

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM
CURSO DE DIREITO

RAFAEL LUNARDELI GREGÓRIO

DIAS DE REPOUSO REMUNERADO

Uma análise dos institutos Repouso Semanal Remunerado e Repouso
Remunerado dos Feriados Cívicos e Religiosos

MARÍLIA
2012

RAFAEL LUNARDELI GREGÓRIO

DIAS DE REPOUSO REMUNERADO

Uma análise dos institutos Repouso Semanal Remunerado e Repouso Remunerado dos Feriados Cívicos e Religiosos

Trabalho de Curso apresentado ao Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador:
Prof. Dr. MARCO ANTÔNIO DE MACEDO MARÇAL

MARÍLIA
2012

Gregório, Rafael Lunardeli

Dias de Repouso Remunerado. Uma análise dos institutos Repouso Semanal Remunerado e Repouso Remunerado dos Feriados Cívicos e Religiosos/ Rafael Lunardeli Gregório; orientador: Marco Antônio de Macedo Marçal. Marília, SP: [s.n.], 2012.

78 f.

Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Direito, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2012.

1. Direito do Trabalho 2. Intervalos para descanso 3. Descanso semanal remunerado

CDD: 34:331(81)



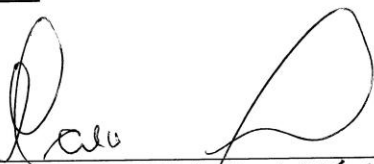
Rafael Lunardeli Gregório

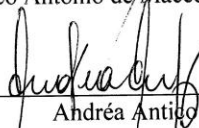
RA: 42524-9

DIAS DE REPOUSO REMUNERADO UMA ANÁLISE DOS
INSTITUTOS REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E REPOUSO
REMUNERADO DOS FERIADOS CIVIS E RELIGIOSOS

Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: 10,0

ORIENTADOR(A): 
Marco Antônio de Macedo Marçal

1º EXAMINADOR(A): 
Andréa Antico

2º EXAMINADOR(A): 
Marília Verônica Miguel

Marília, 04 de dezembro de 2012.

*Dedico este trabalho a todos aqueles
que me ajudaram e em especial
à minha mãe Denise,
à minha irmã Diane,
à minha namorada Flávia.
E aos meus amigos,
inclusive o Bob e a Peti.*

Nós bebemos demais, fumamos demais, gastamos sem critérios, dirigimos rápido demais, ficamos acordados até muito mais tarde, acordamos muito cansados, lemos muito pouco, assistimos TV demais e rezamos raramente.

Multiplicamos nossos bens, mas reduzimos nossos valores. Nós falamos demais, amamos raramente, odiamos frequentemente.

Aprendemos a sobreviver, mas não a viver. Adicionamos anos à nossa vida e não vida aos nossos anos.

Fomos e voltamos à Lua, mas temos dificuldade em cruzar a rua e encontrar um novo vizinho. Conquistamos o espaço, mas não o nosso próprio.

Fizemos muitas coisas maiores, mas pouquíssimas melhores. Limpamos o ar, mas poluímos a alma; dominamos o átomo, mas não nosso preconceito; escrevemos mais, mas aprendemos menos; planejamos mais, mas realizamos menos.

Aprendemos a nos apressar e não, a esperar.

Construímos mais computadores para armazenar mais informação, produzir mais cópias do que nunca, mas nos comunicamos menos.

Estamos na era do 'fast-food' e da digestão lenta; do homem grande de caráter pequeno; lucros acentuados e relações vazias. Essa é a era de dois empregos, vários divórcios, casas chiques e lares despedaçados. Essa é a era das viagens rápidas, fraldas e moral descartáveis, das rapidinhas, dos cérebros ocos e das pílulas "mágicas". Um momento de muita coisa na vitrine e muito pouco na despensa. Uma era que leva essa carta a você, e uma era que te permite dividir essa reflexão ou simplesmente clicar 'delete'.

Lembre-se de passar tempo com as pessoas que ama, pois elas não estarão por aqui para sempre. Lembre-se dar um abraço carinhoso num amigo, pois não lhe custa um centavo sequer. Lembre-se de dizer "eu te amo" à sua companheira(o) e às pessoas que ama, mas, em primeiro lugar, ame... Ame muito.

Um beijo e um abraço curam a dor, quando vêm de lá de dentro. O segredo da vida não é ter tudo que você quer, mas AMAR tudo que você tem!

Por isso, valorize o que você tem e as pessoas que estão ao seu lado...

HOJE!...

George Carlin

GREGÓRIO, Rafael Lunardeli. **Dias de Repouso Remunerado**. Uma análise dos institutos Repouso Semanal Remunerado e Repouso Remunerado dos Feriados Cíveis e Religiosos. 2012. 78 f. Trabalho de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2012.

RESUMO

A presente monografia tem como objeto de estudo os Dias de Repouso Remunerado – DRR, que aqui dividimos em Repouso Semanal Remunerado – RSR e Repouso Remunerado aos Feriados Cíveis e Religiosos – RRF para uma melhor didática e compreensão do tema. Foram analisadas diversas características do instituto, tais como: sua evolução histórica, no plano mundial particularmente no Brasil; noções iniciais do instituto que englobam as suas diversas denominações que as mais diversas leis e atos internacionais lhe deram, seu conceito, análise do aparente anacronismo legal, sua natureza jurídica, seus fundamentos, seus destinatários e os trabalhadores que não lhe fazem jus, além da exposição de todos os feriados nacionais. Logo em seguida este trabalho trouxe as noções sobre os efeitos jurídicos do instituto, com análise de todos os direitos decorrentes do DRR, as principais verbas em que causa reflexos, com sua análise minuciosa, e as condições que o empregado tem de cumprir para fazer jus ao seu gozo. Finalmente é exposto as especificidades e consequências jurídicas específicas do instituto, tal como a preferencialidade aos domingos do RSR e sua análise crítica, as autorizações para laborar nestes dias, e as consequências de seu descumprimento pelo empregador.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Intervalos para descanso. Repouso Semanal Remunerado. Repouso Remunerado aos Domingos e Feriados. Dias de Descanso Remunerado.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Ag. Inst.: Agravo de Instrumento

Ag. Reg.: Agravo Regimental

Ap.: Apelação

DSR: Descanso Semanal Remunerado

DRR: Dias de Descanso Remunerado

E.D.: Embargos de Declaração

INSS: Instituto Nacional do Seguro Social

JT: Justiça do Trabalho

LICC: Lei de Introdução ao Código Civil

LINDB: Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro

MS: Mandado de Segurança

REsp.: Recurso Especial

R.E.: Recurso Extraordinário

R.O.: Recurso Ordinário

R.R.: Recurso de Revista

RSR: Repouso Semanal Remunerado

RRF: Repouso Remunerado nos Feriados Cíveis e Religiosos

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

TST: Tribunal Superior do Trabalho

VT: Vara do Trabalho

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 – ORIGEM DAS NORMAS TRABALHISTAS	12
1. Das Gerações dos Direitos	12
2. Da Evolução Histórica dos Direitos Trabalhistas	13
3. Direitos Trabalhistas no Brasil	17
4. Vestígios Históricos do Repouso Semanal Remunerado.....	19
CAPÍTULO 2 – NOÇÕES INICIAIS	22
1. Denominações.....	22
2. Conceito de DRR	23
3. Conflito de Leis no Tempo – CLT e Lei nº 605/49	25
4. Natureza Jurídica	26
4.1. Causa de interrupção do contrato de trabalho	26
4.2. Salarial.....	27
4.3. De Ordem Pública	27
5. Fundamentos do Instituto.....	28
6. Destinatários do DRR	28
6.1. Empregado	28
6.2. Empregado Rural.....	29
6.3. Trabalhador Eventual	29
6.4. Empregados Públicos	29
6.5. Trabalhadores Temporários.....	30
6.6. Trabalhadores da Indústria Petro-extrativista e Petroquímica	30
6.7. Empregados Domésticos	31
6.8. Empregados Sujeitos ao Regime de Turnos Ininterruptos de Revezamento	31
7. Excluídos do Direito aos DRRs na Lei nº 605/69.....	32
7.1. Funcionários Públicos da União, Estados e Municípios	32
7.2. Servidores de Autarquias	33
7.3. Cargos de Grande Poder de Gestão.....	33
7.4. Trabalhadores Externos.....	35
8. Feriados Cívicos e Religiosos no Brasil	35
CAPÍTULO 3 – EFEITOS JURÍDICOS	36
1. Direitos Decorrentes	36
1.1. Repouso de 35 horas Contínuas e Ininterruptas	36
1.1.1. Diferenças da contagem do prazo entre o RSR e o RRF.....	37
1.2. Direito de Não Ser Incomodado.....	37
1.3. Remuneração Equivalente a Um Dia de Trabalho	37
1.3.1. Forma de Cálculo.....	38
1.3.1.1. RSR.....	38
1.3.1.2. RRF.....	38
1.3.1.3. Cálculo	39
1.3.1.3.1. Para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês	40
1.3.1.3.2. Para os que trabalham por hora	40
1.3.1.3.3. Para os que trabalham por peça ou tarefa.....	40
1.3.1.3.4. Empregado à domicílio	41
1.3.1.3.5. Para os que trabalham por comissão	41
1.3.1.3.6. Para o Trabalhador Avulso.....	43

1.3.1.3.6. Para os professores	43
2. Reflexos	44
2.1. Horas Extras	44
2.2. Gratificações.....	46
2.3. Adicional de Insalubridade.....	46
2.4. Adicional de Periculosidade.....	46
2.4. Adicional Noturno.....	47
2.5. Bancários.....	48
2.6. Gorjetas	48
3. Condições Para Ter Direito à Remuneração	49
3.1. Motivo Justificado.....	50
3.2.1. Comprovação da Doença	51
CAPÍTULO 4 – ESPECIFICIDADES E CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS	52
1. Preferencialidade ou Obrigatoriedade do RSR aos Domingos?	52
2. Frequência Dominical aos Autorizados	53
2.1. Preferencialidade dos Comerciantes	54
3. Autorização ou Permissão.....	55
3.1. Permissão Permanente Ordinária	56
3.2. Permissão Permanente Excepcional.....	57
3.3. Permissão Temporária Por Necessidade Imperiosa do Serviço	57
3.4. Permissão Temporária Supletiva.....	58
4. Consequências do Descumprimento	59
4.1. Descumprimento do DRR Sem Permissão	59
4.2. Descumprimento do DRR Com Permissão.....	61
5. Como Poderá o Empregador, Com Permissão, Manipular o DRR?	62
5.1. Teoria do Módulo Semanal	63
5.2. Teoria do Sétimo Dia	63
6. Forma da Dobra	65
6.1. Forma Tripla.....	66
6.2. De Forma Dupla	66
6.3. Forma de Horas Extras.....	67
CONCLUSÃO.....	69
REFERÊNCIAS	72
APÊNDICE 01 – Anexo do Decreto nº 27.048 de 12 de Agosto de 1949.	74
APÊNDICE 02 – Portaria nº 3.118 de 03 de Abril de 1989	77

INTRODUÇÃO

A ideia deste trabalho surgiu de uma exigência prática: há muito pouco material sobre o tema, que parece ser menosprezado pela maioria; e, ao mesmo tempo, a extrema complexidade que foi deparada ao tentar interpretar a lei. Isto é o resultado deste trabalho, uma tentativa de melhor compreender este instituto, talvez, auxiliar na formação doutrinária do instituto da qual ainda carece.

Com mais de sessenta anos de existência, a lei nº 605/49, a nosso ver, ainda não foi detidamente estudada, nem a parte da CLT que trata do instituto, com os seus setenta anos. Muitas vezes a prática acaba por prejudicar um instituto que, por fim, é suplantado por costumes *contra legem*, ao total arrepio do sistema normativo doméstico.

Com muito esforço, muita pesquisa nas mais diversas doutrinas, estudo histórico do tema, tentamos chegar o mais próximo possível do instituto e esmiuçá-lo com todas as suas características. É claro que o trabalho aqui realizado não tem, e nem deveria ter, o condão de exaurir a matéria. Ainda é necessário muito estudo sobre o instituto, que peca por falta de interesse dos operadores do Direito.

Assim, primeiro começamos como o estudo da história do direito para somente após chegarmos à história do Direito do Trabalho. Ainda, depois de ver os aspectos históricos mais importantes do Direito do Trabalho, passamos a ver as primeiras linhas mestras em relação ao nosso instituto, onde nasceu e como se desenvolveu. Chegamos, finalmente, ao estudo da evolução histórica do instituto no Brasil, passando por todas as Constituições até a atual.

Depois de estudar suas linhas básicas, com a ajuda da doutrina, passamos a descrever seus destinatários e os excluídos. Passamos para um estudo pormenorizado, diferenciando o RSR e o RRF e descrevendo suas peculiaridades, o que poucos autores tem se atrevido a fazer.

Por fim estudamos as permissões e as consequências jurídicas de seu descumprimento, ressaltando as diferentes posições sobre o tema e estabelecendo a nossa. Esperamos que este trabalho tenha contribuído para o mundo acadêmico.

CAPÍTULO 1 – ORIGEM DAS NORMAS TRABALHISTAS

Antes de adentrarmos no estudo pormenorizado do instituto de Direito do Trabalho a que a Constituição Federal de 1988 atribuiu o nome de Repouso Semanal Remunerado – ou simplesmente RSR – faz-se de inexorável importância que vasculhemos os terrenos da história dos povos, da luta pelos primeiros direitos, para então passarmos à evolução dos direitos sociais e finalmente ao estudo do objeto deste trabalho, pois, segundo palavras de Martins (2010, p. 3), “é impossível compreender o Direito do Trabalho sem compreender seu passado”.

1. Das Gerações dos Direitos

Contemporaneamente divide-se os direitos conquistados pelo homem ao longo do tempo em gerações – ou dimensões como preferem alguns. A classificação clássica o faz em três estantes, 1^a, 2^a e 3^a geração. Muitos doutrinadores afirmam que essas gerações de direitos se confundem com os ideais progressistas da Revolução Francesa, quais sejam: liberdade, igualdade e fraternidade.

A grande característica dessa famigerada classificação doutrinária é que, conforme a história nos conta, tais direitos foram sendo progressivamente pleiteados, o que não significa que necessariamente um foi outorgado antes do outro.

Os direitos de primeira geração seriam as liberdades fundamentais, frutos da luta popular contra o absolutismo exacerbado e inconsequente do governante – o imperador ou o rei. Nesta categoria estão o direito de propriedade, os direitos políticos, o direito de não ser privado de seus bens sem o devido processo legal (decorrente do direito de propriedade), liberdade de crença religiosa, consciência política ou filosófica, liberdade de expressão e etc.

Em segunda geração geralmente se situam os direitos sociais, os pleitos de igualdade, justamente onde se encontram a gama de direitos trabalhistas. Nesta geração do direito é onde se situa o objeto de nosso estudo, o RSR.

Já a terceira geração de direitos, que se encontra em sintonia com o terceiro ideal revolucionário – a fraternidade, encontram-se os direitos que envolvem solidariedade, os direitos difusos, tudo que não envolvem indivíduos determinados, mais uma coletividade indeterminada. Figura-se portanto, o expansionismo do direito.

Alguns autores ainda citam uma possível 4^a e até quinta geração de direitos, porém a

análise destes já foge do nosso trabalho.

