

A

Turnos de revezamento

formadas ininterruptas de 6 horas ou  
de 8 horas com intervalos.

PARECER

de

**ARNALDO SÚSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO**

sobre consulta formulada pelo Sindicato da Indústria  
Petroquímica e de Resinas Sintéticas no Estado da  
Bahia a respeito de questões relacionadas com o art.  
7º, nºXIV, da nova Constituição.

Sumário:

- I - Dos fatos expostos pelo Consulente ..... §1
- II - Da auto-aplicabilidade do disposto no  
art.7º, nºXIV, da Constituição (item 1  
da Consulta)..... §§2 a 10
- III - Considerações gerais sobre o questio  
nado dispositivo constitucional. Seus  
fundamentos e objetivos..... §§11 a 24
- IV - Das respostas aos quesitos do item 2  
da Consulta ..... §§25 a 66

PARECER

I - Dos fatos expostos pelo Consulente.

1. O Sindicato da Indústria Petroquímica e de Resinas Sintéticas no Estado da Bahia endereçou-nos a seguinte exposição:

"Foi aprovado pela Assembléia Nacional Constituinte a "jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva".

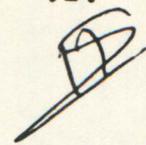
A maioria das associadas desta entidade operam com turnos ininterruptos de revezamento. Com a promulgação da Constituição as Consulentes imaginam, face à possível auto-aplicabilidade do inciso XIV do artigo 7º, que elas terão quatro alternativas, a saber:

- a - Reduzir a jornada atual de oito horas para seis horas;
- b - Negociar com o Sindicato dos Trabalhadores um regime consensual;
- c - Adotar o sistema de turno fixo;
- d - Conceder intervalo de uma hora para refeição e descanso, mantendo os quatro turnos de oito horas e reduzindo a jornada diária para sete horas.

Atualmente as empresas químicas e petroquímicas pagam adicionais e concedem benefícios estipulados na legislação ordinária. A indústria petroquímica observa a Lei 5811/72 praticando, dentre outras,

## ARNALDO SÜSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO

.2.



- a - pagamento em dobro da hora repouso e ali  
mentação (art.3º, inciso II);
- b - alimentação gratuita, no posto de traba  
lho, durante o turno em que estiver em  
serviço (art.3º, inciso III);
- c - pagamento do adicional de trabalho notur-  
no na forma do artigo 73 da Consolidação  
das Leis do trabalho (artigo 3º, inciso I).

A indústria química de capital intensivo, por sua vez, utilizando sistema de revezamento semelhante, aproveita alguns dispositivos da lei 5811/72, bem como da CLT, destacando-se em cada um deles o pagamento do HRA e da hora reduzida noturna respectivamente.

Os dispositivos legais são complementados e ampliados em convenções coletivas de trabalho. No Brasil, quase todas as categorias químicas e petroquímicas estipulam o adicional de turno (doc.1 e 2).

No aspecto operacional, a organização do trabalho é feita a partir de quatro turmas, onde, num dia, três trabalham, folgando a quarta, conforme escala de revezamento. Esse sistema permite uma jornada diária contínua de oito horas e semanal média de quarenta e duas horas.

Alguns aspectos fáticos devem ser relatados para exata análise da possibilidade de supressão ou redução dos adicionais (HRA e ATN).

ARNALDO SÜSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO

.3.

turno de 80%. As empresas recorreram ao TST e pediram efeito suspensivo da referida cláusula, no que foram atendidas, conforme publicação DJU 14.10.85. Premidas pela necessidade de prepararem a folha de pagamento, adotaram, em 10.09.85, protocolo estipulando o adicional de 76%. Vale salientar, as ressalvas feitas no instrumento quanto a natureza e vigência dos benefícios praticados.

Por sua vez, as petroquímicas e químicas de São Paulo não estipulam adicional de turno em convenção, exceção da PQU. Pagam na sua maioria 88,5%, percentual que foi sendo majorado com o tempo".

II - Da auto-aplicabilidade do disposto no art. 79, nº XIV, da Constituição (item 1 da Consulta).

2. O primeiro quesito está assim redigido:

"1 - O inciso XIV, artigo 79, do atual projeto de Constituição, que estabelece jornada diária de seis horas para turnos ininterruptos de revezamento, é auto-aplicável, devendo ser observado no dia seguinte a vigência da nova Constituição".

3. Os direitos sociais ocupam um lugar de destaque nas Constituições modernas, ao lado das liberdades e garantias individuais. Estas, como registra RECASÊNS SICHES

mo e da sociedade, para conceder ao homem certos bens ou condições" ("Tratado General de Filosofia del Derecho", México, Porrúa, 4a.ed., 1970, pág.12).

