

Dossiê

Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada de Trabalho

Artigo 6

**JORNADA REDUZIDA PARA TRABALHO
EM TURNOS ININTERRUPTOS DE
REVEZAMENTO: AVANÇOS,
RETROCESSOS E INCOMPREENSÕES**

Carlindo Rodrigues de Oliveira

**cirkula**

APRESENTAÇÃO DO DOSSIÊ

O tempo a ser dedicado ao trabalho sempre esteve no centro das lutas da classe trabalhadora. No Brasil, a última redução da jornada de trabalho ocorreu em 1988, quando os trabalhadores e trabalhadoras conquistaram redução para 44h semanais. Nos anos 2000 as Centrais Sindicais lançaram a Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução de Salário para pressionar o encaminhamento de Propostas de Emenda à Constituição que estavam paradas – a PEC nº393/2001, de Inácio Arruda (PC do B) e a de nº 75/2003, de Paulo Paim (PT). Apesar de não ter surtido efeito na redução da jornada de trabalho através da legislação, muitas conseguiram através da negociação coletiva. Mundialmente, a luta em torno do tempo de trabalho, voltou a ganhar destaque após a Pandemia, tendo sido implantadas diversas experiências de redução da jornada, bem como de escalas 4x3 como forma de enfrentamento aos problemas de qualidade e quantidade de empregos, bem como de qualidade de vida. No Brasil, o debate ganhou reforço através do Movimento VAT (Vida Além do Trabalho) contra a escala 6x1 e a apresentação da PEC n. 08/25 de Érika Hilton (PSOL).

Como forma de contribuir para o debate sobre a Redução da Jornada de Trabalho sem redução de salários e do fim da Escala 6x1, serão lançados semanalmente dois artigos com o objetivo de subsidiar o debate em seus vários espaços, como o legislativo e o da negociação coletiva. Isso posto, damos prosseguimento as postagens da série com o sexto artigo **“Jornada reduzida para trabalho em turnos ininterruptos de revezamento: avanços, retrocessos e incompreensões”** de autoria de Carlindo Rodrigues de Oliveira.

Resumo: O presente artigo trata do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, questionando dois pressupostos frequentes no debate especializado e em decisões do Judiciário Trabalhista: i) o de que turnos ininterruptos de revezamento só existem quando há alternância de horários entre as equipes; e, ii) o de que a fixação dos horários é mais benéfica ao/à trabalhador/a do que a alternância entre os horários matutino, vespertino e noturno. Também defende que a negociação coletiva não pode eliminar (transacionar) um direito constitucionalmente assegurado.

Palavras-chave: Turnos Ininterruptos de Revezamento. Jornada de Trabalho. Justiça do Trabalho.

JORNADA REDUZIDA PARA TRABALHO EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO: AVANÇOS, RETROCESSOS E INCOMPREENSÕES

Carlindo Rodrigues de Oliveira¹

Introdução

Nas sociedades contemporâneas, é cada vez mais comum a existência de empresas ou serviços que funcionam 24 horas por dia. Existem os casos clássicos (hospitais, serviços de segurança pública e combate a incêndios, empresas de energia elétrica, de abastecimento de água, vigilância patrimonial, portarias de prédios, controle de tráfego aéreo e nas indústrias com processos de produção de natureza contínua, que não podem ser interrompidos: siderúrgicas, fábricas de cimento, celulose, produtos químicos, petroquímicos, entre outros). Mas há, também, uma série (crescente) de outras atividades com funcionamento ininterrupto: farmácias, postos de combustível, supermercados, emissoras de rádio e televisão, provedores de internet e até academias de ginástica, para ficar apenas nos casos mais comuns.

Como essas empresas têm que permanecer em funcionamento contínuo, é imperioso que pelo menos uma parte dos/as trabalhadores/as cumpram jornadas em horários não usuais, fora do intervalo compreendido entre, por exemplo, 07 horas e 19 horas dos dias úteis. Horários que contrariam o ciclo biológico natural, de sono e vigília, comprometem a saúde e o convívio familiar e social dos trabalhadores (Fisher et Al., 2004 e DIEESE, 2013).