2. Da Evolução Histórica dos Direitos Trabalhistas

Uma das primeiras notícias de que temos sobre o trabalho consta da mitologia judaico-cristã, que foi uma pena ao ser humano – Adão – por ter comido o fruto da árvore proibida (Gênesis, 3). Portanto, podemos ver que o trabalho não era visto com bons olhos, digna de esforço do homem. Nesta esteira seguiram os gregos e os romanos, que viam o trabalho como algo degradante, portanto, função atribuída aos escravos, que não eram considerados pessoas.

Portanto, a escravidão foi o primeiro trabalho criado. O Escravo não tinha qualquer direito, somente o de trabalhar e seguir todas as ordens de seu *dominus* a risca, pois caso contrário poderia, literalmente, perder a cabeça ou coisa pior. Assim, o trabalhador teve seus direitos negados desde a antiguidade, somente começando a serem reconhecidos a cerca de 200 anos atrás.

Seguindo-se outra linha de raciocínio, com a evolução da civilização e maiores maiores conglomerados de pessoas em uma mesma localidade, fez-se necessário o incremento de maior número de regras, formando-se, gradativamente, um sistema organizado. Esta foi a gênese do Estado, e conseqüentemente, do Direito. Nesta fase o Direito do Trabalho ainda está longe de acontecer.

A maior organização do Estado foi levando-o paulatinamente a absorver todas as funções da sociedade, e também diversas das liberdades desta, concentrando imenso poder e sendo alvo de muita cobiça.

Assim, milhares de anos após a sua gênese, o Estado, já muito sofisticado, acabou por se corporificar em uma única pessoa, que acabara se confundindo com a divindade, chegando ao seu auge com a monarquia absolutista. Conforme conta-nos a história que “o Estado absolutista constituiu-se em meio às grandes transformações características do final da Idade Média e início da Moderna. Os monarcas dispunham de poderes ilimitados e intervinham em todas as atividades” (DORIGO, 1991, p.59).

Assim, como o Estado acabou por absorver liberdades em demasia, os homens começaram a se revoltar, exigindo-as perante seu governante. Foi com esse ânimo que conseguiu-se a outorga dos primeiros direitos. O primeiro documento a que atribuímos a conquista de direitos individuais foi a Magna Carta na antiga Inglaterra de 1215, quando o Rei João (apelidado de João Sem Terra), pressionado pela nobreza foi compelido a assiná-la com

medo de desmantelamento do reino e revolta generalizada. Com esse documento vários direitos foram outorgados à grande nobreza, tais como direito à propriedade e ao, ainda nascente, princípio do devido processo legal.

Depois deste complexo de eventos a próxima luta por direitos que ganhou grande relevo histórico foi a Revolução Gloriosa de 1688, ainda na Inglaterra, com reivindicação dos direitos políticos, em que foi conquistada a supremacia do Parlamento, por meio da *Bill of Rights*. Sobre este episódio comenta Dorigo (1991, p. 61):

Os novos reis juraram sobre o *Bill of Rights*, declaração que reconheciam ser incumbência do parlamento o governo do País e se comprometia a respeitar suas deliberações. Fundada no ideal da liberdade dos indivíduos e na tolerância – exceção feita aos católicos, pois estavam comprometidos com o Absolutismo – a revolução conhecida como Gloriosa, aboliu definitivamente a monarquia absolutista e estabeleceu a parlamentarista, instaurando um governo liberal.

Até esta época nada se falava sobre os direitos sociais, o povo vivia na miséria e seguia o sistema de serventia, que consistia em servir o rei ou o imperador porque ele corporificava Deus, que não errava e, portanto, podia tudo. O sistema político se baseava basicamente em defender o Estado – qualquer que seja as suas formas – pouca importância dando às pessoas que davam suas vidas pelo reino.

Como se percebeu os direitos até esta época outorgados tinham como destinatários os nobres e tinham como objeto basicamente os direitos políticos e de propriedade desta classe, nada fora outorgado aos simples camponeses. Nesta época ainda vigorava ideia de trabalho como pena, imposta às camadas inferiores. Os nobres, portanto, nunca trabalhavam.

Após esta fase na Inglaterra, começaram a surgir vários pensadores que tinham outras visões de Estado e com propensões ao Humanismo. Um dos grandes movimentos que se deu após o fim da Idade Média (onde houve grande retrocesso social), foi o Iluminismo no século XVIII. Trata-se de pensamento aliado aos ideais burgueses de liberdade, em que “a razão era o único meio de se eliminar o obscurantismo e de se conduzir o homem à verdade, ao bem e a liberdade” (DORIGO et al, 1991, p 64).

Com grandes e influentes pensadores, como René Descartes, John Locke, Montesquieu, Voltaire e Rousseau, deu-se origem ao pensamento revolucionário que influenciou a Independência dos Estados Unidos da América de 1776 e a Revolução Francesa de 1789, o que ainda reverberou na América Latina e, conseqüentemente, no Brasil.

No entanto, antes de que estas revoluções acontecessem, resta-nos salientar uma outra que de extrema importância tem ao Direito do Trabalho: a Revolução Industrial. Trata-

se de uma enorme transformação no sistema capitalista, impulsionado pela crescente circulação de mercadorias e a maior necessidade de que a produção, antes artesanal, se desse em grandes quantidades. Assim, substituiu-se a mão de obra “braçal” pela máquina a vapor, e o trabalho antes artesanal para um trabalho sistêmico, com divisão da produção (especialização), o que fazia aumentar significativamente a produtividade.

Com isso o mundo dividiu-se entre o capital e a mão-de-obra, e como consequência a opressão deste por aquele, dando azo a eterna luta entre a burguesia e o proletariado. Deste evento histórico conta-nos Dorigo (1991, p. 74):

Os primeiros operários eram submetidos a longas jornadas de trabalho, salários baixos, condições de trabalho arriscadas e aos danos causados pelo caráter mecânico e repetitivo da atividade da linha de produção. Nem mesmo mulheres e crianças eram poupadas, com o agravante de receberem ainda menos que os operários homens. Desta forma não surpreende o surgimento de movimentos organizados pelos operários, cujo fim era reivindicar melhores salários e condições de trabalho mais dignas.

Com isso surgiram diversos movimentos operários com o objetivo de lutar por melhores condições de trabalho. Destes movimentos consolidaram-se as *Trade Unions*, o embrião dos sindicatos atuais. Foi por causa destes movimentos e do nascimentos destas organizações que começaram a surgir os primeiros direitos sociais, ditos direitos de 2ª Geração, por se tratar da segunda fase da luta pelos direitos, agora não mais restritos a um grupo de pessoas privilegiadas como outrora.

A principal arma de luta dos trabalhadores para conquistarem maiores salários e melhores condições de trabalho foi – e ainda é – a greve. No entanto, apesar das negociações entre os operários e as indústrias, o Estado se manteve equidistante, muitas vezes reprimindo os trabalhadores por meio de leis em favor da burguesia. Nesta fase da história ensina-nos Martins (2010, p. 5) que:

A jornada de trabalho era muito longa, chegando até a 18 horas no verão; porém na maioria das vezes, terminava com o pôr do sol, por questão de qualidade do trabalho e não por proteção aos aprendizes e companheiros. A partir do momento em que foi inventado o lampião a gás, em 1792, por Willian Murdock, o trabalho passou a ser prestado entre 12 e 1 horas por dia. Várias indústrias passaram a trabalhar no período noturno.

Em meio a todos estes fatos ocorreu a Revolução Francesa em 1789 dando fim ao regime monárquico e início ao poderio da burguesia na política e condução do Estado, o que não fez melhorar a condição dos trabalhadores. No entanto, ao menos dois fatos históricos

ficaram marcados com essa revolução, que simbolizam a depressão do Estado opressor: a queda da Bastilha e a invasão do Palácio de Versalhes.

Com a revolução o ideal liberal foi implantado, o que acarretou a extinção das antigas Corporações de Ofício, permitindo que qualquer pessoa exerça qualquer profissão sem necessidade de estar vinculado a qualquer órgão paraestatal.

Assim, em meio ao ideal de liberdade foi firmada a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, conferindo diversos direitos de 1ª geração ao homem. A mulher, evidentemente, continuava fora de qualquer reivindicação.

Finalmente, anos após a revolução de 1789 os trabalhadores conseguiram a outorga dos primeiros direitos trabalhistas, ainda muito tímidos por sinal. Sobre isso melhor discorre Martins (2010, p.5):

A lei Peel, de 1802, na Inglaterra, pretendeu dar amparo aos trabalhadores, disciplinando o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos e que eram entregues aos donos das fábricas. A jornada de trabalho foi limitada em 12 horas, excluindo-se os intervalos para refeição. O trabalho não poderia se iniciar antes das 6 horas e terminar após as 21 horas. Deveriam ser observadas normas relativas à educação e higiene. Em 1819, foi aprovada lei tornando ilegal o emprego de menos de 9 anos. O horário de trabalho dos menores de 16 anos era de 12 horas diárias, nas prensas de algodão.

Foi diante da Revolução de 1848, com a implementação de uma nova constituição na França, que foi reconhecido expressamente o direito ao trabalho. “Foi imposta ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado de ganhar sua subsistência” (MARTINS, 2010, p 5).

Assim surgiram os primeiros direitos trabalhistas, resultado de diversas reações proletárias contra a exploração capitalista do século XVIII. Entretanto, apesar de tremendos esforços populares, foi somente no início do século XX que os direitos sociais ganharam um lugar na constituição de diversos países, o que se fez logo após o término da primeira guerra mundial.

Parafraseando José Afonso da Silva (2009, p. 285), os direitos sociais adquiriram dimensão jurídica a partir do momento em que as constituições passaram a disciplinar-lhes sistematicamente, o que teve início com a constituição Mexicana de 1917. Segundo Martins (2010, p. 8) a segunda constituição a fazê-lo foi a Constituição alemã de Weimar de 1919. A partir deste momento diversos países positivaram e constitucionalizaram os direitos trabalhistas, o que também aconteceu com o Brasil.

Ainda em 1919 surge, no cenário internacional, por meio do Tratado de Versalhes, a Organização Internacional do Trabalho – OIT cuja finalidade era estabelecer regras mínimas

de proteção ao trabalhador, fiscalizando a sua operatividade nos países signatários.

Neste momento histórico diversas doutrinas socialistas e comunistas afloravam em todo o globo. Finalmente, em 1927, a *Carta del Lavoro* é publicada na Itália, um grande marco na história do Direito do Trabalho, que influenciou a criação da nossa atual CLT.

Interessante citar a doutrina de Delgado (2010, p.89), em que este autor divide a história do direito do trabalho em três fases. Nas palavras do autor:

A primeira fase é a das manifestações incipientes ou esparsas, que se estende do início do século XIX (1802), com o Peel's Act inglês, até 1848. A segunda fase, da sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, estende-se de 1848 até 1919. A terceira fase, da institucionalização do Direito do Trabalho, inicia-se em 1919, avançando ao longo do século XX. Sessenta anos depois, em torno de 1979/80, deflagra-se no ocidente um processo de desestabilização e reforma dos padrões justralhistas até então imperantes (que produzirá mais fortes reflexos no Brasil em torno da década de 1990). Trata-se da fase de crise e transição do Direito do Trabalho.

Portanto, feitas as devidas recordações da história do direito do trabalho no âmbito global, é necessário uma análise histórica deste mesmo no ordenamento brasileiro. É o que passamos a fazer logo a seguir.

3. Direitos Trabalhistas no Brasil

Inicialmente no Brasil, quando ainda colônia, o direito aplicável era o de Portugal. Portanto, o trabalho braçal era feito por meio de escravos negros trazidos da África. Segundo nos contam da história, no dia 7 de setembro de 1822 foi declarada a independência do Brasil perante Portugal, no entanto o ordenamento brasileiro continuou a ser feito por meio da recepção das normas portuguesas por causa da carência normativa do país. Primeiro foi necessário criar uma Assembleia Nacional Constituinte para construir a primeira constituição do país.

Em 1824 foi promulgada a Constituição do Império do Brasil, caracterizada pela organização do Estado e pela preocupação de centralizar o poder no Imperador, não fazendo alusão a direitos sociais. Porém a partir da metade do século XIX começou-se o movimento contra a escravatura, resultando em diversos documentos concedendo direito aos escravos até o advento da Lei Áurea que aboliu a escravidão do Brasil. Sobre estes eventos conta-nos melhor Martins (2010, p.9):

A Lei do Ventre Livre dispôs que, a partir de 28-9-1871, os filhos de

escravos nasceriam livres. O menino ficaria sob a tutela do senhor ou de sua mão até o oitavo aniversário, quando o senhor poderia optar entre receber uma indenização do governo ou usar do trabalho do menino até os 21 anos completos. Em 28-9-1885, foi aprovada a Lei Saraiva-Cotegipe, chamada Lei dos Sexagenários, libertando os escravos com mais de 60 anos. Mesmo depois de livre, o escravo deveria prestar mais três anos de serviços gratuitos a seu senhor. Em 13-5-1888, foi assinada pela Princesa Isabel a Lei Áurea (Lei nº 3.353) que abolia a escravatura.

Outro marco importante do Direito do Trabalho no Brasil foi o Código Comercial de 1850 que, segundo Neto (2012, p. 3), dedicou alguns artigos à relação de emprego. Tais artigos garantiam salários de três meses para o empregado que se acidentava no trabalho; aviso prévio de 30 dias nos contratos por prazo indeterminado, muito parecido com o atual; indenizações por rescisões sem justa causa ou do contrato de prazo determinado. Vale lembrar que esses direitos tinham como alvo os trabalhadores livres, os escravos não faziam jus a qualquer direito que fosse.

Logo em seguida, em 15 de novembro de 1889, é proclamada a República pelo Marechal Deodoro da Fonseca, que instituiu o sistema presidencialista e extinguiu a monarquia no Brasil. Apesar da nova carta conter vários direitos individuais, esqueceu-se de arrolar qualquer direito trabalhista.

Neste mesmo ano foi editado o Decreto 1.313, que deu grande avanço nas normas de regulação do trabalho. Dentre seus dispositivos encontramos: Proibição de trabalho até 12 anos de idade, salvo na condição de aprendiz a partir de 8 anos; jornada máxima de 7 horas para menores de 12 a 15 anos do sexo feminino e de 12 a 14 do sexo masculino; de jornada de 9 horas para rapazes de 14 e 15 anos; redução da jornada do aprendiz de no máximo 4 horas diárias; proibição de trabalho aos domingos e feriados, assim como das seis da tarde às seis da manhã para menores de 15 anos de idade; vedação de emprego de menores de 15 anos em atividades insalubres ou perigosas.

Foi somente em 1925 com a Lei nº 4.982 que se instituiu o primeiro período de folga sem prejuízo do salário: as férias de 15 dias aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários.

Em 1930 inicia-se a nova república com Getúlio Vargas, sendo a partir desta data que a legislação do trabalho no Brasil ganhou grande incremento. “Pai dos pobres e mão dos ricos” como era chamado, Vargas criou neste mesmo ano o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Em 1932 São Paulo perde a revolução e em 1934 é promulgada a nova Constituição. Finalmente a primeira Constituição do Brasil a contemplar direitos sociais e trabalhistas,

reservando um capítulo específico para eles intitulado “Da Ordem Econômica e Social”. Logo no primeiro artigo deste capítulo já podemos visualizar com clareza a nova ideologia do Estado: “Art. 115. A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilite a todos existência digna. Dentro desses limites, é garantida a liberdade econômica”.

