

CONSULTORIA TRABALHISTA SÜSSEKIND

ARNALDO SÜSSEKIND - CONSULTOR

LUIZ INÁCIO B. CARVALHO - ASSESSOR

Turnos ininterruptos de revezamento

- Jurisprudência consolidada.
- Fixações dos turnos. Sicidade e consequências.

PARECER

sobre consulta formulada pela **TEKSID DO BRASIL LIMITADA.**

SUMÁRIO:

I - DA CONSULTA.....	§§ 01 e 02
II - DO TRABALHO EM REGIME DE TURNOS.....	§§ 03 a 05
III - DOS TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO REFERIDOS NA CARTA MAGNA DE 1988.....	§§ 06 a 17
IV - DA PRESERVAÇÃO DO SALÁRIO CONTRATADO E DAS CONSEQUÊNCIAS DA FIXAÇÃO DOS TURNOS.....	§§ 18 a 26
V - DAS CONCLUSÕES.....	§ 27

PARECER

I - DA CONSULTA

1. A empresa denominada **TEKSID DO BRASIL LIMITADA**, que tem como atividade preponderante a fabricação de peças fundidas em ferro e alumínio, dirigiu-nos consulta da qual extraímos os seguintes trechos:

"A TEKSID DO BRASIL LIMITADA adota para uma parte de seus 3.500 empregados, o sistema de trabalho em três turnos de revezamento: de 0 às 6 horas, de 6 às 15 horas e de 15 a 0 hora.

Entretanto, tem a Justiça do Trabalho entendido que essa jornada caracteriza os turnos ininterruptos de revezamento, ficando os empregados da Consulente sujeitos à percepção das duas horas excedentes da 6ª hora, ao teor do disposto no art. 7º, XIV, da Constituição Federal.

A empresa iniciou estudos no sentido de alterar a situação existente até agora. Uma dessas alternativas seria fixar os três turnos. Uma outra seria fixar apenas um deles, sendo dois em revezamento – de 6 às 15 horas e de 15 a 0 hora – e outro fixo – de 0 às 6 horas."

2. Após a referida exposição, a Consulente formula as seguintes indagações:

a) a fixação de turnos para empregados que antes trabalhavam em regime de revezamento configura alteração ilícita de cláusula do contrato de trabalho vedada pelo artigo 468 da CLT?

b) Caso a empresa opte por estabelecer apenas dois turnos que se revezam (de 6 às 15 horas e de 15 a 0 hora), essas duas turmas se enquadram no dispositivo da Constituição Federal que limita a jornada a seis horas?

c) Outra hipótese seria a fixação dos três turnos de trabalho com alternância em ciclos de tempo maiores (trimestral, semestral ou anual). A alteração nesses ciclos de tempo maiores caracteriza os turnos

período diurno implica a perda do adicional noturno (Enunciado/TST nº 265), a diferença a menor resultante da supressão parcial do adicional noturno poderia configurar redução salarial?

e) A mudança de turnos de revezamento para turnos fixos com a conseqüente ampliação da jornada de seis para oito horas gera o direito ao proporcional aumento do salário?

f) Em caso de resposta positiva à indagação anterior pode o eventual direito ao aumento proporcional ser compensado com a acréscimo salarial decorrente do pagamento do adicional noturno?

II – DO TRABALHO EM REGIME DE TURNOS

3. A limitação de tempo do trabalho se caracterizou como um dos princípios fundamentais que nortearam o aparecimento do Direito do Trabalho. Tal proteção, que se revela através de um triplice aspecto - duração diária do trabalho, repouso semanal e férias anuais - possui os seguintes fundamentos, conforme asseverou o 1º signatário deste Parecer:

“a) de natureza biológica, eis que visa a combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço;

b) de caráter social, por isto que possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade a que pertence, gozando dos prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos e convivendo, enfim, com sua família;

c) de índole econômica, porquanto restringe o desemprego e acarreta, pelo combate à fadiga, um rendimento superior na execução do trabalho”.

(Instituições de Direito do Trabalho, Ed. LTr, São Paulo, 1997, 17ª ed., vol. II, pág. 782).

4. A Constituição de 1988 limitou a duração normal de trabalho, como regra geral, a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (art. 7º, inciso

caráter permanente ou transitório, a empreender atividade contínua em um, em alguns ou em todos os seus setores, sendo que, em situações que possam caracterizar força maior, a eventualidade do trabalho realizado aos domingos deve ser justificada, no prazo de dez dias, perante à autoridade competente (art. 67 da CLT, art. 1º da Lei nº 605/49 e arts. 6º e 8º do Regulamento aprovado pelo Decreto nº 27048/49).