4. As relações individuais e coletivas de trabalho compõem o objeto dos direitos sociais; e, nas Constituições contemporâneas, são regidas por princípios - explicitamente revelados ou deduzidas das disposições sobre o respectivo tema - e normas de eficácia jurídica de diferentes graus. A clássica divisão dos preceitos constitucionais em programáticas e auto-aplicáveis cedeu lugar à teoria segundo a qual toda norma constitucional tem eficácia jurídica, variando apenas sua intensidade e, por conseguinte, o respectivo efeito (Cf. JOSÉ AFONSO DA SILVA, "Aplicabilidade das Normas Constitucionais", S. Paulo, Rev. dos Tribs. 1968; PINTO FERREIRA, ver bete "eficácia", in "Enciclopédia Saraiva de Direito", S. Paulo, Ed. Saraiva, 1979; CELSO A. BANDEIRA DE MELLO, "Eficácia das Normas Constitucionais sobre a Justiça Social", in "Anais da IX Conferência Nacional da OAB", Florianópolis, 1982; CELSO RIBEIRO BASTOS e CARLOS AYRES DE BRITO, "Interpretação e Aplicabilidade das Normas Constitucionais", S. Paulo, Ed. Saraiva, 1982).

5. Com esteio nos estudos dos precitados juristas, semelhantes na maioria dos pontos, afigura-se-nos que os enunciados constitucionais devem ser classificados, quanto à sua natureza e aos seus efeitos, em:

- a) princípios, que se dirigem tanto ao legislador, como aos intérpretes e aplicadores das correspondentes normas jurídicas, revogando as leis e de

ARNALDO SÜSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO

- c) normas de eficácia limitada ou parcial, cuja aplicabilidade imediata é restrita a parte do preceituado, dependendo a outra parte de ato jurídico complementar;
- d) normas de eficácia contida, cuja aplicação está condicionada a uma regulamentação.

6. Em face da nova Constituição brasileira, o ato regulamentar, referido nas alíneas c e d do item anterior, poderá ser provocado por meio da ação de "inconstitucionalidade por omissão de medida para tornar efetiva norma constitucional" (art.109) e , quando se tratar de direito público subjetivo, por intermédio do " mandado de injunção" (art.59, inciso LXXI). Daí dizer-se que a eficácia jurídica pode ter maior ou menor intensidade; mas todas as manifestações de uma Carta Magna a possui, até porque não será possível dispor-se contra o princípio ou a norma que, no todo ou em parte, requer ato jurídico regulamentar.

7. O § 1º do art.59 da nova Constituição afirma que "As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata".

e os direitos sociais constituem o Capítulo II do Título

"Dos direitos e garantias fundamentais".

8. Logo, a regra geral é a de que os "direitos dos trabalhadores urbanos e rurais" elencados no art.7º têm eficácia plena e imediata. As exceções — porque derivam de disposições de igual

9. No preceito focalizado pela Consulta não se prevê essa regulamentação:

"XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva".

10. Impõe-se, portanto, a conclusão de que se trata de norma de eficácia plena e imediata, devendo ser observada a partir da publicação oficial da nova Carta Magna. E disto resulta que todas as leis, decretos, regulamentos e atos normativos peculiares ao Direito do Trabalho serão inconstitucionais e perderão sua eficácia jurídica na medida em que contrariarem o preceito constitucional transcrito ou com ele forem incompatíveis. Consoante a lição de JOSÉ AFONSO DA SILVA, a Constituição

" é a lei fundamental e suprema do Estado brasileiro. Toda autoridade só nela encontra fundamento e só ela confere poderes e competências ... Por outro lado, todas as normas que integram a ordenação jurídica nacional só serão válidas se se conformarem com as normas da Constituição Federal" ("Curso de Direito Constitucional Positivo", São Paulo, Ed. Rev. dos Tribs, 4a.ed., 1987, págs.15(6).

III - Considerações gerais sobre o questionado dispositivo constitucional. Seus fundamentos e objetivos.

11. Antes de examinarmos as perguntas constantes dos demais quesitos da Consulta, parece-nos conveniente aduzir algumas consi-

ARNALDO SÜSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO

.7.

12. O descanso semanal é obrigatório, mas, para não recair em domingo, é indispensável que a empresa esteja autorizada, em caráter permanente ou transitório, a empreender atividade contínua num, em alguns ou em todos os seus setores. Em situações de força maior a eventualidade do trabalho em domingo deve ser justificada no prazo de dez dias (art.67 da CLT, art.1º da Lei nº605/49 e arts. 6º a 8º do Regulamento ap. pelo Decreto nº 27.048/49).