Situação anterior à Constituição Federal de 1988

Até setembro de 1988, os principais parâmetros relativos à organização do tempo de trabalho eram: i) jornada de oito horas, prorrogável por, no máximo, duas horas extras; ii) carga horária de trabalho semanal máxima de 48 horas; iii) intervalo intrajornada de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas horas, para descanso e alimentação, quando o trabalho se estende por mais de seis horas/dia; iv) intervalo (interstício) entre jornadas de, pelo

¹ Economista e mestre em Ciência Política (UFMG), Doutor em Ciências Sociais (Unicamp). Atuou como Técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), por 35 anos. Sócio da Camargos Rodrigues – Consultoria em Economia e Relações Trabalhistas.

menos, 11 horas; v) Descanso Semanal Remunerado de 24 horas (não coincidente com o intervalo entre jornadas); vi) folga coincidente com o domingo no mínimo a cada sete semanas.

Para cumprirem essas normas, as empresas com funcionamento 24 h/dia organizavam seu processo de trabalho em turnos (intervalos de tempo) consecutivos, que se sucediam ininterruptamente. E dividiam os/as trabalhadores/as em quatro equipes que se revezavam nos mesmos postos de trabalho, de tal maneira que, a cada dia, enquanto três equipes trabalhavam, outra equipe estava de folga.

O funcionamento ininterrupto de uma empresa significa que ela opera por 8.766 h/ano (24 h/dia x 365,25 dias/ano, considerando-se o ano bissexto). Até 1988, portanto, cada equipe trabalhava 2.191,5 h/ano (8.766 h ÷ 4 equipes). Como o ano tem 52,18 semanas, a carga horária média semanal era de 42 horas, portanto seis horas a menos do que o máximo então permitido pela legislação.

Era esse o arranjo característico do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, ou seja, o fato de **a empresa** funcionar durante 24 horas, com quatro equipes que se revezavam em turnos ininterruptos. É óbvio que ininterrupto não era o trabalho das pessoas! Ele se interrompia, naturalmente, nos intervalos para descanso e alimentação (intrajornada) e nos interstícios entre jornadas, além do período de descanso semanal. Ininterrupta era a sucessão dos turnos de trabalho².

Trabalho em turnos ininterruptos de revezamento com alternância de horários

Um arranjo comum, até 1988, era a organização do trabalho em três turnos de oito horas cada, por exemplo, de 07 h às 15 h (turno predominantemente matutino); de 15 h às 23 h (predominantemente vespertino); e de 23 h às 07 h (predominantemente noturno), numa escala de seis dias de trabalho por dois dias de folga ("Escala 6T x 2F"), com alternância de horários entre as quatro equipes. Nesse caso, para cada equipe, após seis dias consecutivos de trabalho no primeiro turno, sucedia-se uma folga de 80 h; na sequência, após seis dias de trabalho no terceiro turno, seguia-se uma folga de 56 h; e finalmente, após seis dias de trabalho no segundo turno, outra folga de 56 h, completando o ciclo de 24 dias. Nessa escala, cada equipe comparecia à empresa 24 dias por mês (Tabela 1, a seguir).

² Embora soe absurdo, a multinacional Pirelli acionou o Supremo Tribunal Federal, em 1997, alegando que o intervalo para refeição e repouso descaracterizaria o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (Recurso Extraordinário 205.815/97). A ação foi, obviamente, indeferida pelo STF (Brasil, 1997).

TABELA 1 - Escala de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento de 8 horas/dia com quatro equipes (A, B, C, D), em alternância de horários (Escala 6T x 2F)																								
Ø Carga horária anual de 2.191,5 horas e carga horária média semanal de 42 horas																								
Ø Ciclo de 24 dias; com 24 dias/mês de comparecimento à empresa																								
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
07 h às 15 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
15 h às 23 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
23 h às 07 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
Folgas	B	B	C	C	D	D	A	A	B	B	C	C	D	D	A	A	B	B	C	C	D	D	A	A
Ø 6 dias no turno predominantemente matutino, seguidos de 80 horas de folga;																								
Ø 6 dias no turno predominantemente noturno, seguidos de 56 horas de folga;																								
Ø 6 dias no turno predominantemente vespertino, seguidos de 80 horas de folga.																								
Fonte: Elaboração do autor.																								