Nesta constituição os sindicatos e associações foram reconhecidos (art. 120), e no parágrafo 1º do art. 120 estavam elencados os primeiros direitos trabalhistas constitucionalizados. Eram eles: vedação de diferença salarial por motivos de idade sexo, nacionalidade ou estado civil; salário mínimo regional; redução da jornada diária de qualquer trabalhador a 8 horas diárias, reduzíveis e somente prorrogáveis nos termos da lei; proibição de trabalho para os menores de 14 anos, de trabalho noturno e insalubre para menores de 16, e de qualquer trabalho para mulheres menores de 18 anos; férias anuais remuneradas; indenização por dispensa sem justa causa; assistência médica; reconhecimento das convenções coletivas de trabalho e, finalmente, o repouso hebdomadário, preferencialmente aos domingos, objeto de nosso estudo. Nesta constituição também foi instituída a Justiça do Trabalho.

A partir desta data o Direito do Trabalho sofreu uma grande alavancada, acarretando, na edição da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, influenciado pelo direito italiano, especialmente na Carta del Lavoro, constituindo, até os dias atuais, o principal diploma normativo nesta seara.

4. Vestígios Históricos do Repouso Semanal Remunerado

Segundo Barros (2007, p. 705) a gênese do instituto está vinculada às festas religiosas e à influência do Cristianismo no desenvolvimento da sociedade ocidental, que contribuiu para que o repouso recaísse aos domingos. Para os hebreus o descanso obrigatório recaí aos sábado, considerado o sétimo dia no mito da criação, chamado por eles de *sabbath* (que significa descanso). Para o islamismo o descanso obrigatório são as sextas-feiras.

Obtempera Martins (2010, p. 564) que a partir da morte de Cristo, o descanso aos sábados foi substituído pelo descanso aos domingos, do latim *dies domini*, que significa celebrar o dia do Senhor, recordando a ressurreição de Jesus Cristo, que ocorreu num domingo. Seguindo-se esta esteira o Papa Leão XIII, em 1891 editou a Encíclica *Rerum Novarum*, dispondo que “o direito ao descanso de cada dia, assim como à cessação do trabalho no dia do Senhor, deve ser a condição expressa ou tácita de todo o contrato feito

entre patrões e operários”.

Para ilustrar, Constantino, em 321, proibiu o trabalho aos domingos, exceto os trabalhos agrícolas.

Todavia, em que pese os costumes religiosos, com o início da revolução industrial nem estes eram respeitados. Foi na França, em 1814, a primeira tentativa de regular o descanso semanal por meio do Estado, quando foi vedado o trabalho aos domingos e feriados. No entanto, nenhuma remuneração era devida nesses dias, pois somente se remunerava o trabalho em si.

Foi no fim da primeira Guerra Mundial que o Descanso Semanal foi adotado de forma globalizada, inclusive como forma de penalidade para os perdedores. Já no Tratado de Versalhes houve uma estipulação de que dever-se-ia adotar o descanso hebdomadário de 24 horas, constante da Part XIII – Labour, art. 427, 5, veja:

The High Contracting Parties, recognising that the well-being, physical, moral and intellectual, of industrial wage-earners is of supreme international importance, have framed, in order to further this great end, the permanent machinery provided for in Section I and associated with that of the League of Nations.

They recognise that differences of climate, habits, and customs, of economic opportunity and industrial tradition, make strict uniformity in the conditions of labour difficult of immediate attainment. But, holding as they do, that labour should not be regarded merely as an article of commerce, they think that there are methods and principles for regulating labour conditions which all industrial communities should endeavour to apply, so far as their special circumstances will permit.

Among these methods and principles, the following seem to the High Contracting Parties to be of special and urgent importance:

[...]

Fifth. The adoption of a weekly rest of at least twenty-four hours, which should include Sunday wherever practicable.

Assim internacionalizou-se o costume cristão de descanso semanal aos domingos, que foi adotado pelo Brasil como país predominantemente cristão que o é. Entretanto, a internalização do descanso no Brasil somente ocorreu, gradativamente, por uma série de decretos de 1932/33, de Getúlio Vargas, que concedia o descanso a diversas classes de trabalhadores.

O marco foi o decreto 23.152/33 que concedia o repouso pela primeira vez remunerado a uma classe de trabalhadores. Logo após surgiu a Constituição de 1934

impregnada de ideais sociais, prevendo ser direito do trabalhador o descanso hebdomadário (“de periodicidade semanal, que acontece semanalmente”), preferencialmente aos domingos, confira:

Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

[...]

e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;

A Constituição de 1937, apesar de seu caráter absolutista, manteve o direito dos trabalhadores ao descanso semanal. Logo em seguida foi editada a CLT de 1943, com 4 artigos disciplinando o assunto de maneira geral. Sublinhe-se que o descanso previsto até essa época ainda não era obrigatoriamente remunerado.

Foi somente na Constituição de 1946 que o repouso semanal se tornou obrigatoriamente remunerado para todas as classes de trabalhadores (art. 157, inciso VI).

Três anos depois foi promulgada a Lei nº 605 de 1949, tratando especificamente da matéria, disciplinando-a minuciosamente, tendo sido regulamentada pelo decreto nº 27.048/49 que se encontra em anexo a este trabalho. Estes diplomas, somados com a CLT são, basicamente, o que será estudado na presente obra.

Posteriormente à Constituição de 1946 sobreveio a de 1967 que manteve o repouso semanal remunerado no art. 158, inciso VII, com a seguinte redação: “repouso semanal remunerado e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local”. Percebe-se que desta vez o constituinte ampliou a abrangência do repouso em relação à Constituição anterior, incluindo no seu espectro os feriados civis e religiosos. A Emenda Constitucional nº 1 de 1969 somente repetiu os termos da CF/69.

Finalmente, a Constituição de 1988 reduziu o repouso, em evidente retrocesso diga-se de passagem, por retirar-lhe da abrangência os feriados civis e religiosos, disciplinando-o de forma sintética na seguinte redação: “repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos” (art. 7º, inciso XV).

CAPÍTULO 2 – NOÇÕES INICIAIS

1. Denominações

Lembra Martins (2010, p. 564) que o presente instituto possui diversas denominações, inclusive legais, tais como “repouso semanal remunerado, descanso semanal remunerado, repouso hebdomadário, descanso hebdomadário, folga semanal, repouso dominical, descanso dominical, descanso semanal, repouso semanal”.

A expressão repouso hebdomadário foi utilizada pela Constituição de 1934 (art. 121, § 1º, alínea “e”). Hebdomadário, segundo o dicionário Aurélio significa: 1. Semanal; 2. Publicação semanal; semanário. No entanto, é uma palavra muito estranha aos nossos ouvidos. Portanto, muito mais sensato chamá-lo de semanal, palavra de origem do próprio português, do que hebdomadário, palavra de origem hebraica.

As expressões que o referem como somente “repouso semanal” ou “descanso semanal”, não refletem sua inteira natureza conceitual, pois não o caracteriza como remunerado. As expressões folga semanal, descanso dominical, descanso semanal também pecam pela falta conceitual, além de dar-lhe ideia diferenciada, tornando-as, também, impróprias para denominar o instituto.

Sem sombra de dúvidas as melhores denominações são: descanso semanal remunerado e repouso semanal remunerado. Os dois termos são os usados pela legislação trabalhista brasileira. Em especial a Constituição e a Lei nº 605/49 utilizam-se da expressão repouso semanal remunerado, enquanto que a CLT ainda contempla a velha fórmula do descanso semanal, que a época, ainda não era remunerado.

Tendo em vista ser a expressão utilizada pela própria Constituição, preferimos utilizar neste trabalho o termo Repouso Semanal Remunerado, ou simplesmente RSR, termo do qual passamos a utilizar neste trabalho nos tópicos seguintes.

Devemos ter em mente também, que a atual legislação disciplinadora do instituto angariou conceder descanso aos empregados, além do obrigatório semanal, nos dias feriados civis e religiosos, ao qual, sendo de certa forma diferente do RSR, utilizaremos a expressão Repouso Remunerados dos Feriados Civis e Religiosos – RRF, para designá-lo. No entanto, como a similitude dos dois são muito grandes, utilizaremos a expressão Dias de Repouso Remunerado – DRR para quando quisermos designá-los genericamente ou de forma conjunta.

2. Conceito de DRR

É de enorme importância, antes de começar o estudo sobre o instituto, conceituá-lo para se obter a melhor ideia do nosso objeto de estudo. E para isso, com grande maestria Delgado (2010, p. 878) define o RSR como:

O lapso temporal de 24 horas consecutivas situado entre os módulos semanais de duração do trabalho do empregado, coincidindo preferencialmente com o domingo, em que o obreiro pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e aperfeiçoamento em sua inserção familiar, comunitária e política.

Outros doutrinadores o definem como “período em que o empregado deixa de prestar serviços uma vez por semana ao empregador, de preferência aos domingos e nos feriados, mas percebendo remuneração” (MARTINS, 2010, p.565).

Em que pese a posição doutrinária acima, devemos esclarecer que o repouso semanal é aquele que deve ser concedido preferencialmente aos domingos, sendo diferente do repouso aos feriados (RRF), pois este, evidentemente, não é semanal, não possui periodicidade, mas é esporádico e eventual.

Como se disse alhures, a Constituição atual restringiu o repouso por ela tutelado somente para o semanal, enquanto que nas Constituições anteriores havia previsão de descanso nos feriados civis e religiosos. No entanto, tal diferenciação é indiferente uma vez que a própria legislação referencial os disciplinam de forma conjunta e igualitária, ou seja, as mesmas regras se aplicam aos dois de forma praticamente indistinta. Como diz aquele vetusto brocardo latino: “*ubi eadem ratio, ibi eadem legis dispositio*”, que significa, em tradução livre, “onde existe a mesma razão fundamental, prevalece a mesma regra de Direito”.

Com grande perspicácia, analisando a diferenciação entre RSR e RRF, Delgado (2010, p. 878) comenta que “são muito próximas na ordem jurídica trabalhista. Contendo estrutura jurídica similar, submetidas a regras idênticas ou afins, enquadram-se naquilo que se denomina *dias de repouso*”. Ainda segue analisando que “o decreto regulamentador da Lei 605, de 1949, trata, inclusive, de maneira igual as duas figuras jurídicas, englobando-as sob o epíteto geral de “dias de repouso”.

Assim sendo, passemos a uma análise do conceito legal de DRR. Existem três diplomas normativos que tratam do DRR, além de um decreto regulamentador. Vejamos as disposições de cada um:

Constituição Federal de 1988:

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

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Lei nº 605 de 1949

Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Decreto nº 27.048 de 1949

Art. 1º Todo empregado tem direito a repouso remunerado, num dia de cada semana, perfeitamente aos domingos, nos feriados civis e nos religiosos, de acordo com a tradição local, salvo as exceções previstas neste Regulamento.

Perceba que o melhor conceito vem da Lei nº 605/49, até porque os demais diplomas normativos possuem impropriedades na redação e noção totalmente ultrapassada. É o caso da CF/88 que não se referiu aos feriados civis e religiosos – RRF. No entanto tal conduta não ilide a lei infraconstitucional de dispor sobre o assunto, ampliando os direitos trabalhistas e fomentando o caput do art. 7º da CF/88 (onde lê-se: além de outros [direitos] que visem à melhoria de sua condição social).

Por causa desta falta do Constituinte Originário o RRF perdeu a proteção constitucional de direito fundamental protegido como cláusula pétreia, como acontece hodiernamente com o RSR, dando azo a que uma mera lei ordinária seja capaz de retirar-lhe do mundo jurídico.

Observe que a definição da CLT está ultrapassada, não contemplando o RRF e não dando natureza remuneratória ao RSR, haja vista ter sido editada em 1943, quando o RSR somente veio a ser remunerado por disposição expressa da Constituição de 1946.

A redação da definição do RSR e RRF no decreto que regulamentou a Lei nº 605/49 é fulminada de imensa impropriedade redacional. Perceba que, pela sua redação, o RSR deve ser “perfeitamente aos domingos”, o que vai de encontro a lei que lhe deu azo, devendo ser ignorado por vício de legalidade.

A melhor definição legal, sem sombra de dúvidas, é a da Lei nº 605/49, por contemplar o RSR e o RRF, além de conferir-lhes natureza salarial e de ser a lei mais atual disciplinadora da matéria, sendo por consectário óbvio, a que utilizaremos para nortear todo percalço deste trabalho.

3. Conflito de Leis no Tempo – CLT e Lei nº 605/49

Como se viu existem dois diplomas normativos que tratam do mesmo assunto: a CLT e a Lei nº 605/49. A esses casos, em que as leis parecem estar em conflito, o Direito chama de Antinomia Aparente de Normas, ou seja, trata-se de conflito de leis no tempo, que podem ser resolvidas graças a utilização de simples regras a muito tempo existentes no direito e previstas na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro – LINDB (Decreto-lei nº 4.657 de 1942).

Muitos doutrinadores ignoram esta antinomia e nada comentam. No entanto, faz-se de extrema necessidade verificar se os dispositivos da CLT ainda estão em vigor, para a aplicação correta do DRR.

O art. 2º da LINDB reza que a lei terá vigência até que outra a modifique ou revogue, o que não aconteceu no caso em análise, pois a Lei nº 605/49 não a modificou nem a revogou expressamente, portanto, neste caso, teremos que analisar se houve revogação tácita.

Para este propósito estabelece o § 1º da LINDB que “a lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível, ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior”.

Analisando a Lei nº 605/49 não percebemos qualquer dispositivo que expressamente a revogue, somente a sentença do art. 16 que diz genericamente: “revogam-se as disposições em contrário”. Ademais, nenhum dos dispositivos celetistas são incompatíveis com a lei 605/49, pelo contrário, pensamos que eles se complementam onde há lacuna uns nos outros.

O Lei nº 605/49 também não regulou inteiramente a matéria pois, não tratou de falar das disposições específicas que há na CLT, tal como o regime de revezamento previsto no parágrafo único do art. 67 (muito embora tenha previsão no § 2º do art. 6º do Decreto nº 27.048/49 por decorrência do art. 10º, parágrafo único, da Lei nº 605/49, o que a nosso ver não causa qualquer incompatibilidade), nem da autorização temporária de 60 dias prevista no parágrafo único do art. 68 da CLT.

O art. 69 também não possui correspondente na Lei nº 605/49 e estabelece preceito orientador da Administração que entendemos como não derogado, pois estabelece que:

Na regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste Capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho.

O art. 70 teve sua redação alterada em 1967, o que faz com que prevaleça sobre a lei nº 605/49 por ser posterior. No entanto, ele somente dispõe que é vedado o trabalho em RRF, salvo autorização, e se autoremete para a Lei 605/49 (“nos termos da legislação própria”), o que de nenhuma efetividade prática tem, pois a Lei nº 605/49 já dispunha desta forma (art. 8º, 10º e seu paragrafo único).

Assim, entendemos que, para resolver o problema proposto, devemos utilizar o § 2º do art. 2º da LINDB, que reza: “a lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a anterior”.

Portanto, em que pese a confusão toda gerada pelo legislador, entendemos que nenhum artigo da CLT foi revogo por tratar de assuntos específicos e não abrangidos pela Lei nº 605/49, devendo estas disposições serem aplicadas para complementar a lei citada que encontra algumas lacunas, buscando sempre a devida harmonia entre os dois diplomas.

4. Natureza Jurídica

O DRR é um instituto criado pelo legislador para garantir que o trabalhador tenha ao menos 24 horas de descanso na semana, interrompendo a jornada de trabalho contínua, permitindo realmente que o trabalhador desfrute de um longo lapso de descanso para recompor suas energias e preservar sua higidez física e psicológica, sem prejuízo da remuneração a que faria jus caso trabalhasse. Feitas estas considerações, podemos dizer que a natureza jurídica deste instituto é:

4.1. Causa de interrupção do contrato de trabalho

Segundo Delgado (2010, p. 982):

A interrupção contratual é a sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais.

