectos, os especialistas desaconselham o trabalho durante vários dias, no período noturno. Não é por outro motivo que os trabalhadores lutam por escalas que preveem poucos dias seguidos nesse período do dia. Rotenberg (2004b) destaca que *“A minimização dos turnos fixos noturnos é uma recomendação essencial e, caso não seja viável, sugere-se que o número de noites consecutivas seja o menor possível – de duas a quatro noites”* (p. 215). E aconselha que *“a cada sequência de noites de trabalho deve haver pelo menos dois dias de folga, já que as primeiras 24 horas após o último turno noturno correspondem a um momento de muito cansaço”*. (p. 215)

É o caso, por exemplo, da chamada “Escala Francesa”, com cinco equipes e carga horária média semanal de 33,6 h, pela qual o trabalho é exercido dois dias em cada turno, com posterior folga de 96 horas (quatro dias), conforme apresentado no Anexo 9 deste trabalho (p.30), que tanto sucesso fez – e ainda faz - entre os trabalhadores cujas empresas o adotaram. Sobre as vantagens da Escala Francesa, diz o Informativo do Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga:

Defendemos a semana francesa

Nosso objetivo é construir uma tabela digna, que respeite os limites e preserve a qualidade de vida dos trabalhadores metalúrgicos. Por isso, defendemos a implantação da semana francesa, porque ela permite que o trabalhador viva para sua família e participe efetivamente da sociedade. (Sindipa, 2010)

Mas, segundo o argumento patronal, o turno fixo seria mais benéfico ao *trabalhador, que se “acostumaria” melhor, repetindo sempre o mesmo horário de trabalho*. Esse argumento, porém, não resiste a uma pergunta de lógica:

Se é tecnicamente possível o trabalho em turnos fixos com quatro equipes, como visto no Anexo 3 (p.24), o que justificaria a existência de escalas de revezamento com alternância de turnos?

A resposta só pode ser uma: é porque os turnos alternantes - de fato extremamente desgastantes para o trabalhador -, ainda assim são menos prejudiciais do que os turnos fixos vespertinos e noturnos. E é por isso que não interessa aos trabalhadores a fixação dos turnos. Sabem eles que, se por um lado aqueles cujo turno fosse fixado no período matutino (por exemplo, no turno das 6 h às 14 h) seriam beneficiados, os demais trabalhadores seriam fortemente prejudicados com a fixação do turno nos períodos vespertino e, principalmente, noturno. São eloquentes, nesse sentido, as seguidas manifestações contrárias à fixação dos turnos, presentes na imprensa sindical em locais onde há turnos de revezamento contínuo. É o caso, por exemplo, do Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga, onde a siderúrgica Usiminas fixou unilateralmente os turnos, em 2008. Segundo o boletim “Informativo Sindipa”, de 16 de julho de 2010, se referindo a um plebiscito sobre turnos fixos,

É muito importante que o trabalhador fique ciente de que a manutenção do turno fixo é uma agressão a sua própria saúde. Na hora de votar, lembre-se

que a sua qualidade de vida está em jogo e que somente o turno de revezamento possibilita aquele tempo precioso com os filhos, esposa e familiares.

O turno fixo não é benéfico para ninguém. Após a implantação desta jornada desumana, os números de acidentes, atestados médicos só aumentaram e junto com eles a indignação geral dos trabalhadores. (Sindipa, 2010)

Também na edição de 23/11/2011, do mesmo informativo, o tema é novamente abordado, um ano após o plebiscito entre os trabalhadores ter rejeitado o turno fixo:

Em Novembro de 2010, iniciou o acordo do horário do turno de revezamento de 8 horas, após dois anos de muita luta para acabar com um sistema massacrante: o de turno fixo. (Sindipa, 2011)

Pressão das empresas sobre os trabalhadores e seus sindicatos

De todo modo, recoloca-se a questão: por que os sindicatos estariam dispostos a celebrar acordos coletivos, abrindo mão da jornada reduzida de trabalho, prevista na própria Constituição?

Na verdade, os sindicatos não adotaram a postura de negociar um direito, aceitando a volta dos turnos com alternância de horários em quatro equipes e carga horária média de trabalho de 42 horas semanais, por vontade própria. Foram virtualmente obrigados a fazê-lo, diante da ameaça das empresas de fixarem unilateralmente os turnos de trabalho, no intuito de descaracterizar o turno ininterrupto de revezamento, opção indesejada por grande parte dos trabalhadores em turnos. Essa rejeição aos turnos fixos ficou evidente no resultado do plebiscito realizado entre os trabalhadores metalúrgicos de Ipatinga, onde, após um período de dois anos de trabalho em turnos fixos, 88% dos trabalhadores disseram “NÃO” a esse regime, como noticiado no boletim eletrônico Repórter Sindical:

Trabalhadores da Usiminas, Unigal e Usiroll condenam turno fixo

O Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga (Sindipa) concluiu, na quarta-feira (21), o plebiscito sobre o turno fixo, no qual os trabalhadores da Usiminas, Unigal e Usiroll votaram pelo fim da desumana jornada na siderúrgica. Com 88% dos votos, a categoria se manifestou a favor da derrubada do turno fixo, implantado arbitrariamente em 2008.

A proposta do Sindicato agora é a implantação da semana francesa, que propicia ao trabalhador mais tempo para se dedicar aos estudos, lazer e à família. Além disso, aumenta a satisfação e a produtividade, reduzindo significativamente os atestados médicos, afastamentos e acidentes de trabalho.