Trabalho em turnos ininterruptos de revezamento sem alternância de horários

Mas o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento podia ser realizado também com as equipes trabalhando em turnos fixos, isto é, sem alternância de horários. Isso porque, como descreve Fischer (2004a, p. 8), turno é a "unidade de tempo de trabalho (seis, oito ou 12 horas, em geral)". E turmas (ou equipes) são "grupos de trabalhadores que operam em revezamento, isto é, trabalham juntas no mesmo local, nos mesmos horários, sucedendo-se umas às outras". Assim, as equipes podiam se revezar, ao longo do dia, nos mesmos postos de trabalho, independentemente de haver, ou não, alternância de horários de entrada e saída de cada equipe, assegurando o funcionamento contínuo da atividade da empresa³.

Essa abordagem, entretanto, não é hegemônica no debate sobre o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento. Para muitos/as estudiosos/as do tema, bem como para muitas empresas e entidades patronais, o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento só se caracteriza com a alternância dos horários de trabalho das equipes entre os períodos matutino, vespertino e noturno. Esse também é o entendimento prevalecente no

³ É ilustrativa, nesse sentido, a comparação com as provas de revezamento em esportes coletivos. Quando se diz que uma prova de natação será feita na modalidade de "Revezamento 4 x 100 metros", o que se vê é uma sequência de nadadores/as se revezando na piscina a cada 100 metros. Mas, em cada equipe, o/a primeiro/a a saltar será sempre o/a primeiro/a e o/a último/a a saltar será sempre o/a último/a. O mesmo ocorre no atletismo, no "Revezamento com Bastão". Não há rodízio de posições entre os/as atletas.

âmbito do Judiciário Trabalhista, uma incompreensão que tem trazido prejuízos aos/as trabalhadores/as em turnos ininterruptos de revezamento.

Uma das modalidades de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento sem alternância de horários é exercida na chamada “Escala 12 h x 36 h”. Antes de novembro de 2017 – data da entrada em vigor da chamada Reforma Trabalhista (Brasil, 2017 – Lei 13.467/17) –, a Justiça do Trabalho admitia escalas de 12 horas de trabalho consecutivo, seguidas de 36 horas de descanso, excepcionalmente em algumas atividades. E sua adoção dependia de autorização em lei e/ou de acordo ou convenção coletiva firmada entre a empresa e o sindicato dos/as trabalhadores/as⁴.

No Brasil, a “Escala 12 h x 36 h” é comum em hospitais, em serviços de vigilância e em condomínios residenciais, malgrado seus impactos negativos sobre a saúde e a segurança no trabalho e para o convívio familiar e social especialmente para quem o exerce no período predominantemente noturno (Tabela 2).

4 Súmula 444/2012 do Tribunal Superior do Trabalho: “É válida, **em caráter excepcional**, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas” (Brasil, 2012. Grifo do autor). Esse entendimento foi bastante alterado com a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/17), que incluiu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o novo Art. 59-A, permitindo a adoção da Escala 12 h X 36 h em qualquer atividade, inclusive por acordo individual de trabalho: “Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação” (Brasil, 2017).

TABELA 2 - Escala de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento de 12 horas/dia, com quatro equipes (A, B, C, D), sem alternância de horários (Escala 12 T X 36 F)														
Ø Carga horária anual de 2.191,5 horas e carga horária média semanal de 42 horas														
Ø Ciclo de 02 dias; com 15 dias/mês de comparecimento à empresa														
Dias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D
07 h às 19 h	A	C	A	C	A	C	A	C	A	C	A	C	A	C
19 h às 07 h	B	D	B	D	B	D	B	D	B	D	B	D	B	D
Folgas	CD	AB	CD	AB	CD	AB	CD	AB	CD	AB	CD	AB	CD	AB
Ø Trabalho dia sim, dia não, em turnos fixos de 12 horas, seguidos por 36 horas de folga														
Ø Folgas alternadas aos sábados ou domingos, a cada semana														
Fonte: Elaboração do autor.														

A “Escala 12 h x 36 h” com quatro equipes representa, portanto, um caso de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento sem alternância de horários, onde cada equipe trabalha, sempre no mesmo horário, dia sim, dia não, alternando folgas aos sábados e domingos, num ciclo de 02 dias, com carga horária anual de 2.191,5 h e média semanal de 42 h.

Em síntese, o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento pode ocorrer com ou sem alternância de horários entre as equipes.