Portanto, evidente tratar-se o RSR de causa de interrupção do contrato de trabalho,

pois as obrigações de pagar o salário e etc. continuam a vigor a cargo do empregador, enquanto que a obrigação do empregado de prestar os serviços é suspensa pelo período de 24 horas, o que significa dizer que o empregado pode exigir-lhe a prestação que lhe caiba, ao contrário do empregador.

4.2. Salarial

Como dito diversas vezes, o DRR é direito do empregado de descansar e receber por isso, portanto, nos termos da CF/88, art. 7º, inciso XV, é remunerado. Trata-se de descansar e receber por isso, tal como tivesse trabalhado neste dia. Aliás, o decreto nº 27.048/49, que regulamentou a lei nº 605/49, expressamente dispõe tratar-se a verba de natureza salarial, refletindo nas demais de mesma natureza, veja:

Art. 10. A remuneração dos dias de repouso obrigatório, tanto o do repouso obrigatório, tanto o do repouso semanal como aqueles correspondentes aos feriados, integrará o salário para todos os efeitos legais e com êle deverá ser paga.

Portanto, integrando o salário para todos os efeitos legais, deverá ser considerado para o cálculo das demais verbas do empregado, inclusive para fins de previdência social e horas extras.

4.3. De Ordem Pública

O DRR faz parte do núcleo do direito aclamado como “normas de ordem pública”, o que significa dizer que a legislação que trata do tema é imperativa e cogente, ou seja, deve necessariamente ser observada e não pode ser modificada pela vontade dos contratantes (empregado e empregador). Portanto, visando a preservar a saúde e a vida social do empregado, não pode este renunciar ao direito que lhe cabe. Neste aspecto cita Martins (2010, p. 565) que:

O Estado também tem interesse em que o empregado goze efetivamente do descanso, daí a natureza tutelar do instituto, de ordem pública e higiênica, para que o operário possa recuperar as energias gastas na semana inteira de trabalho que enfrentou, inclusive para ser convivência com a família, desfrutando, até mesmo, de lazer.

Podemos reafirmar isto com base no art. 12 da Lei nº 605/49, que teve a sua redação alterada pela lei nº 12.544/2011 para fins de atualização de moeda, que as infrações às normas

do DRR serão punidas com multa de R\$ 40,25 (quarenta reais e vinte e cinco centavos) a R\$ 4.025,33 (quatro mil e vinte e cinco reais e trinta e três centavos) de acordo com a natureza, extensão e intenção da infração e de quem a praticou, que será aplicada pelo dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade, atribuição feita aos delegados do Ministério do Trabalho (art. 13).

5. Fundamentos do Instituto

A doutrina costuma enumerar os diversos fundamentos que deram azo à criação do instituto. Entre eles, Martins (2010, p. 565) os classifica como: a) Biológicos: o empregado precisa recuperar suas energias e preservar sua higidez física e mental, além de ter a função de reduzir os riscos com acidentes do trabalho; b) Sociais: o empregado precisa de alguns dias de sua vida para ficar com a sua família, amigos e entes queridos; c) Econômicos: acaba por fomentar a economia pois o empregador, se quiser produzir neste dias, terá, provavelmente, que contratar novos empregados para suprir a falta.

Nos aventuramos a adicionar outro fundamento à classificação de Martins: o fundamento religioso. Para a esmagadora parte da população brasileira o domingo é um dia sagrado, assim como vários dos feriados religiosos, merecedores do respeito por parte do Estado e dos empregadores.

6. Destinatários do DRR

6.1. Empregado

O art. 1º da lei nº 605/49 expressamente determina que todo “empregado” tem direito aos DRRs. Empregado por sua vez é aquele trabalhador que preenche todos os requisitos de um vínculo de emprego, caracterizado pelas disposições do art. 2º e 3º da CLT, ou seja, pela melhor doutrina, é necessário que o trabalhador pessoa física, preste serviços de forma pessoal ao empregador, não podendo fazer-se substituir por outrem, de maneira não eventual, mediante remuneração para por ele, desde que esteja presente a subordinação jurídica, estando o empregador a dirigir-lhe a prestação dos serviços.

6.2. Empregado Rural

Embora o art. 2º da respectiva lei preveja que também se aplica ao empregado rural os DRRs, a Constituição de 1988 acabou por equiparar os direitos dos dois tipos de trabalhadores ao dispor, no *caput* do art. 7º, que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ... XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;”.

6.3. Trabalhador Eventual

O art. 3º da lei nº 605/49 concede também ao trabalhador eventual o direito aos DRRs. Diante da previsão de isonomia do art. 7º, inciso XXXIV, da Constituição: “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”, é de rigor reconhecer-lhe tal direito.

Lembrando que trabalhador eventual é aquele que não possui vínculo empregatício por faltar-lhe o *intuitu personae*, ou seja, a personalidade da prestação dos serviços. Trata-se do trabalhador de caráter eventual que pode fazer-se substituir por terceira pessoa, e atuam por interposta pessoa. O próprio artigo 3º, ao invés de se dirigir diretamente a esta modalidade de trabalhador, exemplifica, dispondo que se aplica o DRR “àqueles que, sob forma autônoma, trabalhem agrupados, por intermédio de Sindicato, Caixa Portuária, ou entidade congênera”

6.4. Empregados Públicos

O art. 4º estabelece que também é devido o RSR para os empregados públicos, ou seja, aqueles servidores contratados pela CLT, sem vinculação ao regime estatutário de direito público. Embora a redação do artigo seja um tanto confusa, entendemos que, em parte, ele não foi recepcionado pela CF/88, pois contempla o “empregado de autarquia”, o que não é mais possível. Veja sua redação:

Art. 4º É devido o repouso semanal remunerado, nos termos desta lei, aos trabalhadores das autarquias e de empresas industriais, ou sob administração da União, dos Estados e dos Municípios ou incorporadas nos seus patrimônios, que não estejam subordinados ao regime do funcionalismo público.

A Administração direta, autárquica e fundacional não pode contratar pelo regime da

CLT, pois se vincula ao regime jurídico de direito público (art. 39, CF/88), mas as empresas públicas e sociedades de economia mista podem, razões pela qual este dispositivo foi parcialmente recepcionado pela Constituição de 1988.

Saliente-se que, apesar de a redação do artigo somente se referir ao RSR, isso não exclui dos empregados públicos o direito ao RRF, uma vez que, embora públicos, também são empregados, abarcados pela redação do art. 1º da Lei nº 605/49.

6.5. Trabalhadores Temporários

A lei nº 6.019 de 1972, ao disciplinar as relações dos trabalhadores temporários, no seu art. 12 estabelece uma série de direitos a que estes laboristas fazem jus, dentre eles o RSR (alínea “d”), veja:

Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:
[...]
d) repouso semanal remunerado;

Importante deixar claro que os trabalhadores temporários não se igualam ao empregado com vínculo permanente, não lhes aplicando os dispositivos da CLT, salvo expressa disposição legal (tal como acontece com as hipóteses de rescisão do contrato previstas no art. 13).

Portanto, percebe-se que o rol do art. 12 é taxativo e não pode ser ampliado por mera liberalidade do intérprete. Por esta razão, ante o silêncio eloquente do legislador, o trabalhador temporário pode ser forçado a trabalhar nos dias feriados civis e religiosos por não ter direito ao RRF, o que não impede de o empregador lhes conceder folga nesses dias.

6.6. Trabalhadores da Indústria Petro-extrativista e Petroquímica

Os empregados que prestam serviços em atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, bem como na industrialização do xisto, na indústria petroquímica e no transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos, regulado pela lei nº 5.811/72 fazem jus a um tipo diferente de repouso.

Os trabalhadores deste setor são empregados celetistas tal como qualquer outro, com a diferença de se aplicar esta lei de forma supletiva às relações de emprego em razão das especificidades do setor (art. 1º), por necessitar de formas variadas de jornada de trabalho, tendo em conta o enorme desgaste físico que se exige.

Para os trabalhadores que fazem turnos de 8 horas a lei prevê que será concedido um período de descanso de 24 horas a cada 3 turnos (art. 3º, inciso V); para o trabalhador sujeito ao turno de 12 horas, tem direito a um período de 24 horas de descanso a cada turno (art. 4º, inciso II), e; para o trabalhador sujeito ao regime de sobreaviso é garantido o período de 24 horas de descanso para cada 24 horas de sobreaviso (art. 6º, inciso I).

Por expressa disposição legal (art. 7º), a concessão destes dias de descanso quita o empregador de lhe conceder o DRR da lei nº 605/49.

6.7. Empregados Domésticos

Até o advento da Constituição de 1988 o empregado doméstico não fazia jus aos DRRs, pois a lei nº 605/49 vedava no art. 5º, alínea “a”. No entanto, o parágrafo único do artigo 7º da CF/88 veio a contemplá-lo com o descanso semanal, ao prever que tem direito ao inciso XV.

Ocorre que somente em 2006, através da lei nº 11.324, aquela alínea foi expressamente revogada. Todas essas alterações legislativas geraram certa antinomia. Em um primeiro momento o empregado doméstico não fazia jus a qualquer tipo de DRRs. A partir da CF/88 passou a fazer jus ao RSR, tendo a alínea “a” do art. 5 da lei nº 605/49 sido parcialmente recepcionada na nova ordem constitucional.

Isso porque, tal como já discorrido alhures, a CF/88 não previu o direito ao RRF, sendo omissa nesta parte. Assim, de 1988 até 2006 os domésticos faziam jus somente ao RSR, já que a lei nº 605/49 lhe vedava o direito ao RRF. Foi somente a partir de 2006, com a revogação expressa que o doméstico passou a ter direito, indistintamente, aos dois tipos de DRRs (RSR e RRF).

6.8. Empregados Sujeitos ao Regime de Turnos Ininterruptos de Revezamento

Muito se discutiu quanto à aplicabilidade do DRR aos empregados que trabalham em regime de turnos ininterruptos de revezamento, pois, como se lê pelo nome do instituto, os turnos teriam que ser ininterruptos, o que, conseqüentemente, excluiria a interrupção semanal do RSR.

No entanto, o TST já pacificou a jurisprudência coma edição da súmula 360, que conta com a seguinte redação:

Súmula 360. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. INTERVALOS INTRAJORNADA E SEMANAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988.

Portanto, constituindo o RSR uma garantia constitucional do trabalhador, não poderia sua concessão descaracterizar o regime de turno ininterrupto de revezamento, e nem este suprimir o direito do empregado de usufruir do RSR. Normas constitucionais devem ser necessariamente compatibilizadas e não excluídas.

7. Excluídos do Direito aos DRRs na Lei nº 605/69

7.1. Funcionários Públicos da União, Estados e Municípios

A alínea “b” do art. 5º da lei nº 605/49 prevê que não se aplica a presente lei aos “funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições”. A hipótese trata dos servidores públicos estatutários, que são aqueles contratados e regidos por uma lei própria, quando não lhes são aplicável os dispositivos da CLT, tal como os servidores federais contratados pela lei nº 8112/90.

É oportuno dizer que a CF/88 previu expressamente o direito do RSR aos funcionários públicos no art. 39, § 3º, que remete diretamente ao art. 7º, inciso XV do mesmo diploma. Portanto, muito embora os Funcionários Públicos não se submetam ao regime de DRR da lei nº 605/49 o estatuto pelo qual são regidos não pode suprimir-lhes este direito.

Ressalte-se que a própria lei, no art. 4º dispõe que os empregados contratados pela Administração Pública indireta, tais como pelas Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista pelo regime celetista farão jus aos DRRs. Neste ponto a Lei do RSR está em consonância com a Constituição que confere às empresas estatais o mesmo regime jurídico que o setor privado com relação aos direitos trabalhistas de seus empregados (art. 173, §1º, inciso II, da CF/88).

Relembre-se que hoje vigora no setor público o regime jurídico único (art. 39 da CF/88 com eficácia restaurada por meio da ADIN nº 2.135-4), aplicado expressamente à administração direta, autárquica e às fundacional. Portanto, não podem esses entes contratar

pela CLT, somente pelo estatuto jurídico próprio, estando o art. 4^a parcialmente recepcionado, com prejuízo da parte que se refere à administração autárquica e fundacional.

Outro fator importante a notar é a falta de técnica do legislador ao esquecer de mencionar excluído do regime do DRRs celetista, o Distrito Federal, mas fazendo-se uma interpretação constitucional, não há como excluir o DF do rol, já que este é equiparado a um Estado (art. 18, 32 e seu § 1º da CF/88), tendo inclusive que contratar por meio do regime público (art. 39, CF/88).

7.2. Servidores de Autarquias

O mesmo se diga quanto à alínea “c” do art. 5º da lei 605/49. A sua redação é a seguinte: “aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos”.

Primeiramente, as autarquias, segundo a CF/88, são entes da administração indireta, sujeitos de direito público interno, atrelado ao regime público próprio do Estado que a criou. Portanto, completamente sem sentido a alínea se referir a autarquia paraestatal, pois esta faz parte do Estado e não lhe é paralela.

Segundo, as autarquias então abrangidas pelo regime jurídico único de direito público a que se refere o art. 39 da CF/88, portanto, não poderiam de qualquer forma fazer jus a um instituto celetista, não obstante os funcionários que contratarem serem regidos pelo estatuto próprio e a CF/88 lhe garantir o direito ao RSR (art. 39, § 3º), que será regido por esta norma.

7.3. Cargos de Grande Poder de Gestão

Os diretores de empresas e chefes de departamento, enfim, pessoas dotadas de grande poder de gestão, quando recebem uma adicional de 40% sobre o salário, estão excluídos de toda e qualquer limitação de jornada. Trata-se de disposição expressa do art. 62, inciso II e parágrafo único da CLT

Isso se dá porque o empregado que alcança o status de diretor, ou qualquer outro cargo com grande poder de gestão, acaba se confundindo com o próprio empregador, podendo inclusive demitir e admitir funcionário, aplicar sanções e etc.

Ressalte-se que, caso o real empregador não pagar o referido adicional de 40% o empregado com poder de gestão passa automaticamente a fazer jus a redução da jornada,

inclusive com direito ao DRR.

Ademais, perceba que esta disposição é de questionável constitucionalidade, uma vez que exclui direitos previsto na Carta Maior, que por sua vez não prevê qualquer tipo de exceção. O STF teve uma única oportunidade de apreciar a questão, em sede de agravo de instrumento, e julgou, em apertada e sintética fundamentação, ter o art. 62 da CLT, validade perante a CF/88. Veja os excertos do RE 563.851-Agr/RS:

Insiste a agravante na afronta ao art. 7º, XIII, da Constituição da República, pelo art. 62, II, da Consolidação das Leis do Trabalho, incluído pela Lei nº 8.966/94. A norma celetista está inserida na Seção II (Da Jornada de Trabalho) do diploma. Tal seção dispõe, como regra geral, a duração norma do trabalho até o teto de 8 (oito) horas diárias, para o empregado comum.

O art. 62, II, da CLT, acre exceção, entretanto, para aqueles profissionais que não se enquadram no conceito de empregado comum, exatamente por exercerem atividades de gestão da empresa. E não fixa jornada superior às 8 (oito) horas, apenas disciplina as situações em que o controle da jornada se revela impraticável, diante das singularidades da atividade exercida.

Sendo impraticável o controle da jornada, não há falar em duração de trabalho superior ou inferior a 8 (oito) horas. Ademais, o parágrafo único do art. 62 exige que, para ser enquadrado nas atividades tidas como de gestão, o profissional deve perceber gratificação por cargo de confiança de, pelo menos, 40% (quarenta por cento) do salário efetivo.