13. Quando a atividade contínua estiver autorizada, seja pelo precitado regulamento ou por Decreto do Poder Executivo, seja por ato da autoridade competente do Ministério do Trabalho, a CLT im põe a implantação de escala de revezamento:

"Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constante de quadro sujeito à fiscalização." (Parágrafo único do art.67).

14. O objetivo transparente dessa norma é o de que todos os empregados alcançados pelo regime de trabalho contínuo descansem, periodicamente, em domingo. Por isto mesmo, os horários de trabalho podem ser fixos ou variáveis. O relevante é que todos os empregados incluídos na escala de revezamento da folga semanal tenham assegurado o repouso dominical, pelo menos, em cada sete semanas (Portaria do Ministro do Trabalho nº417/66, alterada pela de nº 509/67). Esclareça-se que essa Portaria refere "escala de revezamento ou folga".

semanal ou quinzenal". Afigura-se-nos que estes são os parâmetros mínimo e máximo para a periodicidade do rodízio. Contudo, como es crevemos alhures,

"sendo escopo da lei restringir o serviço a ser pres tado durante a noite, nada impedirá, a nosso ver , que o período de trabalho noturno, na hipótese de revezamento, seja inferior a sete dias, desde que o período de trabalho diurno que se seguir seja igual ou superior a uma semana. Da mesma forma, poderá o período de trabalho diurno ser superior a quinze dias, desde que, após o rodízio, o trabalho notur no não se prolongue por mais de uma quinzena" ( 1º signatário deste Parecer, "Instituições de Direito do Trabalho", Rio, Freitas Bastos, 10a.ed., 1987 , vol.II, pág.723).

16. A folga semanal será sempre de vinte e quatro horas con secutivas (art.67 da CLT e art. 1º da Lei nº605/49), ao qual se somam as onze horas do intervalo compulsório entre duas jornadas de trabalho (art.66 da CLT e Enunciado TST-110). E o descanso he bedomadário deve ser garantido após o período máximo de seis dias de trabalho.

17. Essas são as regras gerais sobre escala de revezamento , que integram ou resultam da legislação vigente. Em nenhuma oportu nidade a lei determina ou faculta que os turnos, fixos ou variá veis, da escala revezamento sejam trabalhados de forma ininterrup ta. Entretanto, a Lei nº 5.811/72 institui um regime especial pa

18. Por conseguinte, vigoram em nossa legislação dois regimes distintos sobre o tema, sendo um de aplicação geral e outro de incidência restrita às situações que especifica:

a) o regime geral obriga a concessão de intervalo intra-jornada, não computado na duração do trabalho:

a') quinze minutos nas jornadas de quatro a seis horas (art.71, § 1º, da CLT);

a'') de uma a duas horas, que poderá ser menor, com autorização do Ministério do Trabalho, ou maior, em virtude de acordo individual escrito e, bem assim, de convenção ou acordo coletivo, destinado a "repouso e alimentação", nas jornadas superiores a seis horas (art.71, caput e § 3º);

b) o regime especial possibilita a adoção da jornada ininterrupta de oito horas para os turnos de revezamento organizados nas atividades relacionadas no art.1º da Lei nº 5.811/72 (V. o §17 deste Parecer) e de doze horas para a exploração, perfuração e produção de petróleo no mar e em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso, assim como na transferência de petróleo no mar (§1º do art. 2º da Lei cit.), desde que:

b') a permanência do empregado no seu posto de trabalho seja imprescindível à continuidade operacional (art.2º, caput) e ainda que a

alimentação (§2º do art.2º);

b'') a hora correspondente a esse intervalo seja paga em dobro, cabendo à empresa fornecer alimentação gratuita no posto de trabalho (§2º cit. , ns.II e III);

b''') seja fornecido ao empregado transporte gratuito para o trabalho (§ 2º cit., nº IV);

b''''') seja assegurado ao empregado o repouso de vinte e quatro horas consecutivas para cada três dias trabalhadas (§ 2º cit., nº V) ou, no caso de turnos de doze horas, alojamento coletivo gratuito e vinte quatro horas de descanso para cada turno trabalhado (art.4º da Lei cit.).

19. Esse regime especial, além de ter rompido com a tradição legislativa a respeito, influenciou impropriamente algumas empresas por ele não alcançadas, as quais passaram a utilizar-se da jornada ininterrupta de oito horas nos turnos de revezamento. Esse fato foi denunciado por parlamentares nos debates sobre o atual inciso XIX do art.7º da Constituição.