Mudanças com a Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988 trouxe duas importantes modificações na regulação do tempo de trabalho, nos Incisos XIII e XIV do Art. 7º:

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

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. (Brasil, 1988).

O Inciso XIII reduziu a carga horária semanal máxima de 48 h para 44 h, o equivalente, em média, a uma jornada de 7h20min em seis dias de trabalho (ou jornada de 8h48min, de segunda a sexta-feira). E o Inciso XIV introduziu, pela primeira vez, um dispositivo específico de jornada reduzida para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, como reparação ao intenso desgaste a que são submetidos/as os/as trabalhadores/as que labutam em horários não usuais.

Essa conquista não foi obtida sem luta. Ainda durante os trabalhos da Assembleia Nacional Constituinte, a proposta de redução de jornada para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento sofreu forte oposição dos setores empresariais. A ponto de o Instituto Brasileiro de Siderurgia, representante das grandes empresas desse setor, ter publicado um boletim, em maio de 1988 – na verdade um típico panfleto aterrorizador – intitulado “As Seis Horas que Abalarão o Brasil” (IBS, 1988).

A adoção da jornada de seis horas, em uma empresa que funciona 24 horas por dia, implica a contratação de uma quinta equipe de trabalho em revezamento. A Tabela 3 apresenta uma das escalas possíveis, de seis horas/dia, com cinco equipes:

TABELA 3 - Escala de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento de 6 horas/dia, com cinco equipes (A, B, C, D, E), em alternância de horários (Escala 4T X 1F)																				
Ø Carga horária anual de 1.753,2 horas e carga horária média semanal de 33,6 horas																				
Ø Ciclo de 20 dias, com 24 dias de comparecimento à empresa																				
Dias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S
00 h às 06 h	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	E	E	E	E
06 h às 12 h	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	D	E	E	E	E	A	A	A	A	B
12 h às 18 h	C	C	D	D	D	D	E	E	E	E	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C
18 h às 24 h	D	E	E	E	E	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D
Folgas	E	D	C	B	A	E	D	C	B	A	E	D	C	B	A	E	D	C	B	A
Ø Quatro dias de trabalho no 1º turno, seguidos de 60 horas de folga;																				
Ø Quatro dias de trabalho no 2º turno, seguidos de 36 horas de folga;																				
Ø Quatro dias de trabalho no 3º turno, seguidos de 36 horas de folga;																				
Ø Quatro dias de trabalho no 4º turno, seguidos de 36 horas de folga.																				
Fonte: Elaboração do autor.																				

Com cinco equipes, a carga horária média de trabalho semanal em turnos ininterruptos de revezamento foi reduzida de 42 h para 33,6 h, obtida pela divisão das 8.766 h de funcionamento da empresa por ano (24 h/dia X 365,25 dias/ano, considerando-se o ano bissexto) pelas cinco equipes, cada equipe passando a trabalhar 1.753,2 h/ano. Que, divididas por 52,18 semanas/ano, resultam numa carga horária média semanal de 33,6 h (ou 33 h e 36 minutos).

Ocorre que essa mesma redução da carga horária anual e semanal pode ser obtida com cinco equipes se revezando em três turnos de oito horas/dia, com correspondente ampliação das horas de folga. Essa opção era fre-

quentemente considerada mais interessante por trabalhadores/as em turnos ininterruptos de revezamento, por exigir menos dias de comparecimento à empresa (18 ao invés de 24 dias) e garantir mais dias consecutivos de folgas, na comparação com as escalas com turnos de seis horas, em cinco equipes. Consequentemente, reduzia-se o número de deslocamentos no trajeto residência-empresa-residência, muitas vezes motivo de significativo desgaste e perda de tempo livre. Também para as empresas, essa alternativa era positiva, por reduzir o número de trocas de turno e os gastos com transporte de pessoal ou com vale-transporte.

Com efeito, muitos sindicatos negociaram com empresas escalas com turnos de oito horas e cinco equipes, com significativa ampliação das horas de folga, garantindo-se a redução da carga horária anual de trabalho para 1.753,2 h e semanal para 33,6 h.