Assim, o dispositivo celetista, além de exigir a verificação da atividade do profissional, que deve, muitas vezes, colocar-se em posição de verdadeiro substituto do empregador, defendendo os interesses fundamentais da empresa, impõe um dado objetivo para a caracterização da atividade de gestão, qual seja, a percepção de gratificação superior, no mínimo, em 40% (quarenta por cento) do salário efetivo.

Isto posto, nego seguimento ao agravo.

Em que pese o nosso respeito pelo relator do agravo, Min. César Peluso, entendemos que talvez o STF não tenha a apreciado a questão com a profundidade que deveria, tal como anda fazendo com as causas de matéria trabalhista, que quase nunca aparecem naquela Corte. Apesar de, aparentemente, o art. 62 afrontar a CF/88, não há registro de ajuizamento de qualquer ação de constitucionalidade do controle concentrado nele.

7.4. Trabalhadores Externos

Da mesma forma que do tópico anterior, a CLT, no inciso I do art. 62, excluiu de qualquer controle de jornada os “empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados”. É o que acontece com os caminhoneiros, viajantes e etc.

8. Feriados Cíveis e Religiosos no Brasil

Importante saber que os feriados são aqueles expressamente previstos na legislação. Sobre este tema foi editada a Lei nº 9.093 de 1995 que dispõe sobre os feriados cíveis e religiosos. Segundo esta lei são feriados cíveis: 1) os que forem assim declarados em lei federal; 2) a data magna do Estado fixada em lei estadual; 3) os dias do início e do término do ano do centenário de fundação do Município, fixados em lei municipal (art. 1º). E feriados religiosos os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, neste incluída a Sexta-Feira da Paixão (art. 2º).

Segundo a Lei nº 662 de 1949, que estabelece os feriados cíveis e religiosos, e a Lei nº 6.802 de 1980, são feriados a nível nacional: 1) 1º de Janeiro; 2) 21 de Abril (Tiradentes); 3) 1º de Maio (Dia do Trabalho); 4) 7 de Setembro (Independência do Brasil); 5) 12 de Outubro (feriado religioso de Nossa Senhora de Aparecida); 6) 2 de Novembro (Finados); 7) 15 de Novembro (Proclamação da República); 8) 25 de Dezembro (Natal).

Por curiosidade, os dias de carnaval, inclusive a terça-feira e a quarta-feira de cinzas não são feriados pois não estão contemplados em lei federal, podendo neste caso o empregador exigir do empregado sua força de trabalho.

Portanto, fazendo-se os cálculos, todo empregado tem direito a, no mínimo, 60 dias de descanso por ano (52 de RSR e 8 de RRF), sendo todos remunerados, e no máximo 65 dias (somando-se a data magna do Estado e até quatro feriados municipais).

CAPÍTULO 3 – EFEITOS JURÍDICOS

1. Direitos Decorrentes

Fazendo uma análise minuciosa do instituto, descobrimos que os Dias de Repouso Remunerado garantem ao empregado a concessão de 3 (três) direitos simultaneamente, quais sejam:

1.1. Repouso de 35 horas Contínuas e Ininterruptas

Apesar de a lei nº 605/49 prever que os DRRs terão lapso de 24 horas, devemos analisar a legislação de forma sistêmica e contemplar outros institutos que se intermedeiam ao primeiro. É o caso do intervalo interjornada, ou seja, aquele que deve ser concedido ao empregado entre o fim de uma jornada e começo da outra, que, segundo o art. 66, deverá ser de 11 horas consecutivas.

Como se sabe o intervalo interjornada tem uma enorme semelhança com o DRR, inclusive por compartilhar de seus fundamentos, quais sejam, preservar a higidez física e mental do trabalhador, por essa razão constituindo norma de ordem pública de caráter imperativo e cogente.

Portanto, quando da concessão do DRR, deverá o empregador respeitar, além deste instituto, o intervalo entre jornadas, o que acarreta em um repouso efetivo de 35 horas consecutivas (24 horas do DRR e 11 horas do intervalo). Se assim não fosse, e o empregador concedesse somente 24 horas de descanso, estar-se-ia violando direito do trabalhador.

É nesta linha de pensamento que caminhou o C. TST, que editou a súmula de jurisprudência nº 110 sobre a matéria. Muito embora esta súmula reza ser cabível o intervalo qualificado de 35 horas para os trabalhadores em regime de turno ininterrupto de revezamento, com muito mais razão deverá o empregado sujeito a jornada de trabalho normal ter este direito, *in verbis*:

Súmula 110. JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

Portanto, perceba que não podemos analisar os institutos de forma isolada, já que um complementa o outro. Veremos mais a frente quais serão as consequências ao empregador que descumprir esse interregno de 35 horas.

1.1.1. Diferenças da contagem do prazo entre o RSR e o RRF

Cumprir esclarecer que a contagem do lapso temporal do RSR é diferente da contagem do RRF.

A CLT e a Lei nº 605/49 destacam que o RSR conta-se pelo tempo de 24 horas, o que acarreta uma maior elasticidade quando de sua concessão pelo empregador (podendo, v. g., ser concedido 12 horas num dia, seguidas imediatamente de outras 12 horas do dia seguinte), enquanto que o tempo do RRF são contados em dias fixos, começando às 00:00 e terminando às 24:00 do mesmo dia. Esta também é a posição de Delgado (2010, p. 878):

Os feriados têm características semelhantes às próprias aos descansos semanais. Ilustrativamente, duração de 24 horas (embora no feriado a referência temporal seja o dia e não o conjunto de horas, como ocorre com o d.s.r; interrupção da prestação dos serviços; objetivos pessoais; familiares e sociais semelhantes (embora o dos feriados sejam objetivos mais específicos, enquanto os do repouso semanal, mais genéricos).

Existem ainda algumas outras diferenças entre o RSR e o RRF que disciplinaremos ao longo deste trabalho sempre que oportuno.

1.2. Direito de Não Ser Incomodado

Um terceiro direito, talvez reflexo ao acima exposto, é o direito do empregado não ser incomodado pelo empregador, devendo este abster-se de exigir-lhe labor nestes dias. Trata-se do rompimento total da subordinação do empregado ao empregador por um dia da semana. Neste dia empregado e empregado não possuem esta qualidade, são paritários, não podendo esse impor a sua vontade àquele.

1.3. Remuneração Equivalente a Um Dia de Trabalho

Em um primeiro momento, antes do advento das primeiras legislações reguladoras do DRR, o empregado não tinha direito de se ausentar do trabalho, somente o fazendo com

autorização do empregador e, caso a obtivesse, um dia de salário poderia ser descontado por aquele na sua folha de pagamento.

Já num segundo momento histórico, com as primeiras previsões legais do RSR, o empregado passou a poder exigir do empregador a concessão de um dia na semana para poder descansar. No entanto, ainda tinha prejuízo de salário relativo a este dia.

Foi somente na Constituição de 1946 (art. 157, inciso VI) que o RSR passou a ser remunerado para todas as classes de trabalhadores, além de ter sido incluído o direito ao RRF, também remunerado. Assim, hodiernamente, o empregado tem direito a descansar um dia por semana e receber este dia como trabalhado fosse.

1.3.1. Forma de Cálculo

Inicialmente, cumpre salientar algumas especificidades no cálculo da remuneração do DRR. Dependendo do tipo contratual do empregado o cálculo é diferenciado, v. g., alguns recebem por tarefa, outros por hora, outros ainda por comissão. No entanto, tornou-se costume no Brasil o pagamento do salário de forma mensal.

1.3.1.1. RSR

O § 2º do art. 7º da lei nº 605/49 deixa claro que nos contratos em que ficou estabelecido o pagamento dos salários de forma quinzenal ou mensal, o RSR não precisará ser discriminado, pois os valores já englobariam o pagamento deste. *In verbis*:

§ 2º Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por falta sejam efetuados na base do número de dias do mês ou de 30 (trinta) e 15 (quinze) diárias, respectivamente.

Portanto, somente se o empregado perceber salários de forma diversa da disposta neste parágrafo o RSR deverá ser calculado à parte e especificamente discriminado no contracheque, sob pena de ter que pagá-los, o empregador, caso seja acionado na Justiça do Trabalho por aquele.

1.3.1.2. RRF

Não obstante a disciplina do RSR acima exposta, o RRF é tratado de forma um tanto

diferente, o que exige do intérprete uma força cognitiva um pouco maior, até pela má redação dada ao § 1º do art. 7º, veja:

§ 1º Os empregados cujos salários não sofram descontos por motivo de feriados civis ou religiosos são considerados já remunerados nesses mesmos dias de repouso, conquanto tenham direito à remuneração dominical.

Perceba que o tratamento na forma de cálculo do RRF é bem diferente do RSR. Neste considera-se já pago o RSR somente quando o salário for pago de forma quinzenal ou mensal, portanto a presunção de pagamento é a exceção, uma vez que em todas as outras formas de pagamento deverá haver a discriminação expressa de pagamento, que é a regra.

Já no RRF a regra é que estes dias encontram-se pagos, independentemente da forma de pagamento dos salários. No entanto, é preciso cuidado na interpretação para o fim de não prejudicar o empregado.

Evidente que, se o empregado receber por semana, *v. g.*, será considerado pago o RRF que por ventura ocorreu no meio da semana, desde que não haja desconto pelo empregador.

O mesmo não é possível dizer quando o empregado receber por peça, tarefa, comissão, ou por hora. Nestas formas de remuneração, evidentemente, o RRF não será remunerado, por tratar-se de remuneração variável. Assim, cabe ao empregador proceder ao cálculo de um dia de trabalho, conforme se verá a seguir, e pagá-lo discriminadamente na folha de pagamento.

Feitas estas consideração estudemos agora as formas de cálculo do DRR propriamente dita.

1.3.1.3. Cálculo

O caput do art. 7º da lei 605/49 disciplina a forma de cálculo do RSR. Não obstante a expressa disposição de tratar-se de cálculo do RSR, entendemos que deve-se proceder da mesma forma ao RRF, aplicando-se o brocardo “*ubi eadem ratio, ibi eadem legis dispositio*” já citado anteriormente e que significa: onde existe a mesma razão fundamental, prevalece a mesma regra de Direito, ante o fato de os dois institutos serem extremamente próximos. Vamos às hipóteses.

1.3.1.3.1. Para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês

Para os trabalhadores que trabalham desta forma a alínea “a” do art. 7º dispõe que a remuneração do DRR deverá ser calculada sob a forma de um dia de serviços. No entanto, surge a dúvida, não respondida pela lei, de como calcular um dia de serviço. Quando o empregado trabalha por dia a resposta é fácil: é a remuneração deste dia. Porém quando trabalha por períodos maiores deve-se proceder a cálculos mais difíceis.

Quando o empregado trabalhar por semana, a remuneração do DRR deverá ser calculada tomando-se como base de cálculo da remuneração semanal, acrescidas das horas extras habitualmente prestadas, e dividi-la por 6, já que foram 6 dias trabalhados e um folgado. Perceba que neste caso eventual RRF já estará pago na base de cálculo antes de se proceder ao cálculo, estando presumido, o que somente não ocorre quando o empregado percebe remunerações variáveis.

Já o empregado que trabalha por quinzena ou por mês já possui o DRR quitado junto com a sua remuneração, nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 7º, não precisando proceder-se a qualquer cálculo. No entanto a lei disciplina a forma de cálculo para fins de eventuais reflexos de outras verbas, tais como horas extras, no DRR.

A fórmula, para os casos de trabalho por quinzena ou mensal, será sempre dividir o salário por 15 ou por 30, respectivamente, encontrando-se o valor do DRR.

1.3.1.3.2. Para os que trabalham por hora

Para os empregados que trabalham por hora a lei foi muito imprecisa, somente dizendo que o DRR será a sua jornada normal de trabalho (alínea “b”). Evidente tratar-se de da jornada diária, já que estamos tentando chegar ao valor de um dia de trabalho do empregado.

Acrescente-se que para esses trabalhadores, que trabalham por hora, também deverá ser considerada as horas extras habitualmente prestada para o cálculo do DRR, o que é evidente, pois estamos tentando chegar ao valor atribuído a um dia de serviço deste empregado.

1.3.1.3.3. Para os que trabalham por peça ou tarefa

Dispõe a alínea “c” do art. 7º que a remuneração DRR será “para os que trabalham

por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador”.

Perceba que neste caso impossível calcular-se as horas extra habitualmente prestadas pelo empregado uma vez que este trabalha por peça ou tarefa. Assim, deverá tentar-se chegar a produção média diária do empregado ao longo da semana.

Acrescente-se que neste caso o eventual RRF que ocorrer na semana deverá ser levado em conta no cálculo do RSR, como dia efetivamente trabalhado, para que o fato de a produção semanal ter diminuído por causa do RRF, não venha a afetar a remuneração do RSR.

1.3.1.3.4. Empregado à domicílio

Para o empregado à domicílio a lei previu uma forma de cálculo igual ao trabalhador que trabalha de forma semanal, veja:

Art. 7º A remuneração do repouso semanal corresponderá:

d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao quociente da divisão por 6 (seis) da importância total da sua produção na semana.

Lembre-se que, caso o empregado em domicílio trabalhar por quinzena ou por mês, presume-se a quitação do DRR, somente devendo-se proceder al cálculo e à discriminação em folha de pagamento caso o trabalho seja efetuado em período inferior a 15 dias ou de forma variável.

1.3.1.3.5. Para os que trabalham por comissão

A lei nº 605/49 não dispôs expressamente, mas deverá proceder-se ao cálculo do DRR dos empregados que trabalham por comissão, pois não entram na exceção do § 2º do art. 7º desta lei (trabalhar por quinzena ou mês). Quanto a este assunto o E. STF e o C. TST possuem Súmula de Jurisprudência há muito pacificada, veja:

STF. Súmula 201. O vendedor praticista, remunerado mediante comissão, não tem direito ao repouso semanal remunerado

TST. Súmula 27. COMMISSIONISTA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista.

Entendemos que o cálculo do DRR deverá ser feito pegando-se por base de cálculo a remuneração (mensal, quinzenal, semanal, não importa) e dividi-la pelo número de dias trabalhados neste período, achando-se assim a média diária das comissões, multiplicando o resultado pelo número de DRR no período (RSR e RFF). Já para Martins (2010, p.569) a solução seria:

... aplicando-se, por analogia, o cálculo dos que percebem por peça ou tarefa, à razão de 1/6 sobre as comissões dos dias trabalhados (art. 7º, c, da Lei nº 605/49).

Embora de uma forma ou de outra, o resultado deverá ser o mesmo, ou então algo muito aproximado.

Ressalte-se que o comissionista misto, aquele que recebe parte da remuneração em valor fixo e parte em valor variável, deverá receber a parte que lhe caiba do DRR de forma discriminada na folha de pagamento quanto à parcela comissionada, e também da parte fixa caso não trabalhe por quinzena ou por mês.

Lembrando ainda que para o cálculo deverá ser somado os acréscimos decorrentes de adicional de horas extraordinárias prestadas, no valor de 50%. Interpretação a que se dá junto com a súmula nº 340 do C. TST e da Orientação Jurisprudencial nº 397 da SBDI-I do C. TST, *in verbis*:

SUM-340 COMMISSIONISTA. HORAS EXTRAS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

OJ-SDI1-397 COMMISSIONISTA MISTO. HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO. APLICAÇÃO DA SÚMULA N.º 340 DO TST. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010)

O empregado que recebe remuneração mista, ou seja, uma parte fixa e outra variável, tem direito a horas extras pelo trabalho em sobrejornada. Em relação à parte fixa, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras. Em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula n.º 340 do TST.