Jornada - O Sindipa continua firme na luta em defesa dos interesses da categoria e na construção de uma tabela que satisfaça o desejo dos trabalhadores, por isso irá discutir com a Usiminas todos os pontos positivos da implantação da semana francesa. (Repórter Sindical, 2010)

O próprio Ministro do Trabalho e Emprego, através da Portaria 412/2007, determinava:

Art. 1º Considera-se ilícita a alteração da jornada e do horário de trabalho dos empregados que trabalhem em regime de turnos ininterruptos de revezamento, salvo mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo único. A não observância do disposto no *caput* implica infração ao disposto nos arts. 444 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e enseja a aplicação da multa estabelecida no art. 510 daquele diploma legal.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS LUPI (Brasil, 2007)

Nesse sentido, é importante que o Judiciário Trabalhista crie jurisprudência contrária à fixação unilateral dos turnos pelas empresas como ardil para descaracterizar o turno ininterrupto de revezamento. Inclusive porque, pelo artigo 468 da CLT, não pode haver alteração unilateral do contrato de trabalho em prejuízo do trabalhador.

Com efeito, diz o artigo 468 da CLT:

Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (Brasil, 2013).

Se a fixação dos turnos é avaliada pelos especialistas e sentida pelos trabalhadores como pior do que os turnos alternantes, essa atitude das empresas precisa ser considerada prejudicial aos trabalhadores e contrária à legislação trabalhista.

O Anexo 10 (p.31-32) traz algumas diretrizes de especialistas sobre os principais aspectos que devem ser considerados na fixação de tabelas para trabalhos em turnos ininterruptos de revezamento.

O Apêndice (p.13) traz um exemplo dessa pressão das empresas, ao analisar o caso da Cia. Siderúrgica Belgo-Mineira e de outras siderúrgicas.

Turnos ininterruptos sem trabalho aos domingos

Do que foi visto até aqui, conclui-se que o legislador constituinte quis garantir aos trabalhadores que atuam nos períodos vespertino e noturno, em regimes de turno fixo ou alternante, uma compensação pelo maior desgaste no trabalho.

Assumindo-se tal premissa, é forçoso admitir que também aqueles trabalhadores cujas empresas trabalham em turnos ininterruptos de revezamento em seis dias da semana, sem trabalho aos domingos, deveriam ser beneficiados com a jornada reduzida. Num certo sentido, estes trabalhadores são até mais sacrificados, pois trabalham em jornadas de oito horas por seis noites consecutivas, a cada ciclo de três semanas.

Esse entendimento baseou, inclusive, a Instrução Normativa SRT nº 1, do Ministério do Trabalho, de 12/10/1988, onde se lê:

Ocorrendo a hipótese de trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, a jornada será de 6 (seis) horas. A referida jornada depende da ocorrência concomitante de vários fatores:

- a) existência de turnos. Isso significa que a empresa mantém uma ordem ou alteração dos horários de trabalho prestado em revezamento;
- b) que os turnos sejam em revezamento. Isso quer dizer que o empregado, ou turmas de empregados, trabalha alternadamente para que se possibilite, em face da ininterruptão do trabalho, o descanso de outro empregado ou turma;
- c) que o revezamento seja ininterrupto, isto é, não sofra solução de continuidade no período de 24 (vinte e quatro) horas, independentemente de haver, ou não, trabalho aos domingos. (Brasil, 2008)

Considerações finais

Do que foi exposto até aqui, conclui-se que o direito constitucional à redução de jornada para trabalhadores em turnos ininterruptos de revezamento vem sendo crescentemente usurpado pelas empresas, por meio de ameaça de fixação dos turnos. Além disso, essa fixação, além de ser prejudicial ao trabalhador, não descaracteriza a ocorrência de turnos ininterruptos de revezamento.

Se o trabalho em turnos alternantes é extremamente desgastante, pior ainda é o trabalho em turnos fixos. É por isso que foram criados os turnos com rodízio de horários. Caso contrário, não haveria qualquer motivo para sua adoção pelas empresas.

Urge que a jornada reduzida seja assegurada aos trabalhadores em turnos ininterruptos de revezamento, com a contratação da quinta turma e que o Judiciário Trabalhista acolha a tese de que, caso não haja negociação em contrário, a jornada de seis horas, ou seu equivalente semanal ou anual, esteja garantida aos trabalhadores. É importante também que a fixação unilateral dos turnos seja considerada um artifício que contraria a CLT e a Constituição Federal.

Apêndice

Estratégia nua e crua: o caso da Cia. Belgo-Mineira e de outras siderúrgicas

São raras as ocasiões onde empresas explicitam sua estratégia para o relacionamento com os trabalhadores e seus sindicatos. Mas esse não foi o caso da Companhia Siderúrgica Belgo-Mineira (CSBM), do grupo multinacional Arcelor-Mittal, com relação à questão da jornada em turnos ininterruptos de revezamento. Nada é mais explícito.

Numa apresentação de 35 slides, assinada por José Arthur Penna - Gerente Corporativo de Desenvolvimento de Recursos Humanos e Qualidade Total da empresa na usina de João Monlevade (MG) – e seus colaboradores Patrícia Vinte Di Iório e Carlos Alberto Nepomuceno, datada de dezembro de 2002⁶, fica clara a disposição da empresa – e a de todo o setor - de usurpar o direito à jornada reduzida dos trabalhadores em turnos ininterruptos de revezamento. No slide 4, afirma-se o posicionamento do setor, vocalizado pelo Instituto Brasileiro de Siderurgia, já durante o processo constituinte: “A siderurgia brasileira, sob liderança do IBS, realizou um forte trabalho de ‘lobby’, para tentar impactar o legislador constituinte no sentido de não adotar a jornada de 6 horas” (PENNA, J.A. e col., 2002).

Promulgada a Constituição, em outubro de 1988, as empresas siderúrgicas tiveram que adotar o regime de jornada reduzida, “*em obediência à CF/1988, art. 7º, XIV*” (slide 9, grifos nossos) e, por motivos operacionais, tiveram que contratar uma quinta turma. A apresentação da Belgo-Mineira confirma que “A quinta turma é uma imposição legal da CF/1988 ao instituir a jornada de 6 (seis) horas em turnos ininterruptos de revezamento, só possível com 4 (quatro) turmas trabalhando (A, B, C e D) e 1 (uma) folgando (E) alternadamente” (slide 22). Por ocasião da elaboração da referida apresentação, entretanto, sete das oito siderúrgicas pesquisadas tinham abandonado esse regime, adotando novamente a escala de quatro turmas, como resultado de negociação coletiva ou por decisão unilateral, através da fixação dos horários de trabalho⁷. Restava a CSBM, usina de Monlevade, que ainda trabalhava com cinco equipes, na chamada “Escala Francesa”, a mais cobiçada pelos trabalhadores.