5. O descanso semanal será sempre de vinte e quatro horas consecutivas (art. 67 da CLT e art. 1º da Lei nº 605/49), a que se somam as onze horas do intervalo compulsório entre duas jornadas de trabalho (art. 66 da CLT e Enunciado/TST nº 110). E o descanso hebdomadário deve ser garantido após o período máximo de seis dias de trabalho.

III – DOS TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO REFERIDOS NA CARTA MAGNA DE 1988

6. A Constituição de 1988, no entanto, assegurou uma jornada menor para os trabalhadores que giram em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, inciso XIV). Essa proteção especial resultou, preponderantemente, do desgaste físico e das conseqüências sociais que atingem o empregado que desenvolve suas atividades profissionais em tais condições, trabalhando em ciclos diferenciados, ora na parte da manhã, ora na parte da tarde e ora à noite. A proteção se resume à limitação da jornada normal em seis horas.

7. Inicialmente esse dispositivo constitucional provocou certa controvérsia que finalmente foi dirimida pelos tribunais. Assim é que alguns sustentaram que o fato de o empregador conceder o intervalo destinado à refeição e descanso estaria a descaracterizar o turno ininterrupto de revezamento, excluindo, por via de conseqüência, a hipótese do âmbito de aplicação dessa regra constitucional. Esse o entendimento do 1º signatário deste parecer que, em manifestação conjunta com o saudoso Délio Maranhão, assim se pronunciou com base nos seguintes fundamentos:

“Impõe-se concluir, portanto, que o dispositivo constitucional objetivou:

a) não permitir a prática de jornadas superiores a seis horas sem o

- 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) a possibilidade de flexibilização 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” (“Direito do Trabalho e Previdência Social – Pareceres”, SP, Ed. LTr, vol. VII, 1992, págs. 160/161).

8. Com esse entendimento comungaram respeitáveis juristas como, por exemplo, Mozart Russomano, Cássio Mesquita Barros e Octávio Bueno Magano.

9. Todavia, a jurisprudência que predominou nos Tribunais do Trabalho consagrou entendimento no sentido de que a concessão do referido intervalo não prejudicava ou afastava a proteção especial consagrada na Constituição Federal. Recentemente o Eg. Tribunal Superior do Trabalho consubstanciou tal orientação em sua jurisprudência sumulada:

“TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO – INTERVALOS INTRAJORNADA E SEMANAL.

A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou do intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 horas previsto no art. 7º, inciso XIV, da Constituição da República de 1988” (Enunciado/TST nº 360, aprovado pela Resolução nº 79/97 do Órgão Especial/TST em 18/12/97, DJ de 13/01/98, pág. 23).

10. Outro aspecto que também gerou certa controvérsia diz respeito à fixação dos turnos. Se a razão maior da proteção foi a constante alternância dos ciclos de trabalho, eliminada esta alternância, restaria excluída a proteção especial assegurada pela Lei Maior, levando a hipótese à regra geral de oito horas. A jurisprudência caminhou exatamente nesse sentido, considerando que a fixação do turno se inseria no

“Alteração de turno ininterrupto de revezamento para trabalho e horário fixo. A alteração de turno ininterrupto de revezamento para trabalho em horário fixo, por ser, de regra, mais benéfica ao trabalhador, não se insere nas vedações do art. 468, da CLT, pois, se situa no campo do jus variandi do empregador, tendo sido observada a regra do art. 71, da CLT, com relação à duração do trabalho contínuo que exceda de seis horas, razão pela qual conclui-se como válida a alteração” (TST, 1ª T., Proc. RR-181447/95, Rel. Min. João Cardoso, in “Nova Jurisprudência em Direito do trabalho”, Ed. Saraiva, São Paulo, 1997, 2º semestre, pág. 307, ementa nº 1849).

“Supressão de turno ininterrupto de revezamento e instituição de jornada fixa. Alteração dentro dos limites do jus variandi. Inexistência de violação legal e constitucional” (TST, 2ª T., Proc. AI-RR-201989/95, Rel. Min. Rider de Brito, in “Nova Jurisprudência em Direito do trabalho”, Ed. Saraiva, São Paulo, 1997, 1º semestre, pág. 309, ementa nº 1862).

“TURNOS DE REVEZAMENTO - O trabalho em turno de revezamento se traduz em trabalho penoso com reflexos deletérios na vida pessoal, familiar e social do trabalhador, disso resulta a proteção constitucional (art. 7º, XIV) com a redução para seis horas da jornada normal. A modificação para turno fixo, pouco importando o tempo em que o obreiro ativou-se em revezamento, não lhe dá caráter fraudulento, mas firma residência no exercício de um direito, já que contido no poder de comando do empregador, não desprestigiando o princípio reitor do art. 468 da CLT” (TRT, 2ª Reg., 5ª T., Ac. nº 02950479523), Rel. Juiz F. Antônio de Oliveira, DJ de 06/11/95).