Isto porque a remuneração do empregado comissionado em jornada ordinária é uma, enquanto que a comissão devida enquanto em jornada extraordinária deverá ser acrescida de 50% em relação à remuneração da comissão devida em jornada ordinária. Portanto, deve-se

buscar sempre descobrir a média remuneratória diária do empregado.

1.3.1.3.6. Para o Trabalhador Avulso

Por expressa disposição legal o trabalhador avulso deverá receber o RSR na forma de 1/6 calculado sobre os salários efetivamente percebidos pelo trabalhador e paga juntamente com os mesmos (art. 3º, parte final, da lei nº 605/49).

Como a CF/88 equiparou os direitos do empregado e do trabalhador avulso devemos entender também que o avulso faz direito ao RRF. No entanto é de extrema dificuldade saber como se procederá ao cálculo deste uma vez que não existe uma periodicidade fixa que o avulso trabalha para o tomador dos serviços.

A meu ver a única solução é fazer incidir na remuneração paga uma fração que represente os feriados. Desta feita, estudamos que existem 8 feriados federais, um estadual e até 4 municipais, o que faz com que tenhamos 13 ao longo de um ano. Estudamos também que são, aproximadamente, 52 RSR por ano, o que acarreta um número total de 65 DRR. Subtraindo-se este número do número de dias do ano temos 300 dias trabalhados.

Portanto, a fração ideal a ser paga junto à remuneração do trabalhador avulso seria 1/6 do RSR e 13/300 do RRF, numa extrema tentativa de colmatar a antiga legislação de acordo com a CF/88.

1.3.1.3.6. Para os professores

Segundo Martins (2010, p. 569) “havia dúvida sobre o repouso semanal do professor, pois a CLT não trata especificamente do tema”. O professor recebe salários com base na hora-aula, o que o torna muito próximo da remuneração do avulso ou do empregado que trabalha por hora (art. 7º, alínea “b”, da lei nº 605/49), onde o valor da remuneração do DRR pode ser encontrado dividindo o salário percebido por 6. Não obstante, esta dúvida ficou superada pelo C. TST por meio da Súmula 351:

Súmula 351. PROFESSOR. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ART. 7º, § 2º, DA LEI Nº 605, DE 05.01.1949 E ART. 320 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia.

Embora a súmula somente contemple o RSR, entendemos que, por se tratar o professor um empregado, com vínculo permanente e regido pelas disposições celetistas, não pode ter tratamento diferenciado dos demais, devendo também receber o RRF, só que neste caso o cálculo será diferente, não podendo-se usar a fração 1/6, pois os feriados não ocorrem numa periodicidade de a cada 6 dias como o RSR. Neste caso deveremos achar o valor diário médio do labor do professor, o que somente cada caso poderá nos dizer.

2. Reflexos

2.1. Horas Extras

Quando a lei nº 605/49 foi editada ela previa que no cálculo da remuneração do DRR não eram computadas as horas extraordinárias prestadas (art. 7º, alínea “a” e “b”). No entanto, após cerca de três décadas de sua edição o C. TST passou a entender que as horas extras compunha a remuneração do DRR, pacificando essa jurisprudência por meio do, na época chamado, prejulgado nº 52 de 1982. Hoje esse prejulgado foi transformado na súmula 172 e conta com a seguinte redação:

Súmula 172. REPOUSO REMUNERADO. HORAS EXTRAS. CÁLCULO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas. (ex-Prejulgado nº 52).

Com isso o legislador forçado a alterar a redação da lei nº 605/49, o que fez por meio da lei nº 7.415/85.

Ocorre que o reflexo das horas extras no DRR acaba por refletir em outras verbas que possuem a remuneração como base de cálculo. Exemplificando para melhor a visualização, imagine um empregado que trabalha e recebe por semana, percebendo como remuneração o valor de R\$ 100,00 (cem reais) e prestando cerca de 5 horas extras habitualmente neste período.

Primeiramente precisamos calcular as horas extras que integrarão a base de cálculo do DRR. Supondo que a jornada semanal deste empregado seja normal, de 44 horas, devemos dividir os cem reais por todas estas horas e descobrir o valor da hora. Pois bem, $100/44 \sim 2,27$. Multiplicamos este valor por 1,5 (adicional de horas extras de 50%) e obtemos R\$ 3,41 como valor de uma hora extra.

Assim, seguindo-se o exemplo, a base de cálculo do DRR deverá ser R\$ 117,05 (100

+ 5 x 3,41). Dividimos pelos dias trabalhados, que foram 6, e chegamos ao resultado aproximado de R\$ 19,51 o valor da remuneração do DRR.

Este valor acresce a remuneração que passará a ser de R\$ 136,56 semanais que será a base de cálculo para as verbas que possuem a remuneração do empregado como base de cálculo, dentre elas o aviso prévio indenizado, o 13º salário, férias acrescidas de 1/3 constitucional e os depósitos de 8% referentes ao FGTS. No entanto, não é nessa direção que a jurisprudência do C. TST está caminhando:

OJ-SDII-394 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de "bis in idem".

A nosso ver o argumento de que o reflexo das horas extras habitualmente prestadas refletidas do DRR e este refletido nas demais verbas caracteriza indevido “bis in idem” não merece prosperar. Quando calculamos a remuneração do DRR tentamos chegar a um resultado que nos diga quanto que vale um dia de trabalho do empregado, por isso também incluímos a média diária de horas extras prestadas.

Trata-se de pagar ao empregado o valor de seu trabalho por um dia para ele descansar. O valor deve considerar como se o empregado trabalhando estivesse, inclusive com a média das horas extra normalmente prestadas.

Portanto, quando o DRR calculado com as horas extras habitualmente prestadas reflete naquelas verbas não se trata de as horas extras estarem repercutindo duas vezes, mas sim do próprio DRR. Exemplificando, imagine o empregado que labora 6 dias na semana e no domingo folga. Em cada dia da semana ele presta uma hora extra. Com toda razão deverá ele receber a remuneração do RSR na forma de um dia de trabalho acrescida de uma hora extra, igual fez durante toda a semana. Perceba que se trata de um dia de trabalho presumido, pois deve ganhar como se estivesse trabalhando normalmente. Por estas razões entendemos errônea a interpretação dada pelo C. TST.

Observe que é incabível cogitar-se de fazer os reflexos das horas extras no DRR e destes de volta nas horas extras, sob pena de, desta vez estar a caracterizar o “bis in idem”, o que levaria reflexos infinitos pois um refletiria no outro indefinidamente.

2.2. Gratificações

Segundo a Súmula 225 do TST “As gratificações por tempo de serviço e produtividade, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado”, e nem poderiam repercutir, uma vez que pagas mensalmente, o que faz incidir a regra do §2º do art. 7º da lei nº 605/49.

Assim, gratificações pagas com periodicidade maiores que quinzenas não repercutirão no cálculo do DRR. O mesmo não pode-se dizer para aquelas pagas com periodicidade inferior a uma quinzena. Já as gratificações variáveis confundem-se com comissões ou percentagens e devem refletir na base de cálculo do DRR, nos moldes da súmula 27 do TST.

2.3. Adicional de Insalubridade

Segundo o art. 192 da CLT o adicional de insalubridade tem como base de cálculo o salário mínimo regional. Embora a vinculação ao salário mínimo contrarie o art. 7º, inciso IV, da CF/88 e da Súmula Vinculante nº 4 no E. STF (“Salvo nos casos previstos na constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial”) o DRR não reflete neste adicional uma vez que sua base de cálculo não é a remuneração do empregado. Este é o posicionamento da SBDI-I:

OJ-SDI1-103. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. REPOUSO SEMANAL E FERIADOS. (nova redação, DJ 20.04.2005)

O adicional de insalubridade já remunera os dias de repouso semanal e feriados.

Portanto, seguindo-se a orientação do TST, entendemos que o DRR não pode fazer parte da base de cálculo do Adicional de Insalubridade e nem o inverso, sob pena de burla à disposição legal.

2.4. Adicional de Periculosidade

O adicional de periculosidade não tem o mesmo tratamento legal que o adicional de insalubridade. Para aquele a base de cálculo é o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa (§ 1º do art. 193 da CLT).

Segundo jurisprudência pacificada do C. TST (súmula 191) o adicional de periculosidade tem como base de cálculo o salário básico. No entanto, a base de cálculo do adicional de periculosidade dos eletricitários deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial (OJ 279 da SBDI-I).

Sem dúvida o AP dos eletricitários deve conter o DRR na base de cálculo, inclusive com reflexos das horas extras habituais, a dúvida fica quando ao AP comum. Para Martins (2010, p.570) ele não deve integrar a base de cálculo do DRR, usando como fundamento uma analogia com o adicional de insalubridade. No entanto, não nos parece a técnica correta a ser aplicada neste caso, pois os dois tem bases de cálculo diferentes.

Primeiramente, devemos lembrar que, caso o empregado trabalhe e receba por mês ou por quinzena não há de se falar em reflexos do AP no DRR, pois este já está presumido conforme § 1º do art. 7º da lei nº 605/49. No entanto, pensamos que, se o pagamento dos salários for feito de modo diferente deverá haver a devida adequação da base de cálculo do AP a fim de contemplar o DRR, pois este estaria circunscrito ao conceito de salário. Caso assim não fosse, quando do cálculo do AP do empregado que recebe por mês ou por quinzena deveríamos deduzir o valor presumido do DRR, o que não ocorre.

2.4. Adicional Noturno

A legislação trabalhista é por demais atécnica, o que causa uma imensa luta de interpretação por parte do estudioso, ainda mais se siga quando precisamos saber qual parcela serve de cálculo para qual outra.

O adicional noturno, segundo o art. 73 da CLT, tem como base de cálculo a hora diurna. Portanto, com essa base de cálculo, inaplicável fica o § 2º do art. 7º da lei nº 605/49, devendo sobre o DRR sofrer os reflexos do adicional noturno. É o que também se extrai da súmula 60 do TST, veja:

Súmula 60. ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
 I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-Súmula nº 60 - RA 105/1974, DJ 24.10.1974)
 II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT. (ex-OJ nº 6 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

Assim sendo, integrando o adicional noturno, o salário do empregado deverá o DRR

fazer parte da sua base de cálculo, repercutindo inclusive, nas horas extras habitualmente prestadas.

2.5. Bancários

Muito já se cogitou de ampliar o RSR do bancário para dois dias semanais, por conta de a CLT não prever jornada no sábado, havendo pretensão dos bancários por receber remuneração desses dias também, isso com base no art. 224 da CLT, *in verbis*:

Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana

No entanto, apesar dos esforços dos bancários e dos sindicatos o C. TST pacificou a jurisprudência no sentido de ser o sábado dia útil não trabalhado e portanto, impassível de remuneração:

Súmula 113. BANCÁRIO. SÁBADO. DIA ÚTIL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração.

Veja que a CF/88 e a lei nº 605/49 somente previu o direito de 1 dia de descanso remunerado por semana para o empregado e o art. 224 da CLT não cogita de qualquer remuneração pelo sábado não trabalhado.

Portanto não seria possível a ampliação forçada por parte do intérprete, que deve entender o sábado como repouso semanal não remunerado, tal como acontecia com o RSR antes da Constituição de 1946, sendo neste caso, incabível a cogitação de reflexo das horas extras no sábado não trabalhado.

2.6. Gorjetas

As gorjetas, segundo o art. 457, § 3º, é a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados.

O caput do art. 457 prega que as gorjetas compreendem-se na remuneração do empregado para todos os efeitos legais. O TST tem um entendimento sumulado (súmula 354)

de que elas não servem de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

3. Condições Para Ter Direito à Remuneração

O DRR não é pago a qualquer empregado, mas somente àquele que tenha sido assíduo durante a semana anterior e que não tenham faltado injustificadamente ao trabalho. Não dá para imaginar um empregado desleixado que falta constantemente ao trabalho sem qualquer justificativa continuar a ter ao recebimento da remuneração do DRR. É disso que trata o art. 6º da lei nº 605/49, *in verbis*:

Art. 6º Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

Vale lembrar que a lei fala em empregado que não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, e que o RSR é concedido preferencialmente aos domingos, que é o primeiro dia da semana seguinte. Portanto, tendo cumprido os requisitos nesta semana, o primeiro dia da próxima é remunerado sem trabalho.

Caso o empregado falte ao serviço não quer dizer que perde direito ao descanso, mas perde o direito da remuneração, que deverá ser abatida do salário quinzenal ou mensal. É o que nos ensina Delgado (2010, p. 885):

Conforme já exposto, o desrespeito ao par de requisitos compromete exclusivamente a remuneração do repouso semanal, mas não elide o direito à fruição do próprio descanso. Tal direito ao efetivo repouso semanal preserva-se, independentemente da frequência e pontualidade do empregado (art. 6º, caput, lei nº 605/49).

É claro que a assiduidade e pontualidade é aquela exigida pelo empregador. Caso este não exija trabalho do empregado na semana anterior, ou então, caso chegue atrasado mas o empregador permita compensar logo no final da jornada o tempo de atraso, não será possível àquele suprimir o valor do DRR da remuneração. É nesse sentido que dispõe o § 3º do art. 6º da lei nº 605/49:

Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a frequência exigida corresponderá ao número de dias em que o empregado tiver de trabalhar.

No sentido argumentado também é a jurisprudência do TST, veja o Precedente normativo de nº 92:

Precedente Normativo nº 92. GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO. INGRESSO COM ATRASO (positivo)

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana.

Fazendo-se as devidas adaptações, devemos aplicar o mesmo dispositivo aos RRF, pois não seria sensato presumir que no feriado o empregador é obrigado a remunerar o empregado sem que este tenha sido assíduo e pontual, muito embora neste caso o empregado tenha direito a descansar, mesmo que sem a remuneração.

Para tanto o empregado deverá ter sido assíduo e pontual na semana imediatamente anterior à da ocorrência do feriado e não na própria semana do feriado, pois se o feriado ocorresse numa segunda-feira não teria como prever se o empregado seria assíduo e pontual durante o resto da semana.

O mesmo raciocínio vale para quando o empregado deixou de ser assíduo ou pontual na semana de ocorrência do feriado. Neste caso, caso o empregado tenha sido assíduo e pontual na semana imediatamente anterior terá direito à remuneração do feriado, mesmo tendo faltado na semana do feriado, o que acarretará a perda do RSR e eventual RRF da próxima semana.

3.1. Motivo Justificado

Como dito, a falta de assiduidade e pontualidade somente se configuram caso caracterizado motivo injustificado. Entretanto, inversamente, caso caracterizado motivo justificado o empregado continuará a fazer jus à remuneração do DRR. O § 1º do art. 6º da lei nº 605/49 elenca taxativamente as hipóteses que se considera como motivo justificado, entre elas: 1) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; 2) até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; 3) por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; 4) por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; 5) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva; 6) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto

de 1964 (Lei do Serviço Militar); 7) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; 8) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo; 9) pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro; 10) a ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento; 11) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho; 12) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho; 13) a doença do empregado, devidamente comprovada.