No primeiro slide da apresentação é explicitado o objetivo do trabalho:

O objetivo deste projeto [...] é propor alternativas viáveis de mudança do atual regime de trabalho em cinco turmas, para outro de quatro turmas.
(slide 1, grifos dos autores)

⁶ PENNA, J. A. e col. – Belgo – Grupo Arcelor. Projeto RT: Regime de trabalho em quatro turnos. Sumário Executivo. João Monlevade, dezembro de 2002. Disponível em http://www.sindlab.org/download_up/Regimetrabalho.pdf. Acesso em 17/10/2013.

⁷ As empresas pesquisadas foram: Acesita, Cosipa, CSN, CST, V & M, Villares e Usiminas.

No resumo do slide 3, fica clara essa disposição, que traduz a estratégia a ser adotada para a alteração do regime de cinco turmas (carga horária média de 33,6 horas por semana) para o de quatro turmas (42 horas por semana), em dois momentos distintos:

Recomenda, como condição de mudança, que **primeiro seja abandonada a tabela francesa, a favor de uma Escala Constituição 6D X 2F⁸**, onde se trabalha 6 horas, 4 turnos com 5 turmas, **como forma de forçar os empregados a exigir que o sindicato negocie um novo regime de trabalho** (slide 2, grifos nossos).

Sabedores de que a tabela de seis horas diárias não atende o desejo dos trabalhadores - pelos motivos já identificados anteriormente⁹ -, a empresa adotaria unilateralmente essa escala – chamada “Escala Constituição” – para que os trabalhadores pressionassem o sindicato a negociar escalas de oito horas diárias com quatro turmas, abrindo mão do direito previsto na Constituição.

O resumo destacava, ainda, as dificuldades de se atingir tal objetivo, tanto sindicais quanto jurídicos:

Diante da posição certamente intransigente do sindicato na negociação da alteração e dos riscos jurídicos de sua implantação unilateral, mesmo sob a proteção da lei, teremos enormes dificuldades no processo de mudança, tanto na esfera dos tribunais quanto nas relações trabalhistas que poderão levar a categoria a uma greve (slide 2).

Afirmando que a experiência das demais siderúrgicas na passagem de um regime de cinco turmas para um de quatro turmas não foi simples e que, por vezes, foi até traumática, o documento enumera cinco razões para essa dificuldade:

Primeiro, porque todas as empresas vivenciaram um duro processo de mudança, com greves, embates jurídicos e “compra da 5ª turma” por abono e adicionais de turno. [...] Segundo porque **os sindicatos que empunharam a bandeira da redução da jornada para aumento do emprego** não aceitaram e nem aceitam a eliminação de uma turma [...]. Terceiro, porque **os empregados, habituados a trabalhar 2 (dois) dias em horário noturno e 96 (noventa e seis) horas de folga, não querem perder essa condição por nada ou vendem muito caro esta posição, pois este é um regime que melhora sua qualidade de vida** (grifos nossos). Quarto, porque nossa legislação trabalhista, particularmente em 1ª e 2ª instâncias, coloca a norma mais vantajosa para o trabalhador acima da lei maior do país, que é a Constituição Federal. Finalmente quinto, porque **os estudos técnico-econômicos [...] não evidenciam ganhos espetaculares que justifiquem e deixam pouca alternativa para alterações:** ou ficamos com 5 (cinco) turmas na Tabela Constituição de 6 (seis) horas, ou fixamos turno ou negociamos uma

⁸ A forma 6D x 2F significa o mesmo que 6T x 2F.

⁹ Analisando o processo de mudança de regimes de trabalho da CST, no momento em que foi adotada a Tabela Francesa, o documento chega a relatar um “ambiente de revolta [dos trabalhadores] contra a Tabela Constituição de 6D X 2F”. Também relatório de pesquisa do Prof. Leôncio Martins Rodrigues conclui que “A jornada diária de seis horas foi preterida em favor da de oito horas tanto pela maioria das empresas como por um expressivo número de dirigentes sindicais, algumas vezes em virtude da pressão dos próprios empregados (RODRIGUES, 1993)

tabela de 8 horas e, neste caso, a preferência recai sempre sobre a Tabela Francesa, daí ser onerosa a mudança (slide 3, grifos nossos).

E conclui, reforçando a estratégia a ser adotada:

Apesar de tudo, recomenda-se que o processo de mudança deve passar pela negociação, que, se malograda, obriga-nos a adotar o regime constitucional de 6 horas, para forçar o empregado a caminhar na direção de negociar uma tabela de 4 turmas, com alguma compensação financeira (slide 3).

Trabalhando com a distinção de posicionamento entre empresas cujo sindicato era filiado à CUT ou à Força Sindical, o documento sintetiza o processo de abandono das escalas de cinco turmas ao longo do tempo (slides 7 a 13).

Chama a atenção o que ocorreu na Acesita, em 1998, após 10 anos de vigência da Tabela Constituição de cinco turmas e seis horas diárias, onde, segundo o documento, houve a *“implantação da Tabela Francesa, após 30 dias de greve, com admissão de 25% de pessoal para a 5ª turma, manutenção do adicional de turno de 30% e do adicional noturno de 50%”* (slide 7).

Em 2000, entretanto, a empresa implantou, unilateralmente, sem pagamento de adicional ou abono, a tabela tradicional de oito horas com quatro turmas, aproveitando um momento em que *“o ambiente de negócios era de início de operação de nova linha inox, acordos sem reajuste salarial e prevalecia a condição de negociar sob pressão e medo de desemprego”* (slide 7).

Já na Cosipa, *“a dupla interpretação da liminar [da Justiça] e a contenda infundável com o sindicato levou à implantação unilateral [...] do turno fixo”* (slide 8).