11.

No que se refere aos ciclos nos quais se operam a mudança de turnos como inexiste uma diretriz legal sobre tal matéria, cabe ao intérprete buscar o real objetivo da norma legal. Consoante o afirmado, a proteção especial consagrada na Constituição vigente se deve, preponderantemente, ao desgaste físico e às conseqüências sociais que atingem o empregado que desenvolve suas atividades profissionais em tais condições, trabalhando em pequenos ciclos diferenciados. ora na

12. Sem dúvida, os ciclos dos turnos de revezamento que teria sido o alvo da norma constitucional são aqueles a que se refere o art. 73 da CLT: revezamento semanal ou quinzenal. Em ciclos maiores os danos não se fazem presentes de modo tão intenso.

13. É entendimento assente que os chamados “trabalhos preparatórios” não têm importância significativa como elemento de interpretação da lei. Todavia, essa regra não é absoluta e permite que em situações excepcionais os debates do parlamento possam ser invocados na interpretação da norma. Tal como ensina a maioria dos doutrinadores, entre eles o grande Geny, é legítimo o recurso aos trabalhos de preparação quando a conclusão que deles se extrai está em plena conformidade como a que nos conduz a interpretação da norma em si mesma (“Méthode d’interprétation et sources en droit privé positif”, Paris, vol. I, 1932, pág. 295), salientando Carlos Maximiliano que os trabalhos preparatórios são dignos de confiança quanto mais recente a lei que se queira interpretar (“Hermenêutica e Aplicação do Direito”, Rio de Janeiro, Ed. Freitas Bastos, 1947, pág. 180).

14. E entre os debates travados na Assembléia Constituinte a respeito do dispositivo constitucional em questão e que precederam à sua votação, destacam-se as ponderações do Constituinte João Paulo:

“A emenda beneficia aqueles que trabalham em minas, em indústria siderúrgicas, em trabalho extremamente pesado e em atividades que os penalizam ainda mais. É a jornada de revezamento de turnos em trabalho contínuo e ininterrupto, na qual, por exemplo, numa semana a pessoa trabalha no horário de 7 às 15; em outra de 15 às 23; na seguinte, de 23 às 7 horas.” (“Diário da Assembléia Nacional Constituinte”, de 27.01.88, Suplemento C, págs. 1224/1227; grifamos).

15. É óbvio que o desgaste extraordinário é causado pela mudança constante e em pequenos ciclos, que gera necessidade de constante adaptação no organismo do trabalhador. Portanto, considerando esses aspectos e visando estabelecer objetivamente uma diretriz, afigura-se-nos que, se a mudança se opera, por exemplo, em períodos semestrais, afectada estará a razão que levou a instituir

para um semestre, por modificar sensivelmente os hábitos e os compromissos assumidos pelo empregado, importa violação do art. 468 da CLT.

17. O preferível será, portanto, que os três turnos de trabalho sejam estipulados com caráter permanente, ressalvada a hipótese de modificação de horários dentro do mesmo turno, admitida pela jurisprudência como manifestação do poder de comando atribuído ao empregador.

IV – DA PRESERVAÇÃO DO SALÁRIO CONTRATADO E DAS CONSEQUÊNCIAS DA FIXAÇÃO DOS TURNOS

18. O pacta sunt servanda é adotado, como regra, na execução dos contratos. Daí o disposto no § 2º do art. 6º da Lei de Introdução ao Código Civil, atinente ao direito contratual adquirido. Mas o respeito ao contrato como ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, da Constituição), não impede a aplicação imediata da lei de ordem pública aos contratos em curso (art. 6º, caput, da Lei de Introdução citada). É o que prescreve, de forma explícita, o art. 912 da CLT:

“Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas antes da vigência desta Consolidação.”

19. Portanto, as leis trabalhistas, quando imperativas ou de ordem pública, alcançam imediatamente os contratos em curso porque visam aos homens como trabalhadores e não como contratantes. Conforme pronunciamento de CARLOS MAXIMILIANO,

“preceitos imperativos ulteriores, inspirados pelo interesse social e pela necessidade da proteção ao trabalho, atingem os contratos em curso, pois se referem ao estatuto legal da profissão; têm em vista os homens como obreiros, não como contratantes. Assim acontece com as leis trabalhistas em geral, especialmente as fixadoras de horas de labor quotidiano, das férias periódicas e do repouso hebdomadário” (“Direito Intertemporal”, Rio, Freitas Bastos, pág. 232).