A expressão “salvo negociação coletiva” do texto constitucional foi corretamente interpretada como a possibilidade de acordo sobre a melhor escala de trabalho (de 6h ou 8h) que garantisse efetivamente a jornada reduzida para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, fosse essa redução computada diariamente, semanalmente ou anualmente. Isso porque o cerne do direito assegurado é a redução do tempo de trabalho, não a escala específica, e esse direito constitucional não pode ser considerado negociável.

Mesmo no contexto inaugurado pela Reforma Trabalhista de 2017, que estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, esse princípio não atinge os direitos inscritos na Constituição. Não faria sentido que a negociação coletiva, equivalente à legislação infraconstitucional, pudesse reduzir ou anular o cerne do benefício constitucionalmente assegurado. De todo modo, é imperioso constatar que, na ausência de acordo coletivo, a empresa é obrigada a adotar a jornada de seis horas.

Especialistas nos impactos do trabalho em turnos com alternância de horários sobre a saúde do/a trabalhador/a aconselham escalas com redução do número de dias consecutivos em trabalho noturno. Para Rotenberg (2004, p. 215), “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”. E 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”.

Por esses motivos, a chamada “Escala Francesa” tornou-se uma das preferidas pelos/as trabalhadores/as em turnos de revezamento com alternância de horários, com cinco equipes. Nela, o trabalho é realizado em turnos de oito horas durante seis dias, sendo dois dias em cada turno, seguidos de 96 horas de folga, como mostra a Tabela 4, a seguir.

TABELA 4 - Escala de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento de 8 horas/dia, com cinco equipes (A, B, C, D, E), em alternância de horários (Escala 2T-2T-2T X 4F - "Escala Francesa")										
Ø Carga horária anual de 1.753,2 horas e carga horária média semanal de 33,6 horas										
Ø Ciclo de 10 dias, com 18 dias/mês de comparecimento à empresa										
Dias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q
07 h às 15 h	A	A	B	B	C	C	D	D	E	E
15 h às 23 h	E	E	A	A	B	B	C	C	D	D
23 h às 07 h	D	D	E	E	A	A	B	B	C	C
Folga	BC	BC	CD	CD	DE	DE	AE	AE	AB	AB
Ø 2 dias de trabalho em cada turno (perfazendo seis dias), seguidos de 96 horas de folga.										
Fonte: Elaboração do autor.										

Com o passar do tempo, entretanto, foram escasseando os casos de jornada reduzida com cinco equipes e ampliando os acordos coletivos que reintroduziram as escalas de oito horas diárias, com apenas quatro turmas e carga horária média semanal de 42 horas, numa interpretação equivocada do termo "salvo negociação coletiva", passando a significar que um acordo coletivo possa reduzir (transacionar) um direito constitucional⁵.

Para obterem a concordância de trabalhadores/as, muitas empresas ameaçavam fixar unilateralmente os horários das equipes, na tentativa de descaracterizarem os turnos ininterruptos de revezamento, contando com um entendimento prevalecente da Justiça Trabalhista, que considera o trabalho em turnos ininterruptos sem alternância de horários mais benéfico do que aquele em que os/as trabalhadores/as se alternam em turnos diferentes, a cada semana, ainda que com ampliação compensatória dos dias de folga.

Essa manobra das empresas baseia-se na suposição de que turnos ininterruptos de revezamento só ocorrem quando há alternância de horários entre as equipes e que a fixação dos horários beneficia os/as trabalhadores/as, equívocos ou incompreensões que têm sido compartilhados por um entendimento hoje hegemônico da Justiça do Trabalho.

Se a fixação dos turnos pode ser benéfica para a equipe que passa a trabalhar somente no turno predominantemente matutino (por exemplo, de 07 h às 15 h), o mesmo não se pode dizer para a equipe que passa a trabalhar no turno vespertino-noturno, de 15 h às 23 h (pois a vida familiar e social se organiza basicamente no início da noite) e, muito menos, para a equipe que passa a trabalhar sempre no horário noturno (de 23 h às 07 h). A alternância de horários, na verdade, é uma forma de dividir, entre as equipes, o ônus do trabalho em horários não usuais.

5 Para conhecimento da estratégia sórdida da antiga Cia. Siderúrgica Belgo-Mineira, hoje do grupo Arcelor-Mittal, e de outras empresas siderúrgicas para acabar com a quinta turma e a jornada reduzida para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, ver DIEESE, 2013 (Apêndice).