3.2.1. Comprovação da Doença

Ressalta o § 2º do art. 6º da lei nº 605/49 que a doença deverá ser comprovada mediante atestado de, sucessivamente: 1) médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado; 2) médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; 3) médico da empresa ou por ela designado; 4) médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; 5) não existindo qualquer dos anteriores na localidade, de médico de sua escolha

O TST entende que a comprovação da doença deve necessariamente obedecer a ordem prevista nesse parágrafo, inclusive, possui jurisprudência pacificada sobre o tema, consubstanciada na súmula 15, *in verbis*:

Súmula 15. ATESTADO MÉDICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

Portanto, atestado de médico particular não poderá prevalecer se houver à disposição do empregado, médico da previdência a qual está filiado (INSS), ou ainda de médico da própria empresa e oferecido por esta.

CAPÍTULO 4 – ESPECIFICIDADES E CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

1. Preferencialidade ou Obrigatoriedade do RSR aos Domingos?

Conforme já dito alhures, a Constituição de 1988 estabeleceu que o RSR deverá ser concedido preferencialmente aos domingos (art. 7º, inciso XV). No entanto, somente lendo a constituição não é possível dizer qual é a força normativa da expressão “preferencialmente”. Vem logo à mente que não se trata de uma regra absoluta e pode ser relativizada, o que faz surgir a dúvida: quão preferencialmente deverá ser o RSR aos domingos? 1, 2, 3 vezes ao mês?

Para responder a essa pergunta precisamos inquirir a legislação infraconstitucional e extrair-lhe essas informações, pois nos parece que deixar ao alvedrio dos empregadores decidirem quão preferencialmente será essa coincidência com o domingo faz a norma perder toda a sua força normativa.

O art. 67 da CLT diz que o RSR deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte, somente podendo ser excetuado nos casos de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço. Já a lei nº 605/49 repete o texto constitucional, dizendo ser o RSR preferentemente semanal.

O § 1º do art. 67 da CLT estabelece que “nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização”. Portanto, conseguimos perceber que o preferencialmente aos domingos deve ser a regra, devendo a maioria dos RSRs do empregado recair neste dia. Nessa linha segue os ensinamentos de Delgado (2010, p. 882):

A coincidência preferencial do descanso semanal com o domingo sempre foi enfatizada pela ordem justralhista. A CLT já a estabelecia (art. 67), a Lei n. 605/49 a reiterou (Art. 1º), e a Carta de 1988 determino-a expressamente (art. 7º, XV).

O art. 68 da CLT torna a substituição do RSR por outro dia que não o domingo ainda mais dificultosa pelo empregado uma vez que fez a exigência de que todo trabalho que for realizado aos domingos será sempre subordinado à exigência prévia da autoridade do trabalho. Portanto, perceba que o empregador somente poderá trocar o dia de RSR caso autorizado pela autoridade competente, e ainda assim se sujeitará a regime de escalas que garantam a frequência aos domingos, sujeita à fiscalização (art. 67, § 1º, CLT). Veja

continuação da lição de Delgado (2010, p. 883):

Do ponto de vista rigorosamente técnico-jurídico, a coincidência preferencial do descanso semanal com o domingo é, hoje, no país, direito trabalhista assegurado expressamente pela Constituição (art. 7º, XV, CF/88). Desse modo, apenas em situações excepcionais (já examinadas), ou em atividades que, por sua natureza ou conveniência pública, devam ser exercidas aos domingos (analisados acima), é que se poderia, validamente, escapar à coincidência prevalente.

Observe que, a preferencialidade aos domingos somente ocorre quando o empregador possui autorização para conceder o RSR em outro dia da semana. Caso não possua a referida autorização forçosa será a obrigatoriedade de RSR aos domingos.

Atente-se que, mesmo com a permissão estatal, o empregador está adstrito aos seus termos, não podendo executar serviços que não estejam enquadradas nas causas determinantes da permissão (art. 9º, decreto nº 27.048/49).

2. Frequência Dominical aos Autorizados

Estando o empregador, em razão da natureza de seu empreendimento, autorizado a substituir o RSR dos domingos (hipóteses que veremos mais a frente), devemos inquirir qual a frequência que as escalas deverão recair no domingo.

O Ministério do Trabalho, em 1966, editou a portaria nº 417, que em seu art. 2º estabelece que, a cada período de 7 semanas, os empregados terão direito de um RSR no domingo. No entanto esta vetusta portaria do MT não está de acordo com o parâmetro fixado pela CF/88, isso porque esta estabeleceu que o RSR deverá ser preferencial aos domingos e uma frequência de 1 a cada 7 não releva qualquer preferencia pois todos os dias da semana a terão na mesma proporção, qual seja: 1/7. Por esta razão devemos descartar esta portaria.

A CLT possui disposição específica no capítulo que trata do trabalho da mulher sobre o revezamento do RSR nas atividades autorizadas. Estamos a falar do art. 386, *in verbis*:

Art. 386. Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

Muito embora se trate de dispositivo afeto à jornada de trabalho da mulher não vemos porque não poder estender esta regra para todos os trabalhadores, até porque, se não fizermos isto, estaremos violando o princípio da igualdade previsto na CF/88 no caput do art. 5º e seu inciso I, veja:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Em tempos modernos, não se justifica esta discriminação. Ademais, são evidentes as razões para que o DSR recaia preferencialmente aos domingos. Os domingos são dias de lazer, que as pessoas normalmente passam com as suas famílias, trata-se intuitivamente de um dia de comemoração, ainda mais tendo em vista sua gênese religiosa.

Portanto, percebe-se que a preferência aos domingos não visa proteger a saúde da mulher, mas sim seus vínculos afetivos e familiares. Simplesmente imagine cada membro de uma família gozando seu DSR em um dia diferente da semana, as pessoas que compartilham o mesmo afeto, tal como marido e mulher, não se encontrariam e o lazer ficaria totalmente prejudicado. Assim, totalmente desarrazoado pensar que o RSR do homem mereça menor frequência aos domingos que o da mulher, até porque se o RSR de seu marido também não recair no domingo sua finalidade restará prejudicada.

Ante essas razões entendemos que o art. 386 deverá ser aplicado para todos os empregados indistintamente, devendo o empregador, caso autorizado, formular escalas que favoreçam o RSR em um domingo a cada quinzena, ou seja, praticamente domingos alternativos (um sim, um não).

2.1. Preferencialidade dos Comerciantes

A lei nº 10.101/2000 autorizou o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral (art. 6º), e logo em seguida estipulou que deverá ser observado um regime de escala que garantam aos comerciários ao menos um RSR em domingo a cada três.

Por se tratar de norma especial, com intuito de flexibilizar o labor aos domingos neste ramo, pensamos que deverá ser observado. Portanto, considera-se que os comerciários possuem direito a um RSR no domingo por mês, enquanto que os demais empregados dos demais ramos, quando autorizado, um domingo por quinzena.

3. Autorização ou Permissão

Antes de adentrarmos no estudo das autorizações é necessário se fazer uma ressalva. Repare que a CLT não trata do RRF, função que coube à lei nº 605/49, o que causa uma dicotomia no sistema normativo. A nosso ver a CLT trata somente do RSR, enquanto que a lei 605/49, lendo seus dispositivos atentamente, acabou por tratar, com maior ênfase, do RRF. Ressalte que o art. 70 da CLT que cuidou singelamente do RRF, somente foi inserido em 1967, e remeteu o trato da matéria aos “termos da legislação própria, que é a lei nº 605/49.

Assim, basicamente, as hipóteses de autorização de trabalho aos feriados encontram-se na Lei nº 605/49, enquanto que a autorização de trabalho aos domingos está prevista na CLT, veja seus dispositivos respectivamente:

Lei nº 605/49

Art. 8º Excetuados os casos em que a execução do serviço for imposta pelas exigências técnicas das empresas, é vedado o trabalho em dias feriados, civis e religiosos, garantida, entretanto, aos empregados a remuneração respectiva, observados os dispositivos dos artigos 6º e 7º desta lei.

CLT

Art. 68 - O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

No entanto, apesar da dicotomia da disciplina de dois institutos tão semelhantes, que muitas vezes se confundem, entendemos que o legislador acabou por igualar as hipóteses de autorização, que é o que debateremos a seguir.

Veja que no art. 67 da CLT o legislador determinou que somente nos casos de “conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço” poderá ser o trabalho em RSR autorizado, enquanto que a autorização de trabalho em RRF somente se dará nas hipóteses que houver exigências técnicas da empresa (art. 1º), consideradas estas as que, pelas condições peculiares, ou em razão do interesse público, “tornem indispensável a continuidade do serviço” (§ único do art. 5º, lei nº 605/49), arrematando ainda o art. 10º que “na verificação das exigências técnicas a que se referem os artigos anteriores, ter-se-ão em vista as de ordem econômica, permanentes ou ocasionais, bem como as peculiaridades locais”.

O Decreto 27.048/49 que veio a regulamentar as autorizações, acabou por englobar o RSR e o RRF sob o epíteto de Dias de Repouso Remunerado – DRR concedendo autorização para os dois institutos nas mesmas hipóteses, preservando a paciência do operador do direito e vizando à economia legislativa (menor quantidade de atos normativos).

Assim, o DRR, segundo interpretação conjunta dos textos normativos, poderá ser autorizado pela autoridade competente em duas hipóteses: 1) conveniência pública; 2) exigência técnica da empresa (atividades que não podem ser interrompidas).

O parágrafo único do art. 68 da CLT é claro ao fixar duas formas de autorização de trabalho no DRR: a permanente e a temporária. É o que estudaremos no tópico a seguir.

3.1. Permissão Permanente Ordinária

A permissão permanente está prevista na primeira parte do parágrafo único do art. 68 da CLT e no parágrafo único do art. 10 da lei nº 605/49, *in verbis*:

CLT

Art. 68 - O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único - A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades [...].

Lei nº 605/49

Art. 10. Na verificação das exigências técnicas a que se referem os artigos anteriores, ter-se-ão em vista as de ordem econômica, permanentes ou ocasionais, bem como as peculiaridades locais.

Parágrafo único. O Poder Executivo, em decreto especial ou no regulamento que expedir para fiel execução desta lei, definirá as mesmas exigências e especificará, tanto quanto possível, as empresas a elas sujeitas, ficando desde já incluídas entre elas as de serviços públicos e de transportes.

Perceba que o dispositivo da CLT regula a permissão permanente de trabalho em RSR, enquanto que o dispositivo da lei nº 605/49 regula a permissão em RRF. Ocorre que, como dito o decreto nº 27.048, veio a tratá-los de forma conjunta, concedendo as permissões de forma uniforme aos dois institutos, o que encontra-se consubstanciado no art. 7º do referido decreto, veja:

Art 7º É concedida, em caráter permanente e de acordo com o disposto no § 1º do art. 6º, permissão para o trabalho nos dias de repouso a que se refere o art. 1º, nas atividades constantes da relação anexa ao presente regulamento.

O artigo faz referência ao anexo do decreto (que está em apêndice a este trabalho), que consta com extenso rol de setor em que a atividade poderá ser contínuo, desrespeitando

pois, licitamente, o DRR. Entre os permissionários estão os seguintes setores: 1) Indústrias; 2) Comércio; 3) Transportes; 4) Comunicações e publicidades; 5) Educação e cultura; 6) Serviços funerários; 7) Agricultura e pecuária.

Apesar deste extenso rol feito pelo Poder executivo, a própria lei deu autorização expressa, independentemente de ato daquele poder, para alguns setores, são eles: 1) elencos teatrais (art. 67, § único, CLT); 2) serviços públicos e de transportes (art. 10, § único, lei nº 605/49).

Faz-se necessário lembrar, portanto, que todas as concessionárias, permissionárias e autorizadas de serviço público (art. 175 da CF/88) estão autorizadas a desrespeitar licitamente o DRR. Veja que se trata de extensão do princípio da continuidade na prestação do serviço público, decorrente do regime jurídico da Administração Pública.

Os elencos teatrais, realmente, não são incompatíveis com o regime do DRR, uma vez que a grande maioria das peças é apresentada aos domingos ou feriados, quando as pessoas possuem tempo disponível, ficando o resto dos dias da semana sem qualquer apresentação.

Lembre-se que, mesmo que autorizados, os empregadores ficam obrigados a formular escala que permita um revezamento quinzenal do RSR aos domingos, tal como defendido em tópico acima.

3.2. Permissão Permanente Excepcional

Além dos casos acima vistos, o decreto 27.048/49 estabeleceu que também ficam autorizados a trabalhar em dias de repouso, de forma excepcional, quando ocorrer motivo de força maior, cumprindo a empresa justificar a ocorrência perante o Delegado Regional do Trabalho no prazo de 10 dias (art. 8º, alínea “a”).

3.3. Permissão Temporária Por Necessidade Imperiosa do Serviço

A permissão temporária se funda quando presente necessidade imperiosa de serviço, ou seja, serviços que não podem ser adiáveis pela vontade de empregador sob pena de ocorrência de grande prejuízo.

Esta permissão deverá ser requerida à autoridade competente, normalmente o Delegado Regional do Trabalho, com a discriminação do período em que se pretende ver autorizado, e não poderá exceder de 60 dias, podendo ser renovado.

Esta permissão está prevista no art. 68, parágrafo único, parte final da CLT e na alínea “b” do art. 10 do Decreto nº 27.048/49, confira:

CLT

[...] Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

Decreto nº 27.048/49

Art. 8º Fora dos casos previstos no artigo anterior admitir-se-á excepcionalmente, o trabalho em dia de repouso:

[...]

b) quando, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, a empresa obtiver da autoridade regional referida no art. 15 autorização prévia, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 dias, cabendo neste caso a remuneração em dobro, na forma e com a ressalva constante do artigo 6º, § 3º.

Concedida a autorização temporária, o empregador fica a ela vinculado, não podendo executar serviços que não se enquadrarem nos motivos determinantes da permissão (art. 10º do decreto nº 27.048/49).

3.4. Permissão Temporária Supletiva

Nas hipóteses em que, embora as exigências técnicas da empresa exijam o trabalho em domingos e feriados mas o seu setor não está contemplado pelo anexo do decreto 27.048/49 (a que chamamos de permissão permanente ordinária), o empregador poderá solicitar à autoridade competente a concessão de permissão temporária de 2 anos.

Para a obtenção desta permissão o empregador deverá preencher os seguintes requisitos:

- 1) As exigências técnicas da empresa assim o exigirem (1º § do art. 6º do Dec. 27.048/49): são aquelas que, em razão do interesse público, ou pelas condições peculiares às atividades da empresa ou ao local onde as mesmas se exercitarem, tornem indispensável a continuidade do trabalho, em todos ou alguns dos respectivos serviços;
- 2) Instruir o pedido de autorização com os seguintes documentos (art. 2º da Portaria nº 3.118/89/MTE: a) laudo técnico elaborado por instituição Federal, Estadual ou Municipal, indicando as necessidades de ordem técnica e os setores que exigem a

continuidade do trabalho, com validade de 04 (quatro) anos; b) acordo coletivo de trabalho ou anuência expressa de seus empregados, manifestada com a assistência da respectiva entidade sindical; c) escala de revezamento, observado o disposto na Portaria Ministerial nº 417, de 10 de junho de 1966.

Feitas estas exigências, a Delegacia Regional do Trabalho deverá inspecionar a empresa requerente, conforme as instruções expedidas pela Subsecretaria de Proteção ao Trabalho, e a autorização somente será concedida se não for constatada irregularidade quanto às normas de proteção, segurança e medicina do trabalho (art. 3º da Portaria).

Após esse procedimento o Delegado Regional do Trabalho poderá autorizar (por delegação, art. 1º da Portaria) a empresa a exigir labor aos domingos de seus empregados. Durante a vigência da autorização a empresa fica sob fiscalização e, tratando-se a permissão de ato precário, poderá a administração revogá-la, ao seu critério de conveniência e oportunidade, caso verificado o seu descumprimento.