20. As primeiras leituras do disposto nesse inciso levaram-nos a julgar que sua redação não estivesse correta, porquanto pensavamos que ele visasse a limitar em seis horas, salvo convenção ou acordo coletivo, a jornada de trabalho em turnos de revezamento. Nessa hipótese, a expressão "ininterruptos" estaria mal colocada, pois a atividade empresarial é que teria de ser ininterrupta

tivo na Comissão de Sistematização e no Plenário da Assembléia com provam que sua redação expressa exatamente o que pretenderam os seus defensores, inclusive o redator do projeto, e aqueles que desistiram dos destaques requeridos para as emendas que apresentaram: proibir as jornadas de trabalho sem intervalo, que estavam se generalizando, nos turnos de revezamento superiores a seis horas.

22. Algumas manifestações de Constituintes na Comissão de Sistematização revelam o exposto:

"O Sr. Constituinte Israel Pinheiro - Sr. Presidente, gostaria que o nobre Relator esclarecesse uma dúvida a respeito da interpretação deste inciso, que diz: "jornada máxima de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento". Há duas interpretações: primeiro, a jornada máxima em turnos ininterruptos significa que só se pode trabalhar 6 horas se não houver interrupção na jornada de trabalho; segundo, se houver trabalho constante numa empresa que exija turnos de 8 horas, isto quer dizer que deve haver três turnos diários. Pelo inciso em discussão, temos de aumentar para quatro turnos de 6 horas de trabalho ? É o questionamento que faço ao ilustre Relator, para que eu possa tomar uma decisão quanto ao encaminhamento do meu destaque.

O Sr. Relator (Bernardo Cabral) - Sr. Constituinte Israel Pinheiro, o que se quis aqui foi preservar aqueles trabalhadores que atuam em hospitais em clí

ARNALDO SÜSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO

tando o tempo. Se são seis horas ininterruptas, a partir da sexta o empregado terá direito a folga, quando, então, começará o outro turno.

O Sr. Constituinte Israel Pinheiro - Nobre Relator, isto significa, no caso específico de uma indústria que tenha trabalho permanente, que ela não estará obrigada a adotar o quarto turno de trabalho, e, sim, a manter os três turnos de oito horas ?

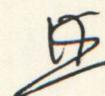
O Sr. Relator (Bernardo Cabral) - Isso depende da possibilidade de a empresa ter três ou quatro turnos. Não a estamos obrigando a ter o quarto turno".

"O Sr. Constituinte Israel Pinheiro - Sr. Presidente em função desse esclarecimento, retiro o destaque".

"O Sr. Constituinte Luis Roberto Ponte - Sr. Presidente, à luz dos esclarecimentos oferecidos ao Plenário pelo Sr. Relator, sobre o sentido do item XII, no sentido de que trabalhador não pode trabalhar mais do que seis horas sem descanso, retiro meu destaque".

"O Sr. Constituinte Domingos Leonelli - Sr. Presidente, ... Autor do projeto original, ainda na comissão que tratou das relações de trabalho, e do projeto de lei que a Câmara dos Deputados aprovou na legislatura anterior, eu gostaria de ver fixada norma constitucional, de forma clara e definitiva, uma interpretação clara sobre jornada de seis horas para turnos de revezamento, que estamos aqui aprovan

## ARNALDO SÜSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO



fendida por quem vive a questão, o Constituinte Mário Lima, Líder sindical. No caso, eu gostaria de confirmar a interpretação do Sr. Relator, ou seja, de que se trata exatamente da limitação da jornada daqueles trabalhadores que operam em turnos ininter<sup>ruptos</sup> de seis horas.

O Sr. Relator (Bernardo Cabral) - É exatamente isso, nobre Constituinte. Quando a jornada for ininterrupta, não poderá ultrapassar as seis horas".

"O Sr. Constituinte Virgídásio de Senna - Sr. Presidente, ... em algumas categorias, como, por exemplo, a daqueles que prestam serviços em torres de contro<sup>le</sup> de vôo, não se pode operar por mais de quatro ho<sup>ras</sup> contínuas; as telefonistas, que trabalham em turnos, também não podem operar por mais de três ou quatro horas. O mesmo ocorre na indústria petroquímica, onde se chegou à conclusão de que é impossível trabalhar mais de seis horas continuamente. Daí a legitimidade da proposta sob apreciação" (grifos nosso).