É ilustrativa, nesse sentido, a luta dos/as trabalhadores/as metalúrgicos/as de Ipatinga (MG), em 2010, pela adoção da “Escala Francesa”, após a experiência de turnos fixos de trabalho, imposta à época pela empresa Usiminas. Sobre isso, dizia o Informativo do Sindicato, na convocação de um plebiscito sobre as escalas de revezamento:

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. 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 veio a indignação geral dos trabalhadores. (SINDIPA, 2010).

Considerações finais

O funcionamento ininterrupto de empresas impõe o trabalho em horários e dias não usuais, com intenso desgaste para a saúde dos/as trabalhadores/as, aumento do risco de erros e acidentes do trabalho e comprometimento de seu convívio familiar e social.

Por esses motivos, a Constituição de 1988 assegurou a eles/as importante redução do tempo de trabalho, alcançável em escalas de revezamento com cinco equipes, resultando em carga horária média semanal de 33,6 horas de trabalho.

Esse direito constitucional, entretanto, vem sendo crescentemente negado, com base em dois pressupostos defendidos por grande número de empresas e que, infelizmente, têm tido guarida em decisões da Justiça do Trabalho.

O presente artigo buscou questionar esses pressupostos, em duas dimensões. Primeiro, argumentando que turnos ininterruptos de revezamento ocorrem tanto em escalas de trabalho com alternância de horários, como em situações onde as equipes trabalham sempre nos mesmos turnos, o que inclui a conhecida “Escala 12h x 36h”. Fixar os turnos, portanto, não descaracteriza o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento. Ininterrupto é o processo produtivo em que as turmas se sucedem, alternando ou não de horários. Em segundo lugar, questionando a tese de que o trabalho em horários fixos é mais benéfico ao/à trabalhador/a em turnos do que aquele com alternância

de horários e aumento das folgas. Também defende que a negociação coletiva não pode eliminar o cerne de um direito constitucional.

Não resta dúvida de que o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento com alternância de horários é extremamente penoso e mereça a redução da carga de trabalho! Mas, se fosse mais penoso do que o revezamento sem alternância de horários, por que teria sido criado e adotado de forma generalizada pelas empresas?

A garantia e ampla disseminação do direito à redução da carga horária para quem trabalha em turnos ininterruptos de revezamento depende, antes de tudo, de uma forte mobilização dos/as trabalhadores/as. Mas pode ser bastante favorecida por uma revisão necessária e urgente do entendimento jurídico prevalecente sobre essa matéria.

Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 205.815/97**. Brasília, 1997.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 444/2012**. Brasília, 2012.

DIEESE. Jornada Reduzida em Turnos de Revezamento: um direito ameaçado. **Estudos & Pesquisas, nº 70**. São Paulo: Dieese, 2013.

FISCHER, F. M. As demandas da sociedade atual – aspectos históricos do desenvolvimento do trabalho em turnos no mundo. Conceitos, escalas de trabalho, legislação brasileira. In: FISCHER, F. M.; Et AL. (Orgs.). **Trabalho em Turnos e Noturno na Sociedade 24 horas**. São Paulo: Atheneu, 2004a. Pp. 3-17.

FISCHER, F. M. Fatores individuais e condições de trabalho e de vida na tolerância ao trabalho em turnos. In: In: FISCHER, F. M.; Et AL. (Orgs.). **Trabalho em Turnos e Noturno na Sociedade 24 horas**. São Paulo: Atheneu, 2004b. Pp. 65- 76.

IBS. Instituto Brasileiro de Siderurgia. **As Seis Horas que Abalarão o Brasil**. Boletim, maio de 1988.

ROTENBERG, L. Medidas de intervenção: abordando a questão do lado dos trabalhadores, empresas e usuários. In: **Trabalho em Turnos e Noturno na Sociedade 24 horas**. São Paulo: Atheneu, 2004. Pp. 213-223.

SINDIPA. Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga. **Boletim Informativo Sindipa**. Edições de 16/07/2010. e 23/11/2011.

ORGANIZAÇÃO

CESIT

Centro de Estudos Sindicais e de
Economia do Trabalho

REMIR
Trabalho

dmt
EM DEBATE
DEMOCRACIA
E MUNDO DO
TRABALHO

GEPT
UNB



FCE
UFRGS

APOIO E DIVULGAÇÃO