No caso da Usiminas, em 1989 foi adotada a Tabela Francesa, após um ano de trabalho na Tabela Constituição, de cinco turmas e seis horas, *“após inadaptção dos empregados à tabela 6D X2F”* (slide 11).

Na V & M (Valorec Mannesmann), a Tabela Constituição só foi adotada *“após violenta ‘greve dos encapuzados’, que durou 13 dias”* (slide 12).

A Villares, numa manobra para driblar a norma constitucional, fixou unilateralmente os turnos de trabalho, ainda em 1988, mantendo regime de quatro turmas, após greve de 30 dias, em que *“reduziu drasticamente o efetivo, realizou ‘turn-over’ forçado para eliminar os piqueteiros”* (slide 13).

A estratégia de fixar os turnos, na opinião das empresas, mostrou-se uma opção definitiva e segura *“para solução do problema de eliminação da 5ª turma* (grifos nossos), *pois dispensa acordo e atende plenamente a legislação, porém sua implantação é das mais complexas e traumáticas”* (slide 14).

A passagem do regime de cinco turmas para o regime de fixação de turnos e quatro turmas, (com jornada de oito ou de 12 horas), entretanto, não foi pacífica, na maioria das empresas. Se na CSN e na Usiminas houve uma *“negociação tranquila, mas com valores*

altos reivindicados pelo sindicato”, nas demais siderúrgicas houve greves ou ameaça de greves (slide 15).

Na apresentação dos “Aspectos Políticos-Sindicais”, o documento revela a visão patrimonialista dos empresários, que consideram a empresa como espaço privado para determinação das condições de trabalho:

A questão da organização do trabalho é uma bandeira de todos os movimentos sociais. Se o empregador é quem assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços e o empregado presta-o sob a dependência deste e mediante salário, resta-lhe apenas a realização efetiva do trabalho para fazer jus ao pagamento. Esta é a lei! (slide 16).

E se questiona:

Mas será que o trabalhador conforma-se com esta situação? A história do movimento sindical tem evidenciado que não. E a jornada de trabalho tem sido um foco central da luta dos trabalhadores (slide 16)

Mesmo assim, o documento exorta as empresas a não desistirem:

E a luta continua! Passados dez anos, as empresas tentam eliminar a 5ª turma, conforme vimos pela experiência das siderúrgicas e, certamente, o consenso está longe de ser alcançado (slide 16).

O relatório de pesquisa do Prof. Leôncio Martins Rodrigues, contratada pela Belgo-Mineira em julho de 1993, avalia o impacto do dispositivo constitucional de redução da jornada para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento:

A análise dos resultados da pesquisa sugere que, passados cinco anos da aprovação da Constituição, no final, as consequências do inciso XIV do art. 7º não foram tão ruins quanto as empresas imaginavam, nem as vantagens para os trabalhadores foram tão grandes quanto inicialmente os defensores da medida acreditaram. [...] Para as empresas, as consequências não foram tão negativas porque muitas delas conseguiram descaracterizar o TIR [turno interrupto de revezamento] fixando os turnos ou introduzindo folgas semanais. Do lado dos trabalhadores, [...] a maioria dos diretores dos sindicatos avalia positivamente os resultados do dispositivo. Como vimos, a decepção manifestada pelos sindicalistas não é tanto com o dispositivo em si mesmo, mas com os resultados que não foram alcançados em razão das respostas das empresas (RODRIGUES, 1993).

A apresentação da Belgo-Mineira traz, ainda, um slide com a avaliação sucinta dos “Aspectos Humano-Sociais” do trabalho em turnos. Nele se reconhece que o regime de trabalho em questão traz alterações biológicas e dificuldades no relacionamento familiar, por envolver, compulsoriamente, fins de semana e períodos noturnos (slide 18). Destaca-se, ainda, o efeito nocivo ao indivíduo, “em termos de perturbação do ritmo circadiano, e coletivo, pela alteração da convivência social” (slide 19). Esse reconhecimento, entretanto, não resulta numa atitude coerente de atender ao dispositivo constitucional de redução de jornada, demonstrando que esses aspectos foram destacados na apresentação apenas como figuras de linguagem.

A apresentação se refere, também, a um aspecto jurídico, relativo à necessidade de seguir o previsto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em caso de alteração das condições contratuais:

Assim, para continuar em turno ininterrupto de revezamento com 4 turmas, há que se realizar a negociação coletiva para firmar acordo coletivo entre sindicatos; e **para fixar turno em 4 turmas, conforme entendimento jurídico, há que se ter o consentimento do empregado, para não caracterizar a quebra do contrato individual do trabalho. Sobra, como única alternativa, a adoção unilateral de 6 horas em turnos ininterruptos de revezamento, até mesmo para forçar o sindicato a negociar ou o empregado a concordar em trabalhar no turno fixo** (slide 21, grifos nossos).

O receio de um revés jurídico fez o documento se referir a possíveis entendimentos da Justiça do Trabalho:

O judiciário firmou entendimento de que o turno fixo, ou seja, o trabalho em turno “não ininterrupto” de “não revezamento” desobriga a empresa a adotar a jornada de 6 (seis) horas diárias, ainda que, por cautela, **alguns juristas recomendem que tal mudança para turno fixo deva ter consentimento do empregado, evitando assim reclamatórias de quebra do Contrato Individual de Trabalho** (slide 22, grifos nossos).

O mesmo receio é apontado no slide 23, onde se lê:

Poder-se-ia, também, fixar o turno trabalhando 8 horas, [...] mas esta é uma medida, no entender dos juristas, que requer o consentimento pessoal do empregado, para não caracterizar a quebra do Contrato Individual de Trabalho, ainda que tal opinião não seja unânime, inclusive nos tribunais (slide 23).

No mesmo slide, fica claro que a intenção da empresa não é outra senão a de redução de custos, mesmo que isso signifique maior desgaste para o trabalhador:

Dentre as alternativas estudadas, a única que apresenta vantagens do ponto de vista econômico é a Tabela Fixa, que reduz o custo em 9,45% em relação à Tabela Francesa, atualmente adotada (slide 23).