"O Sr. Constituinte Mário Lima - Sr. Presidente, ... O objetivo do texto do Redator é claro: permitir que a jornada de trabalho ininterrupto seja de seis ho<sup>ras</sup>. É aplicável ao caso das siderúrgicas, das refi<sup>n</sup>arias e do setor petroquímico" ("Diário da Assem<sup>bl</sup>éia Nacional Constituinte" de 27.01.88, Suplemen<sup>to</sup> C).

acordo coletivo", depois modificada para "salvo negociação coletiva" (Cf. "Diário" cit., de 25.02.88). Já no segundo turno de votação, os debates se limitaram à emenda que substituiu a expressão "jornada máxima de seis horas" para "jornada de seis horas", visando a propiciar a flexibilização a que já nos referimos (Cf. "Diário" cit., de 11.8.88).

24. Impõe-se concluir, portanto, que o dispositivo constitucional em apreço objetivou:

- a) não permitir a prática de jornadas superiores a seis horas sem o intervalo para repouso e refeição, tanto nas atividades relacionadas na Lei nº 5.811/72, como nas empresas que, irregularmente, adotaram essa prática;
- b) admitir o trabalho ininterrupto em turnos de revezamento somente quando as jornadas de trabalho não excederem de seis horas;
- c) facultar à negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo) e flexibilizar a aplicação da norma, tendo em conta, obviamente, a natureza e as características da atividade empreendida, o local da prestação de trabalho e os interesses dos trabalhadores.

IV - Das respostas aos quesitos do item 2 da Consulta.

25. Em face de todo o exposto, tornam-se simples as respostas a diversas indagações do Consulente, formuladas como subitens

ARNALDO SÜSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO

26. "2.1 - O que se entende por "trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento", e quais as consequências trazidas pelo novo texto constitucional face à lei nº 5811/72".
27. A expressão "trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento" está vinculada, no inciso XIV em tela, à fixação da "jornada de seis horas" para esse trabalho. Ela significa que, nos turnos de revezamento, o serviço só poderá ser prestado sem intervalo para repouso e alimentação, se a correspondente jornada não ultrapassar a seis horas. Destarte, a expressão reproduzida traduz trabalho executado, sem interrupção da jornada de seis horas, nos turnos de revezamento; ressalvada sempre a hipótese de disposição em contrário inserida nos instrumentos da negociação coletiva.
28. Como registramos nos §§ 13 a 15 deste Parecer, a lei cogita:
- a) de escala de revezamento das folgas semanais, nas empresas, ou setores de empresa, que empreendem atividades contínuas, para que os respectivos empregados descansem periodicamente em domingo (Parágrafo único do art.67 da CLT);
  - b) de revezamento semanal ou quinzenal (art.73 da CLT), de revezamento em turno de 8(oito) horas (arts.2º e 3º da Lei nº 5.811/72) e de revezamento em turno de 12(doze) horas (art.4º da lei cit.), com o fim de impor o rodízio de pessoal

ARNALDO SÜSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO



29. A disposição constitucional em exame proíbe, salvo convenção ou acordo coletivo em contrário, a jornada de trabalho sem interrupção por mais de seis horas nos turnos de revezamento. Daí a afirmação do Relator-adjunto KONDER REIS no sentido de que a norma não se aplica aos turnos fixos (Cf. "Diário da Ass.Nac.Const." de 11.8.88, pág.12.505). Contudo, a legislação vigente já obriga o intervalo para repouso e alimentação nas jornadas de trabalho superiores a seis horas (V. o § 18 deste Parecer), quer se trate de horário fixo, quer se trate de horário variável em atividade a que não se aplica a Lei nº 5.811 (art.71 da CLT).

30. Parece lógico e jurídico afirmar que a imediata e plena vigência do inciso XIV do art. 7º da nova Constituição determina, por incompatibilidade, a revogação da precitada lei (V. o § 10 deste Parecer). Esse diploma legal de 1972 teve por finalidade exclusiva possibilitar a adoção de turnos ininterruptos de oito ou doze horas, em escalas de revezamento, nas atividades que relacionou. As prestações por ele instituídas em favor dos empregados correspondem a compensações pela penosidade do trabalho sem intervalo em jornadas superiores às recomendadas e generalizadas; foram vinculadas e condicionadas à prestação de serviços, sem interrupção, em longas jornadas de trabalho.

31. Ora, foi precisamente esse regime de jornadas ininterruptas em turnos de revezamento que a Assembléia Nacional Constituinte quiz extinguir, ressalvada a hipótese de ser estipulado em negociação coletiva, com a presumida tutela dos interesses dos trabalhadores pelos respectivos sindicatos. É evidente que as convenções

tivo resultante da negociação coletiva e não a referida lei. Esta, a nosso ver, foi revogada pela nova Carta Magna.

32. " 2.2. Qual será a duração semanal do empregado que trabalha no regime de turnos ininterruptos de revezamento ?".