“Uma lei é relativa a um instituto jurídico, quando visa a situações jurídicas que encontram sua base material e concreta nas pessoas ou coisas, que nos cercam, criando, diretamente, sobre esta base, uma rede de poderes e de deveres suscetíveis de interessar a coletividade. Por exemplo, o casamento, a adoção, a propriedade, etc. constituem institutos jurídicos, ou seja, estatutos legais... Compreende-se, portanto - escreve Roubier - por que o estabelecimento de um novo estatuto legal pode afetar os contratos em curso: isto se deve a que o estatuto constitui a situação jurídica secundária, construída sobre a base da primeira... Ora, as leis do trabalho dizem respeito a um estatuto legal, ao estatuto da profissão. Em outros termos, o legislador, indiferente às condições do contrato, regula, diretamente, a situação dos trabalhadores” (“Instituições de Direito do Trabalho”, SP, LTr, 15ª ed., vol. I, pág. 176).

21. As normas de limitação do trabalho possuem conteúdo imperativo e caracterizam as chamadas alterações obrigatórias, produzindo imediatos efeitos independente da vontade dos contratantes. Por isto mesmo, o fato de a Constituição de 1988 ter reduzido a jornada nas situações de turnos de revezamento não autoriza a proporcional redução do salário, sob pena de restar inobservado o princípio da irredutibilidade salarial, consagrado pelo mesmo Texto Fundamental. Daí ter assinalado o 1º signatário deste parecer:

“O princípio da irredutibilidade salarial, pertinente ao Direito do Trabalho, foi consagrado pela própria Constituição (art. 7º, VI). Aliás a Recomendação nº 116, de 1962, da OIT, enfatiza que a preconizada redução progressiva das horas semanais de trabalho deve ser alcançada ‘sem diminuição alguma do salário’ (Instituições citada, vol. II, pág. 793).

22. A recíproca, no entanto, é verdadeira, salvo em se tratando de horista ou de contrato com cláusula expressa assegurando a jornada normal de seis horas. Se o empregado é mensalista ou diarista e inexistente essa cláusula, entende-se que foi contratado para a jornada estatuída em lei: seis horas se estiver prestando serviços nos turnos ininterruptos de revezamento ou oito horas diárias e quarenta e quatro semanais

anterior, deverá receber o mesmo salário a que tinha jus. É preciso considerar que a redução da jornada visava, tão-somente, a compensar a sucessiva alternância de horário, capaz de afetar o “relógio biológico” do empregado.

24. O mesmo ocorre com os empregados que, em face do regime de turnos, trabalhavam em horário noturno recebendo o correspondente adicional pelo trabalho à noite. O recebimento do adicional noturno é mera consequência do trabalho realizado no lapso de 22 horas de um dia às 05 horas de outro dia. Cessada a causa deve cessar o correspondente efeito. Daí o entendimento consagrado no Enunciado/TST nº 265:

“Adicional noturno – Alteração de turno de trabalho – Possibilidade de supressão – A transferência para o período de diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno”.

25. É certo que há o direito de resistência por parte do empregado no caso de transferência de turno fixo. No caso de a alteração lhe ser imposta, poderá considerar o ato patronal como motivador da resolução do contrato de trabalho. Mas não há base jurídica para postular a manutenção do adicional devido exclusivamente em condições de trabalho que não mais existem.

26. Por fim, cumpre esclarecer que se revela inviável compensar o adicional noturno com remuneração pelo trabalho suplementar e vice-versa. Para os fins de Direito do Trabalho somente é admitida a compensação entre parcelas de idêntica natureza, pagas a igual título.

V - DAS CONCLUSÕES

27. As razões acima expostas nos permitem responder objetivamente aos quesitos formulados pela Consulente:

a) a alteração de turno ininterrupto de revezamento para trabalho em horário fixo, por ser, de regra, mais benéfica ao trabalhador, não se insere nas vedações do art. 468, da CLT, situando-se no campo do jus variandi do empregador;

b e c) pouco importa a quantidade de turnos de trabalho, porque a proteção consagrada no inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal é aplicável às

intervalos insusceptíveis de impedir o desgaste biológico resultante dessa alternância;

- d) o direito ao adicional noturno é mera consequência do trabalho realizado no lapso de 22 horas de um dia às 05 horas de outro dia. Cessada a causa deve cessar o correspondente efeito;
- e) a alteração benéfica no sentido de fixar os turnos colocando o trabalhador novamente na regra geral de oito horas diárias, não autoriza a majoração do salário proporcional ao aumento da jornada, salvo se se tratar de horista ou de empregado cujo contrato contenha cláusula expressa assegurando a jornada de seis horas;
- f) o adicional noturno não pode ser compensado com prestações distintas, sendo devido somente quando e enquanto o empregado prestar serviços entre 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte.

S.M.J. é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 9 de junho de 1998


ARNALDO SÚSSEKIND

OAB/RJ nº 2100


LUIZ INÁCIO BARBOSA CARVALHO

OAB/RJ nº 44418