Na parte final da apresentação, são formuladas “Recomendações para a Mudança”. Partindo da avaliação de que a experiência das demais empresas siderúrgicas e a consideração dos “*aspectos político-sindicais, humano-sociais e jurídico-legais permitem prever grandes dificuldades para a eliminação da quinta turma*”, a apresentação da empresa admite que isso se deve a três fatores porque:

Primeiro, propostas de mudança esbarram sempre nos sentimentos de preservação; segundo, o sindicato de Monlevade, que foi o pioneiro na implantação da tabela francesa, tem a sua manutenção como questão de honra; e terceiro, os trabalhadores, na sua grande maioria, consideram este o melhor regime de turno, pois trabalham apenas dois períodos noturnos e folgam 96 horas (slide 32).

Diante dessas dificuldades, conclui-se que a empresa não pode desprezar três hipóteses muito prováveis que poderiam ocorrer como reação à mudança:

1º) risco jurídico: qualquer que seja a decisão de mudança, o sindicato usará todo o arsenal de recursos jurídicos para manutenção da tabela francesa (liminar, mandado de segurança, dissídio de natureza jurídica etc.) e a questão só será concluída no Tribunal Superior do Trabalho – TST -, ou Supremo Tribunal Federal – STF -, se arguido o não cumprimento da CF/1988;

2º) risco de greve: a ser usado como forma de pressão às ações de mudança da empresa;

3º) risco político: a ser usado como forma de influência nas decisões da empresa diante da vitória do Partido dos Trabalhadores nas eleições presidenciais de 2002 (slide 32)¹⁰.

Como “Consequências da implantação das 6 horas”, com a adoção da Tabela Constituição, o documento reforça o entendimento de que esse procedimento é legal, mas que a experiência mostrou ser esse regime inadequado tanto para o trabalhador quanto para a empresa.

Mais uma vez, é destacado que, em caso de adoção da Tabela Constituição de seis horas com cinco turmas, como passo intermediário da estratégia da empresa, o empregado insatisfeito irá reclamar da empresa.

E esta dirá que qualquer outro regime que não a tabela francesa pode ser negociado e resta-lhe [ao empregado] pressionar o sindicato para negociar. O poder de comando do processo de negociação fica com a empresa, ou seja, trocar o que os empregados não querem por aquilo que a empresa quer, mas o sindicato, para equilibrar o jogo de poder, terá que mobilizar os empregados para greve (slide 33).

Segue o documento afirmando que, passado o tempo e vencidas as resistências das partes, há que se chegar a um acordo. E que o grande ator neste processo é a área jurídica da empresa, que *“tudo deve fazer para que o tribunal não nos condene a retornar à condição anterior de tabela francesa”* (slide 33).

A apresentação da Belgo-Mineira se conclui, com o item “Alternativas de mudanças” (slide 34). Após resumir o que considera sejam as possibilidades de mudança (implantação unilateral do turno fixo, negociação com o sindicato de uma tabela de quatro turmas ou a adoção da Tabela Constituição, de seis horas diárias com cinco turmas), o documento enumera três implicações associadas a cada possibilidade:

A primeira implica em consentimento do empregado, para não caracterizar a quebra do contrato individual de trabalho, que, não sendo considerada, conforme pareceres jurídicos, deixa-nos a descoberto do ponto de vista legal e corremos o risco de sermos condenados a retomar a condição anterior (tabela francesa), dentre outras alegações por ser mais favorável ao empregado.

A segunda implica em negociação com o sindicato, que, por questões político-sindicais, não aceitará nenhuma proposta que não seja a tabela francesa e tudo fará para fazer valer sua vontade (manipulação da assembleia, recursos jurídicos, greve, influências políticas etc.).

¹⁰ Note-se que a apresentação foi elaborada em dezembro de 2002, logo após a vitória de Lula sobre José Serra, nas eleições de outubro e novembro daquele ano.

A terceira seria adotar a jornada de 6 horas, em cumprimento à CF/1988 (slide 34).

Por fim, os executivos da Belgo-Mineira fazem a seguinte recomendação à direção da empresa:

A recomendação é de criar uma condição mais favorável à empresa para forçar o empregado a pressionar o sindicato para negociação. O que fazer? Expirada a vigência do Acordo Judicial Coletivo 2002/2003, em 30/09/03 [a data-base da categoria é 1º de outubro], devemos à zero hora de 01/10/2003 adotar o regime legal estabelecido no art. 7º XIV da CF/1988 “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos”, implantando o regime de trabalho de 6 horas, 4 turnos, 5 turmas. Com isto, estaremos correndo o risco de ações jurídicas e greve, mas com a segurança de estarmos cumprindo a Constituição Federal. E mais, podemos até declarar a intenção de negociar um regime de 8 horas, 3 turnos e 4 turmas com alguma compensação financeira, pois, neste instante, estaremos em condições vantajosas (slide 34).