33. A jornada de trabalho, desde que não interrompida, na forma da lei (art.71 da CLT), será de seis horas. No entanto, como já assinalamos, a Constituição abre espaço à flexibilização, por meio da negociação coletiva, para atender a interesses das empresas e dos trabalhadores.

34. "2.3. A jornada de seis horas é obrigatória para as empresas cujas atividades operacionais não possam sofrer solução de continuidade ?"

35. Sim, desde que:

- a) não possa ser assegurado aos empregados o intervalo para repouso e alimentação (art.71 da CLT);
- b) não vigore convenção (de categoria) ou acordo coletivo (de uma ou mais empresas) possibilitando a jornada ininterrupta.

36. "2.3.1. Na hipótese de ser obrigatória a observância da jornada contínua de seis horas, estariam as empresas obrigadas a indenizar o intervalo de 15', previsto no art.71, §1º, da CLT ?"

## ARNALDO SÜSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO

quatro e inferior a seis horas (§§ 1º e 2º do art.71 da CLT). Ao permitir, explicitamente, que sejam ininterruptos as jornadas de até seis horas nos turnos de revezamento, a Carta Magna teve em vista que algumas empresas são autorizadas ao trabalho contínuo por que certas atividades não podem sofrer paralizações.

38. Se, no entanto, tais empresas estivessem obrigadas a conceder aquele intervalo, não poderiam convertê-lo em indenização, a não ser por meio de convenção ou acordo coletivo.

39. "2.4. Em sendo concedido ao empregado intervalo para "repouso e alimentação" estaria a empresa dispensada do cumprimento da jornada de seis horas ?"

40. Como já foi dito, a resposta a esse quesito é inquestionavelmente afirmativa.

41. "2.4.1 Concedendo-se ao empregado intervalo para repouso e alimentação e ao mesmo tempo deixando ele de sobreaviso ou prontidão, pagando-lhe o percentual de 32,5%, também assim estaria a empresa dispensada de observar a jornada de 6 horas ?"

42. A CLT previu os regimes de sobreaviso e de prontidão a penas para os ferroviários (art.244). Já a Lei nº 5.811, que entendemos revogada pela nova Carta Magna, instituiu um regime próprio de sobreaviso (arts.5º e 6º). Neste, empregados exercentes de determinadas funções podem permanecer à disposição do empregador por períodos de vinte e quatro horas e ser convocados para doze



ARNALDO SÜSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO

com a empresa ferroviária, devendo permanecer em sua residência durante as escalas organizadas, as quais não poderão ultrapassar de 24 horas cada uma. As horas do sobreaviso, no entanto, são remuneradas à razão de um terço do salário normal .....

O prontidão mantém, igualmente, relação de emprego com a empresa, devendo, porém, aguardar nas dependências da própria empresa as ordens para a execução dos serviços imprevistos ou a substituição de empregados faltosos. O plantão a que está sujeito não poderá ultrapassar de doze horas, sendo estas remuneradas na base de dois terços do salário normal" ( 1º signatário deste Parecer, "Comentários à CLT e à Legislação Complementar", Rio, Freitas Bastos, 1961 , vol.II, págs.111/2).

43. A jurisprudência tem admitido a extensão do regime de sobreaviso a eletricitários, médicos de clínicas e hospitais e outras categorias, com esteio no princípio da analogia, que "consiste em aplicar a uma hipótese não prevista em lei a disposição relativa a um caso semelhante, tal como autorizado pelo art.8º da CLT" (Ac. do TST, Pleno, nos E-RR-1.731/80, rel. Ministro MARCO AURÉLIO DE MELLO, D.J. de 25.03.83). A Suprema Corte afirma, igualmente, a possibilidade dessa extensão, mas exige a prévia organização da "escala de sobreaviso" (Ac. do STF no AR-75.443.1, rel. Ministro DÉCIO MIRANDA, D.J de 03.07.79).

44. Pondere-se, neste ensejo, que no regime de sobreaviso o

ARNALDO SÜSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO .

característica que o distingue do regime de prontidão, visto que , neste, o trabalhador permanece nas dependências da empresa, assegurando-se-lhe, por isso, o intervalo da jornada para repouso e alimentação. Aliás, mesmo no regime especial da Lei nº 5.811, que confundiu "prontidão" com "sobreaviso", não foi permitido "o pagamento em dobro da hora de repouso e alimentação" para compensar a supressão desse intervalo ( o artigo 6º não alude ao inciso II do art.3º).

45. Parece lógico concluir, por conseguinte, que durante a hora de repouso e alimentação do empregado que está prestando serviços em jornadas superiores a seis horas, não será possível considerá-lo em regime de sobreaviso ou prontidão. Todos os empregados que, no local de trabalho, permanecem à disposição do empregador , por mais de seis horas, fazem jus ao intervalo compulsório intra-jornada, quer estejam prestando efetivamente serviços, quer estam de prontidão.