Referências bibliográficas

- Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: 1988.
- _____. Consolidação das leis do trabalho (CLT) [compilação de] Armando Casemiro Costa, Irany Ferrari, Melchiades Rodrigues Martins. --41 ed. – São Paulo: LTr, 2013.
- _____. Ministério do Trabalho. Instrução Normativa SRT nº 1, de 12/10/1988 (D.O.U. de 21/10/1988).
- _____. Ministério do Trabalho. Portaria 412/2007. (D.O.U. de 21/09/2007).
- _____. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 205.815/97. Disponível em: urn:lex:br:supremo.tribunal.federal;plenario:acordao;re:1997-12-04;205815-1653408. Acesso em 18/07/2013.
- _____. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 390.662/2004. Disponível em: urn:lex:br:supremo.tribunal.federal;turma.1:acordao;re:2004-09-21;390662-3571480. Acesso em 18/07/2013.
- _____. Supremo Tribunal Federal. AI 249.931/2000. AgR/PR. Disponível em: urn:lex:br:supremo.tribunal.federal;turma.1:acordao;ai:2000-09-19;249931-3539840. Acesso em 18/07/2013.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial 360/2008. Disponível em: www.tst.gov.br. Acesso em 18/07/2013.
- Costa, Giovanni. Saúde e trabalho em turnos e noturno. *In: Fischer, Frida Marina (org.). Trabalho em Turnos e Noturno na Sociedade 24 horas.* São Paulo: Atheneu, 2004.
- DIEESE. Turnos de Revezamento na Nova Constituição. Belo Horizonte, 1989, mimeo.
- _____. Boletim DIEESE nº 197, agosto de 1997, p. 31-34.
- Fischer, Frida M. As demandas da sociedade atual – aspectos históricos do desenvolvimento do trabalho em turnos no mundo. Conceitos, escalas de trabalho, legislação brasileira. *In: Fischer, Frida Marina (org.). Trabalho em Turnos e Noturno na Sociedade 24 horas.* São Paulo: Atheneu, 2004a.
- _____. Fatores individuais e condições de trabalho e de vida na tolerância ao trabalho em turnos. *In: Fischer, Frida Marina (org.). Trabalho em Turnos e Noturno na Sociedade 24 horas.* São Paulo: Atheneu, 2004b.
- Fischer, Frida Marina (org.). Trabalho em Turnos e Noturno na Sociedade 24 horas. São Paulo: Atheneu, 2004.
- Fischer, Frida M.; Rotenberg Lúcia; Moreno, Cláudia R.; Borges, Flávio N. da Silva. Trabalho em turnos e noturno: repercussões sobre a saúde e medidas de intervenção. *In: Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás.* Goiânia: Cir Gráfica, 2013.
- Gärtner, J.; Hörwein, K.; Janke, M. Técnicas para o gerenciamento de escalas de trabalho. *In: Fischer, Frida Marina (org.). Trabalho em Turnos e Noturno na Sociedade 24 horas.* São Paulo: Atheneu, 2004.
- Moreno, Cláudia R. de C. Sono e estratégias relativas ao sono para lidar com os horários de trabalho. *In: Fischer, Frida Marina (org.). Trabalho em Turnos e Noturno na Sociedade 24 horas.* São Paulo: Atheneu, 2004.

- Oliveira, Carlindo R. e Oliveira, Regina C. Direitos sociais na Constituição Cidadã: balanço crítico. In: Serviço Social e Sociedade. Nº 105. São Paulo: Ed. Cortês, 2011.
- Penna, J. A. e col. – Belgo – Grupo Arcelor. Projeto RT: Regime de trabalho em quatro turnos. Sumário Executivo. João Monlevade, dezembro de 2002. Disponível em http://www.sindlab.org/download_up/Regimetrabalho.pdf. Acesso em 17/10/2013.
- Quéinnec, Yvon; Teiger, Catherine; Terssac, Gilbert de. Trabajo por turnos y salud. Referencias para la negociación. Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen, 2001.
- Repórter Sindical. Informativo da Agência Sindical, nº 864, de 26/07/2010.
- Rotenberg, Lúcia. Aspectos sociais da tolerância ao trabalho em turnos e noturno, com ênfase nas questões relacionadas ao gênero. In: Fischer, Frida Marina (org.). Trabalho em Turnos e Noturno na Sociedade 24 horas. São Paulo: Atheneu, 2004a.
- _____. Medidas de intervenção: abordando a questão do lado dos trabalhadores, empresas e usuários. In: Fischer, Frida Marina (org.). Trabalho em Turnos e Noturno na Sociedade 24 horas. São Paulo: Atheneu, 2004b.
- SINDIPA. Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga. Boletim Informativo Sindipa. Edições de 16/07/2010 e 23/11/2011.
- Verdier, F.; Barthe, B.; Quéinnec, Y. Organização do Trabalho em Turnos: concentrando-se na análise ergonômica ao longo das 24 horas. In: Fischer, Frida Marina (org.). Trabalho em Turnos e Noturno na Sociedade 24 horas. São Paulo: Atheneu, 2004.

ANEXOS

ANEXO 1

**Escala de revezamento com rodízio de turnos de 8 horas/dia e 4 equipes (6T x 2F)
Carga horária média semanal de 42 horas**

Ciclo de 24 dias

Dias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q
06 às 14 h	A	A	A	A	A	A	D	D	D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	B	B	B	B	B	B
14 às 22 h	D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	B	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	D	D
22 às 06 h	C	C	B	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	D	D	D	D	D	D	C	C	C	C
Folga	B	B	C	C	D	D	A	A	B	B	C	C	D	D	A	A	B	B	C	C	D	D	A	A

6 dias de trabalho no turno da manhã, seguidos de folga de 80 horas;
6 dias de trabalho no turno da noite, seguidos de folga de 56 horas;
6 dias de trabalho no turno da tarde, seguidos de folga de 56 horas.

ANEXO 2
Escala de revezamento com rodízio de turnos de 8 horas (2T-2T-2Tx 2F)
(escala “francesinha”)

Carga horária média semanal de 42 horas

Ciclo de 8 dias

Dias	1	2	3	4	5	6	7	8
06-14 h	A	A	B	B	C	C	D	D
14-22 h	D	D	A	A	B	B	C	C
22-06 h	C	C	D	D	A	A	B	B
Folga	B	B	C	C	D	D	A	A

2 dias de trabalho no turno da manhã, 2 dias à tarde e 2 dias à noite, seguidos de folga 48 horas

ANEXO 3
Escala de revezamento com turnos fixos de 8 horas/dia (6T/2F)
Carga horária média semanal de 42 horas

Ciclo de 8 dias

3 turmas com 1/3 do total de trabalhadores cada

Turma A - (1/3 do total de trabalhadores divididos em 4 subturmas)

Dias	1	2	3	4	5	6	7	8
Turma A	A1	A1	A1	A1	A1	A1	F	F
	A2	A2	A2	A2	F	F	A2	A2
06 às 14h	A3	A3	F	F	A3	A3	A3	A3
	F	F	A4	A4	A4	A4	A4	A4