46. É óbvio, porém, que em situações de emergência, principalmente quando motivadas por casos fortuitos ou força maior, o empregador poderá convocar qualquer trabalhador, que esteja disponível. Aí, o dever de colaboração do empregado justificará o ato patronal.

47. Por seu turno — e como já foi dito e repetido — a convenção ou o acordo coletivo poderão dispor explicitamente sobre o assunto, prevendo, inclusive, o adicional de natureza salarial referido no quesito em exame.

ARNALDO SÜSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO

49. Consulta-se, a nosso ver, sobre a substituição do regime de revezamento de turnos, do qual resultam horários de trabalho periodicamente variáveis, por turnos com horários fixos de oito horas.

50. O regime de revezamento de turnos não se sincroniza com o relógio biológico do ser humano. Deveria ser evitado, sempre que possível, merecendo, por isso, proteção especial. Daí a impressão que se generalizou, não confirmada pela norma a respeito adotada pela nova Carta Magna, de que a Constituinte havia reduzido para seis horas a jornada de trabalho nos turnos de revezamento.

51. A transformação do regime de revezamento de turnos em trabalho com horários fixos será, pois, benéfica e não prejudicial aos empregados. E a fixação do horário de trabalho corresponde ao jus variandi inerente ao poder de comando do empresário. Abordando este tema, escreveu o 1º signatário deste Parecer:

" Na estipulação do horário de trabalho, isto é, dos momentos em que devem ter início e fim a jornada normal e seu intervalo, é maior, entretanto, o arbítrio da empresa.

Em princípio, ao empregador cabe essa fixação; há, porém, restrições legais e contratuais a que ela deve subordinar-se .....

Para nós, a empresa tem o direito de alterar, por ato unilateral, o horário de trabalho no curso da relação de emprego, desde que:

a) não infrinja disposição de lei (trabalho da mulher

ARNALDO SÜSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO

- b) não consta do contrato de trabalho estipulação consensual sobre sua fixação;
- c) não haja transposição de horário diurno para misto ou noturno, deste para diurno ou misto, ou , ainda, deste para diurno ou noturno;
- c) não objective, maliciosamente, impedir a execução do Contrato de trabalho ("Instituições" cits., vol. II, págs. 705/7).

52. Esclareça-se que, na substituição dos turnos de revezamento com horários variáveis por turnos com horários fixos, não ocorrerá a precitada transposição. É que nesse revezamento o empregado presta serviços em todos os tipos de horário e a modificação cogitada visa a fixar a jornada de trabalho num determinado horário. Sugere-se, contudo, que, por cautela, cada empregado seja consultado sobre o horário de sua preferência; sobretudo os do turno da noite.

53. "2.6 As empresas químicas e petroquímicas cumprem o disposto na lei 5.811/72, artigo 3º e seus incisos , em percentuais superiores aos nela exigidos, por força de convenção coletiva cuja vigência expirou-se em 31 de agosto passado. Sendo as empresas obrigadas a adotar jornadas de seis horas, persistirão em favor dos empregados os mencionados benefícios ?"

54. Consoante nosso entendimento, o disposto no inciso XIV do art.7º do Estatuto básico revogou a citada lei e as empresas

ARNALDO SÜSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO

mentação; salvo nas condições estipuladas em instrumento normativo da negociação coletivas.

55. Quanto às cláusulas da mencionada convenção coletiva, prevalece hoje na jurisprudência do TST a tese de que, mesmo as referentes a condições de trabalho perdem sua eficácia jurídica com o término da vigência desse diploma normativo. Os co-autores deste Parecer não comungam dessa opinião; mas na hipótese da Consulta isto é irrelevante, porque, se a Constituição revogou o regime especial instituído pela Lei nº 5.811, também perderam eficácia as convenções coletivas que regulamentaram a aplicação das respectivas regras legais em face dos interesses das categorias em jogo. Mutatis mutandis, o mesmo se verificou com os acordos coletivos ajustados no âmbito de uma ou mais empresas.

56. "2.6.1 As cláusulas do denominado "Protocolo de entendimento", em especial a QUARTA ("DOS ADICIONAIS DE TURNO"), estariam incorporadas aos contratos individuais de trabalho ?

E no que diz respeito às petroquímicas paulistas, o adicional de turno estaria também incorporado aos contratos individuais de trabalho ? Em caso positivo, pergunta-se: A incorporação do adicional se deu na sua totalidade ou apenas no percentual que está acima do mínimo legal ?

57. Na resposta ao quesito anterior, acentuamos que a jurisprudência dominante do TST é no sentido de que as condições estabelecidas em convenções ou acordos coletivos só têm eficácia jurídi

## ARNALDO SÜSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO

capitaneou a adoção dessa tese, da qual data venia discordamos,

"Acordos, convenções e sentenças normativas vigem por período determinado. Os direitos lançados nos instrumentos respectivos passam a integrar o patrimônio do empregado sujeitos a termo, consubstanciado na data limite fixada para a respectiva vigência. Entendimento em contrário implica violência ao que contratado ou sentenciado, caindo por terra a base dos preceitos alusivos à vigência determinada de acordos, convenções coletivas e sentenças normativas " (Ac. da 1a.Turma no RR-1.719/84, rel. cit., D.J. de 03.08.84)

58. Aliás, no que tange às decisões normativas proferidas em dissídios coletivos, a jurisprudência foi sumulada no Enunciado TST 277:

"As condições alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos".

59. O "Protocolo de entendimento" a que se refere o quesito em exame foi firmado para evitar uma lacuna, em virtude de haver expirado o prazo de vigência da Convenção Coletiva de 1987 e ter o Presidente do TST concedido efeito suspensivo ao recurso do Sindicato ora Consulente no tocante ao adicional de turno deferido pelo TRT da 5a.Região. Posteriormente, o Pleno do TST deu provimento ao aludido recurso, para excluir a cláusula sobre esse adicional (RO-DC -163/86, rel.Ministro VIEIRA DE MELLO, D.J. de 20.11.87).

ARNALDO SÜSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO



para os que não acompanham a corrente majoritária do TST, a conclusão não pode ser outra, porquanto a cláusula quarta do "Protocolo de entendimento" foi estipulada sob condição resolutiva; isto é, para vigorar até a decisão final da Justiça do Trabalho, a qual, como registramos, revogou a cláusula a propósito estabelecida pelo v.acórdão regional. Aduza-se que é uniforme o entendimento do TST no sentido de que

"As condições de vigência devem ser respeitadas, nos limites da constituição da vantagem pelo empregador" (Ac.da 1a.T. no RR-5.441/79, rel. Ministro R.de SOUZA MOURA, D.J. de 13.03.81).

61. "2.7 Seria obrigatória a implantação de uma quinta turma ?".
62. Da nova Constituição, como já procuramos demonstrar, não resulta tal obrigação.
63. "2.8 Na hipótese de ser mantido o sistema de quatro turmas de oito horas, quais as consequências ?".
64. A consequência a respeito oriunda da Carta Magna é a compulsoriedade do intervalo intra-jornada de que cogita o art. 71 da CLT, não obstante permitir que, por meio da negociação coletiva, sejam conciliados os interesses das empresas e dos seus empregados, estes sempre representados pelos correspondentes sindicatos.
65. "2.9 Em sendo possível a adoção de jornada de 8 ho

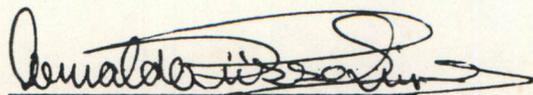
ARNALDO SÜSSEKIND - DÉLIO MARANHÃO

de conceder repouso remunerado ? Esclarecemos que o regime atual de revezamento tem um ciclo de 28 dias, com sete folgas distribuídas no período, ou seja , o empregado trabalha efetivamente 21 dias".

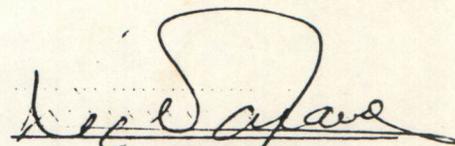
66. Reportando-nos ao que escrevemos no Capítulo III deste Parecer (§ 12 e segs.), cumpre sublinhar que o repouso samanal remun~~er~~ado é irrenunciável e inconversível, não admitindo a flexibilização facultada para outros casos pela Constituição. Pode não coincidir com o domingo, quando o setor empresarial em que servir o empregado esti~~ver~~ autorizado, nos termos da lei, ao trabalho contínuo; mas a escala de revezamento da folga semanal, então organizada, terá de assegurar ao trabalhador trinta e cinco horas de descanso (24 horas do repouso semanal e 11 horas do intervalo entre jornadas), após cada seis dias seguidos de prestação de serviços, devendo o dia de descanso recair em domingo pelo menos a cada sete semanas.

É o que nos parece, s.m.j.

Rio de Janeiro, 06 de setembro de 1988.



ARNALDO SÜSSEKIND  
OAB-RJ 2.100



DÉLIO MARANHÃO  
OAB-RJ 2.995