Turma B - (1/3 do total de trabalhadores divididos em 4 subturmas)

Dias	1	2	3	4	5	6	7	8
Turma B	B1	B1	B1	B1	B1	B1	F	F
	B2	B2	B2	B2	F	F	B2	B2
14 às 22h	B3	B3	F	F	B3	B3	B3	B3
	F	F	B4	B4	B4	B4	B4	B4

Turma C - (1/3 do total de trabalhadores divididos em 4 subturmas)

Dias	1	2	3	4	5	6	7	8
Turma C	C1	C1	C1	C1	C1	C1	F	F
	C2	C2	C2	C2	F	F	C2	C2
22 às 06h	C3	C3	F	F	C3	C3	C3	C3
	F	F	C4	C4	C4	C4	C4	C4

Folgas de 64 horas a cada 6 dias de trabalho

Folgas em 2 domingos consecutivos após 6 semanas de trabalho

Folgas em 2 sábados consecutivos após 6 semanas de trabalho

Folgas coincidentes com o sábado e o domingo após 8 semanas de trabalho

ANEXO 4

**Escala de revezamento com 4 turmas em turnos fixos de 12 horas (12 x 36 h)
Carga horária média semanal de 42 horas**

Dias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
07 ÀS 19 H	A	C	A	C	A	C	A	C	A	C	A	C	A	C
19 ÀS 07 H	B	D	B	D	B	D	B	D	B	D	B	D	B	D
Folga	CD	AB	CD	AB	CD	AB	CD	AB	CD	AB	CD	AB	CD	AB

Trabalho dia sim, dia não, em turnos de 12 horas de trabalho por 36 horas de folga
Folgas alternadas aos sábados ou domingos, a cada semana

ANEXO 5
Turnos ininterruptos com 4 equipes
Cálculo da carga horária média semanal
(em horas de relógio)

- 1) O ano tem, em média, 365,25 dias (em função do ano bissexto, a cada quadriênio)
- 2) O número de horas anuais de funcionamento de uma empresa com turnos ininterruptos é de 365,25 dias X 24 h/dia = 8.766 horas
- 3) O total de horas anuais (8.766 h), dividido por 4 equipes é de 2.191,5 horas/ano para cada equipe
- 4) O ano tem, em média, 52,1786 semanas (365,25 dias/ano ÷ 7 dias/semana = 52,1786 semanas/ano)
- 5) A duração média semanal do trabalho será dada pela divisão do total de horas anuais por equipe por 52,1786 semanas/ano:

$$2.191,5 \text{ h/ano} \div 52,1786 \text{ semanas/ano} = 42 \text{ horas/semana}$$

ANEXO 6

**Cálculo da carga horária média semanal na escala “francesinha”
(considerando intervalo de uma hora para refeição e hora noturna reduzida de 52,5 minutos)**

Ciclo de 8 dias

DIAS	1	2	3	4	5	6	7	8
06-14 h	A	A	B	B	C	C	D	D
14-22 h	D	D	A	A	B	B	C	C
22-06 h	C	C	D	D	A	A	B	B
FOLGA	B	B	C	C	D	D	A	A

Trabalha 2 dias no turno da manhã, 2 dias à tarde e 2 dias à noite e folga 48 horas

Cálculo da carga de trabalho a cada ciclo de 8 dias:

- ✓ 2 dias de trabalho x 7 horas por dia = 14 horas
- ✓ 2 dias de trabalho x 7 horas por dia = 14 horas
- ✓ 2 dias de trabalho (à noite) x 7 horas por dia x 60 min. ÷ 52,5 min. = 16 horas
- Carga horária de trabalho a cada ciclo de 8 dias = 44 horas
- Carga horária média semanal de trabalho (utilizando uma regra de 3)

$$7 \text{ dias} \times 44 \text{ horas} \div 8 \text{ dias} = 38,5 \text{ horas semanais}$$

ANEXO 7
Ementa do Recurso Extraordinário RE-205.815/97

Dados Gerais

Processo: RE 205815 RS
Relator(a): CARLOS VELLOSO
Julgamento: 03/12/1997
Órgão Julgador: Tribunal Pleno
Publicação: DJ 02-10-1998 PP-00011 EMENT VOL-01925-04 PP-00646 RTJ VOL-00166-02 PP-00674
Parte(s): PIRELLI PNEUS S/A
JOSÉ ALBERTO COUTO MACIEL E OUTROS
JOSÉ ASSIS GONÇALVES
PAULA FRASSINETTI VIANA ATTA E OUTROS

Ementa

CONSTITUCIONAL. TRABALHISTA. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO ([CF](#), ART.7º, XIV).

(1) A expressão "ininterrupto" aplica-se a turnos, pois são eles que podem ser ininterruptos. Intraturno não há interrupção, mas suspensão ou, como nominado pela [CLT](#), intervalo. A ininterrupção do [texto constitucional](#) diz com turnos entre si. Nada com as suspensões ou intervalos intraturnos.

(2) São os turnos que devem ser ininterruptos e não o trabalho da empresa. Circunscreve-se a expressão "turno" aos segmentos das 24 horas, pelo que se tem como irrelevante a paralisação coletiva do trabalho aos domingos. O trabalhador, por [texto constitucional](#), tem direito ao repouso semanal remunerado. Se a empresa, tendo em vista as condições operacionais de suas máquinas, pode paralisar no domingo, cumpre uma obrigação constitucional. Preferencialmente no domingo, diz a [Constituição](#).

(3) Consideram-se os intervalos, que são obrigações legais, como irrelevantes quanto à obrigação de ser o turno de 6:00 horas, quando

(a) forem os turnos ininterruptos entre si,

(b) houver revezamento e

(c) não houver negociação coletiva da qual decorra situação diversa. Não é a duração do intervalo - se de 0:15 minutos, de uma ou de duas horas - que determina a duração da jornada. É o inverso. É a duração da jornada que determina o tamanho do intervalo: se de 0:15 minutos, de uma hora ou mais. .

(4) Recurso não conhecido.

ANEXO 8
Turnos ininterruptos com 5 equipes (6 ou 8 horas por dia)
Cálculo da carga horária média semanal

- 1) O ano tem, em média, 365,25 dias (em função do ano bissexto, a cada quadriênio)
- 2) O número de horas anuais de funcionamento de uma empresa com turnos ininterruptos é de $365,25 \text{ dias} \times 24 \text{ h/dia} = 8.766 \text{ horas}$
- 3) O total de horas anuais (8.766 h), dividido por 5 equipes é de 1.753,2 horas/ano para cada equipe
- 4) O ano tem, em média, 52,1786 semanas ($365,25 \text{ dias/ano} \div 7 \text{ dias/semana} = 52,1786 \text{ semanas/ano}$)
- 5) A duração média semanal do trabalho será dada pela divisão do total de horas anuais por equipe por 52,1786 semana/ano:

$$1.753,2 \text{ h/ano} \div 52,1786 \text{ semanas/ano} = 33,6 \text{ horas/semana (ou 33 horas e 36 minutos/semana)}$$

ANEXO 9
Escala “francesa” de revezamento com 5 equipes em rodízio de turnos
(2T-2T-2T X 4F)
Carga horária média de 33,6 h por semana

CICLO DE 10 DIAS

DIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
07-15 h	A	A	B	B	C	C	D	D	E	E
15-23 h	E	E	A	A	B	B	C	C	D	D
23-07 h	D	D	E	E	A	A	B	B	C	C
FOLGA	BC	BC	CD	CD	DE	DE	AE	AE	AB	AB

2 dias de trabalho no turno da manhã, 2 dias no turno da tarde e 2 dias no turno da noite. Depois, folga de 96 horas

ANEXO 10

Diretrizes para criação de tabelas de turnos de revezamento

1. Costa (2004):

- Sistemas de turnos de rápida rotação são melhores do que os de rotação lenta já que interferem menos com os ritmos circadianos e minimizam a extensão de algum déficit de sono acumulado.
- A rotação em sentido horário (M-T-N) é preferível em relação à de sentido anti-horário (T-M-N) já que a primeira está em paralelo aos ritmos circadianos endógenos, evita reviravoltas abruptas (p. ex. turno de manhã e noite no mesmo dia) e permite períodos de descanso maiores para a recuperação imediata da fadiga e do déficit de sono.
- Deve-se evitar um horário de início muito cedo do turno da manhã para reduzir a interrupção do sono (fase REM em particular) e a consequente fadiga e risco de erros.
- Turnos de trabalho prolongados (9-12 horas) só devem ser considerados quando a carga de trabalho é compatível, há pausas adequadas e o sistema de turnos é organizado para minimizar o acúmulo de fadiga e a exposição a substâncias tóxicas.
- Os sistemas de turnos (ou jornadas de trabalho) devem ser os mais regulares possíveis e garantir o máximo de fins de semana livres, permitindo que as pessoas planejem e aproveitem seu tempo de lazer de maneira mais conveniente.
- O trabalho noturno fixo pode ser aceitável somente para situações de trabalho especiais que exijam um ajuste completo ao trabalho noturno de maneira a garantir os maiores níveis de segurança. (p. 92-93).

2. Gärtner e col. (2004):

- Poucos turnos consecutivos noturnos (máximo 2-3)
- Boa distribuição das jornadas de trabalho
- Deixar livres o máximo possível de fins de semana completos
- Considerar para tempo livre os horários socialmente importantes
- Não fazer rodízios muito rápidos
- Planejar o esquema de rodízio sempre em sentido horário
- Evitar mudanças da escala durante períodos curtos
- Procurar esquematizar padrões regulares
- Considerar a carga de trabalho quando discutir a extensão dos turnos
- Horas de repouso suficientes entre os turnos

- Tempo de sono suficiente, evitando sequências como por ex. turno noturno para turno matutino (sem dias de folga)
- Não iniciar os turnos matutinos muito cedo
- Planejar intervalos de pausas suficientes
- Se possível, reduzir a duração dos turnos noturnos
- Considerar férias e funcionários-reservas
- Considerar tráfego, infraestrutura etc.

Rua Aurora, 957 - 1º andar - Centro
01209-001 - São Paulo - SP
PABX: (011) 3821-2199
Fax: (011) 3821-2179

Presidente: Antônio de Sousa

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Secretária Executiva: Zenaide Honório

APEOESP Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

Vice Presidente: Alberto Soares da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Campinas - SP

Diretor Executivo: Edson Antônio dos Anjos

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo: Josinaldo José de Barros

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Diretor Executivo: José Carlos Souza

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP

Diretor Executivo: Luis Carlos de Oliveira

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP

Diretora Executiva: Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva: Maria das Graças de Oliveira

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretora Executiva: Marta Soares dos Santos

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa Sindicato dos Eletricitários da Bahia - BA

Diretor Executivo: Roberto Alves da Silva

Federação dos Trabalhadores em Serviços de Asseio e Conservação Ambiental Urbana e Áreas Verdes do Estado de São Paulo - SP

Diretor Executivo: Ângelo Máximo de Oliveira Pinho Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Direção Técnica

Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico

Patrícia Pelatieri – Coordenadora Executiva

Rosana de Freitas – Coordenadora Administrativa e Financeira

Nelson de Chueri Karam – Coordenador de Educação

José Silvestre Prado de Oliveira – Coordenador de Relações Sindicais

Airton Santos – Coordenador de Atendimento Técnico Sindical

Angela Schwengber – Coordenadora de Estudos e Desenvolvimento

Técnico Responsável

Carlindo Rodrigues de Oliveira

Equipe de Crítica e Revisão Técnica

Daniel Passos

Frederico Melo

João Paulo Pires Vasconcelos – Metalúrgico e ex-deputado constituinte

Thomaz Ferreira Jensen

Victor Soares Pagani

Warley Soares

Iara Heger (revisão de texto)