Esta permissão poderá ser renovada indefinidamente, desde que a empresa a requeira 3 meses antes de seu término (art. 4º, § único).

4. Consequências do Descumprimento

Apesar de todas essas regras rígidas que impedem o empregador de mudar o dia de descanso do DRR para outros que não os domingos e os feriados, surge-nos a indagação: o que acontece caso o empregador não conceder o DRR nos dias preestabelecidos? Haveria alguma sanção pela conduta infratora do comando legal? Pois bem, estas respostas serão respondidas nos tópicos a seguir.

4.1. Descumprimento do DRR Sem Permissão

O descumprimento do DRR preestabelecido pela lei acarretará ao empregador infrator, que não tem permissão para sua violação lícita, duas consequências legais, uma em relação ao empregado e outra em relação ao Estado:

- 1) Em relação ao empregado: acarretará o pagamento em dobro da remuneração do DRR ao empregado, como pena de violar seu direito ao descanso legal, fazendo-o trabalhar quando podia não o fazer (art. 9º, lei nº 605/49);
- 2) Em relação ao Estado: acarretará o pagamento de uma multa de R\$ 40,25

(quarenta reais e vinte e cinco centavos) a R\$ 4.025,33 (quatro mil e vinte e cinco reais e trinta e três centavos), segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade (art. 12 da lei nº 605/49).

O art. 9º da lei nº 605/49 é o comando legal que autoriza o empregado a receber de forma dobrada a remuneração do DRR caso nele trabalhado, veja:

Art. 9º Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

Perceba que o artigo somente se refere ao RRF. No entanto, conforme entende pacificamente a doutrina e a jurisprudência, a interpretação deve ser dada a igualar os dois institutos de forma que o desrespeito ao RSR também enseja a famigerada remuneração em dobro. Esta aliás é a posição de Delgado (2010, p. 887):

Embora o art. 9º da Lei nº 605/49 refira-se apenas à folga compensatória em feriados, admite-se que a dinâmica operacional da figura do repouso semanal seja semelhante, aplicando-se-lhe os mesmos critérios normativos (desde que se trate, é claro, de efetiva compensação na semana).

Também Martins (2010, p. 573) pensa da mesma forma: “O art. 9º da lei nº 605/49 só trata dos feriados, e não dos domingos, mas entendemos que se aplica por analogia aos domingos trabalhados sem folga compensatória”.

A autorização no final do dispositivo, de que o empregador poderá conceder outro dia de folga para elidir o pagamento dobrado, a nosso ver, somente poderá ocorrer caso este tenha a permissão da autoridade competente, como já vimos acima, para poder mudar o dia de concessão do DRR.

Assim, entendemos que, no caso de o empregado não possuir qualquer das permissões admitidas para troca de dias de DRR, deverá este pagar a pena da dobra da remuneração. Neste ponto, como a lei não é clara o suficiente, pendemos por nos pautar pelos princípios do Direito do Trabalho, com especial ênfase ao Princípio do *In Dúbio Pro Operário*.

Ressalte-se que existem correntes doutrinárias que pensam que a concessão de outro dia da semana para o empregado usufruir do DRR, mesmo que o empregador não possua permissão para tal ato, deverá acarretar somente a multa administrativa do art. 12 da lei nº 605/49.

Ocorre que esta não é a interpretação que mais se coaduna com o direito do trabalho. Tendo o empregador violado seu direito, quem se encontra prejudicado é o empregado e não o Estado, e por isso merece ser recompensado por ter perdido o tempo de lazer que podia ter passado com a sua família.

Se assim não fosse não haveria razão alguma para que o empregado obtivesse a permissão do Estado, salvo para se elidir das multas do poder de polícia, e este não é o objetivo da norma. Entretanto, apesar do nosso esforço interpretativo, não é nessa esteira que tem andado a jurisprudência trabalhista. O próprio TST entende, sem fazer qualquer distinção quanto a permissão, que a concessão de outro dia na semana em substituição ilide o pagamento em dobro. É este o objeto da súmula 146 e do precedente normativo nº 87 do TST, confira:

Súmula 146. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Precedente Normativo 87. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS (positivo)

É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.

Veja que, embora a jurisprudência do TST entenda que o trabalho aos domingos (RSR) também acarreta a dobra (interpretação extensiva do art. 9º da lei nº 605/49), também entende que se compensado em outro dia elide o pagamento da dobra.

Portanto, entendemos que o TST deveria rever sua jurisprudência, pois o DRR, quando o empregador não possui qualquer autorização, não poderá ser compensado, e mesmo que assim proceda o empregador deverá arcar com o pagamento dobrado da remuneração, caracterizando o dia compensado ilicitamente como concedido a cargo do empregador (analogia à súmula 118 do TST).

4.2. Descumprimento do DRR Com Permissão

O descumprimento do mandamento legal com permissão da autoridade competente, e portanto de forma lícita, é muito pouco tratado pela doutrina e pela jurisprudência o que torna de extrema dificuldade o estudo e sistematização da matéria.

Como dissemos acima, o desrespeito do DRR nos dias preestabelecidos deve

acarretar o pagamento em dobro da sua remuneração. Mas e quando o empregador possui a alguma das permissões?

Devemos analisar com cuidado. Primeiramente, caso o empregador possua a permissão estatal para substituir o DRR por outros dias, pensamos que deverá incidir, no caso a parte final do art. 9º e, portanto, a súmula 146 do TST, excluindo a penalidade de pagamento em dobro da remuneração ao empregado e a multa administrativa, *in verbis*:

Art. 9º Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

Súmula 146. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Assim, caso o empregador compense o trabalho aos domingo em feriados com outros dia na semana, desde que autorizado a tanto, estará exonerado de qualquer penalidade.

Em segundo lugar, cumpre observar que, mesmo possuindo a permissão, o empregador deve respeitar os motivos determinantes deste ato administrativo, ou seja, somente está autorizado a substituir o labor aos domingos e feriados nos estritos termos da permissão, sendo qualquer desvio motivo para o pagamento em dobro da remuneração do DRR.

Além disso, deve o empregador observar a escala de revezamento que formulou, que, como visto deverá beneficiar o RSR aos domingos uma vez a cada quinzena (art. 386 da CLT). Caso desrespeite esta escala de RSR quinzenal, entendemos que deverá haver o pagamento dobrado da remuneração, não podendo neste caso o empregador conceder outro dia de folga para elidir a dobra.

O RRF, diferentemente, poderá ser livremente manipulado pelo empregador, podendo-o conceder em qualquer dia da semana pois não possui preferência legal como o RSR, ficando adstrito, porém, aos termos da permissão.

5. Como Poderá o Empregador, Com Permissão, Manipular o DRR?

Existe grande divergência jurisprudencial e doutrinária quanto ao modo em que o empregador poderá compensar o DRR. São sustentadas duas teorias: a teoria do módulo

semanal e a teoria do sétimo dia. Vamos a elas.

5.1. Teoria do Módulo Semanal

Pela teoria do módulo semanal se entende que o empregador poderá compensar o RSR ou o DRR que ocorrer na semana por outro dia desta mesma semana livremente, ou seja, cada semana forma um módulo semanal (de domingo a sábado) e cada DRR ocorrido nela deverá ser compensado nela própria. Veja o exemplo para ilustrar (os X são as folgas):

Dom.	Seg.	Ter.	Quar.	Quin.	Sex.	Sáb.
X						
			X			
	X					

5.2. Teoria do Sétimo Dia

O que difere da teoria do sétimo dia. Nesta o empregado é obrigado a conceder ao empregado o RSR em no máximo sete dias do concedido anteriormente, ou seja, não poderia ocorrer um lapso de tempo maior do que seis dias entre um RSR e o outro, sob pena de pagamento da dobra da remuneração e da multa administrativa.

Assim, os RSR deveriam ser concedidos em uma sequência perfeita de sete dias, o que acabaria por congelar a mobilidade do empregados, pois teria que conceder o RSR sempre no mesmo dia, o que por si só violaria os termos da permissão concedida pelo Estado. Veja o exemplo:

Dom.	Seg.	Ter.	Quar.	Quin.	Sex.	Sáb.
	X					
	X					
		X				

Perceba que na terceira semana o empregador teria violado o RSR do sétimo dia, pois ter-se-ia passado oito dias. Entretanto, também ter-se-ia violado a escala de revezamento quinzenal (ou mensal para os comerciários).

Apesar de totalmente destoante, esta interpretação possui guarida em tratados da OIT, mais especificamente o de nº 14 e 106, que trazem a seguinte redação:

Convenção 14 OIT – Artigo 2

1. Todo o pessoal ocupado em qualquer estabelecimento industrial, público ou privado, ou nas suas dependências, deverá, ressalvadas as exceções previstas nos artigos presentes, ser beneficiado, no correr de cada período de sete dias, com um repouso, ao menos de 24 horas consecutivas.

Convenção 106 OT - Artigo VI

1. Todas as pessoas às quais se aplica a presente convenção terão direito, sob ressalva das exceções previstas nos artigos seguintes, a um período de repouso semanal, compreendendo um mínimo de vinte e quatro horas consecutivas, no decorrer de cada período de sete dias. (grifo nosso)

Estas convenções da OIT foram ratificadas no Brasil e, portanto, estão em pleno vigor no âmbito interno. Assim, muitos doutrinadores entendem que deve-se aplicar a teoria do sétimo dia ao RSR compensado. Esta interpretação inclusive convenceu os Ministros do TST, que editaram a OJ 410 neste sentido:

OJ-SDII-410 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010)

Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.

Apesar de todos estes entendimentos a favor da teoria do sétimo dia, entendemos que ela não é a que deve ser adotada pelos seguintes motivos:

1) A Constituição de 1988 se referiu a Repouso Semanal Remunerado, o que nos leva a entender a aplicação do módulo semanal, se assim não fosse o constituinte originário teria usado outra nomenclatura, tal como o vetusto “hebdomadário” que dá a ideia de periodicidade semanal ou de sete em sete dias, ou ainda poderia ter usado a expressão “repouso remunerado a cada sete dias”, o que não ocorreu;

2) Os dispositivos das Convenções 14 e 106 da OIT nos parecem mal interpretados pois as expressões “no correr de cada período de sete dias” e “no decorrer de cada período de sete dias” não nos leva a ideia de que o RSR deve ser a cada 7 dias ou em período menor, mas sim que, estabelecido um período de 7 dias (a semana), poderá o empregador conceder o descanso em um desses dias. Essa é a verdadeira ideia que se passa pelas expressões “correr” e “decorrer”. A expressão “sete dias” tem razões de ser nas Convenções pelo fato de nem todos os países signatários aderirem ao calendário gregoriano ocidental, onde a semana possui sete dias. Neste ponto portanto, a ênfase das Convenções é de que módulo de periodicidade deverá ser de sete dias, afastando outros calendários que poderiam gerar confusão. Esta

também é a posição de Filho (2012):

Notem-se na convenção 14 e 106 os termos no correr e no decorrer, que significam nada mais que durante. Quisesse dar outro sentido usaria os termos ao término ou no fim, como se queira. Utiliza também a expressão de cada período de sete dias e não do período de sete dias, indicando claramente a noção de módulos semanais. Reitere-se que a convenção neste aspecto não inovou em nosso ordenamento jurídico, sendo perfeitamente compatível com as normas e costumes vigentes.

3) Como dito, a aplicação da teoria do sétimo dia congela as escalas, violando a Cf/88, a CLT, a lei nº 605/49 e a permissão concedida pela autoridade competente e, no mais das vezes acarretaria a diminuição da periodicidade de incidência do RSR, pois o empregador somente poderia conceder até o sétimo dia ou antes dele, e concedendo antes ficaria conceder o próximo em no máximo sete dias. Veja o exemplo:

Dom.	Seg.	Ter.	Quar.	Quin.	Sex.	Sáb.
	X					
	X			X		
				X		

Veja que ao antecipar o RSR da terceira semana para o terceiro dia seguinte do 2º RSR o empregado acabou por fazer jus a maior quantidade de RSRs, pois sua periodicidade diminuiu, não sendo mais semanal e sim de uma periodicidade indeterminada.

Por estas razões, entendemos que a teoria a ser adotada que melhor se coaduna com as normas e com a realidade é a teoria do módulo semanal, apesar das fortes opiniões contrárias, devendo ser adotada pelos empregadores.

6. Forma da Dobra

Muito se discute ainda quanto a forma de calcular a dobra da remuneração do DRR caso não compensado. Sobre este tema existem duas posições: a que a dobra independe do pagamento do RSR em sí, ou seja o seu descumprimento acarretaria o pagamento de forma triplicada (a que está presumida no salário mais a duas vezes a título de dobra); e a que deve-se somente uma vez pois a outra estar-se-ia presumida no salário mensal. Vejamos cada uma delas.

6.1. Forma Tripla

Muitos doutrinadores entendem que a dobra a que se refere o art. 9º da lei nº 605/49 é o equivalente a dois dias de salário, sem prejuízo do pagamento da remuneração do RSR propriamente dito, que para os que trabalham de forma quinzenal ou mensal já se encontra presumido. Portanto, acarretaria um pagamento efetivo de 3 vezes. Sobre isso explica melhor Delgado (2010, p. 887), que se afilia a esta posição:

As dúvidas não tinham razão de ser: afinal, trata-se de cumulação de parcelas distintas, embora correlatas: há, de um lado, o direito ao dia de descanso, o qual deve ser pago (se já não embutido no salário mensal); de outro lado, há o dia extra laborado, que deve receber a compatível remuneração; finalmente, existe a apenação criada pela lei nº 605, de 1949, concernente à dobra pelo desrespeito ao dia de repouso, cujo pagamento é também específico e inconfundível com os anteriores.

Felizmente, a antiga controvérsia foi suplantada: hoje prepondera o entendimento de que o trabalho efetuado em dia de repouso é pago, sim, especificamente em dobro (ou seja, dois dias de salário), sem dedução, é claro, da própria remuneração pertinente a esse dia de repouso. Nesta linha, a Orientação Jurisprudencial 93 da SDI-I/TST: Domingos e feriados trabalhados e não compensados. Aplicação do Enunciado n. 146. O trabalho prestado em domingos e feriados não compensados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. Também a nova redação da própria súmula 146 (desde novembro de 2003), incorporando a OJ 93.

Perceba que neste caso a remuneração efetiva seria tripla, tal como explanado por Delgado, pois a dobra não prejudicaria a remuneração do RSR.

6.2. De Forma Dupla

Esta corrente prega que a dobra referida no art. 9º da lei nº 605/49 se refere à remuneração do art. 7º da mesma lei, ou seja, a remuneração do DRR. Assim, a dobra nada mais é que um dia de salário, além da remuneração habitual do DRR. Para esta corrente interpretar de forma diversa acarretaria pagamento em triplo, inclusive porque o trabalhador que labora por quinzena ou por mês já tem remunerado o DRR. Neste caso caberia somente o pagamento mais uma vêz. Nesse sentido defente Martins (2010, p. 574):

Havia dúvida sobre se o pagamento deveria ser feito em dobro ou em triplo. A súmula 146 do TST mostra que “o trabalho prestado em domingos e

feriados, não compensados, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”, pois isso corresponde ao pagamento das horas trabalhadas e às horas do dia de repouso. Se se remunerasse em triplo, estar-se-ia remunerando uma vez mais do que o correto. O STF entende: “é duplo, e não em triplo, o pagamento de salário dos dias destinados a descanso” (S. 461). Assim, se o empregador já recebe o repouso semanal em seu salário, por ter remuneração mensal, terá o empregador de pagar mais uma vez o repouso trabalhado sem folga compensatória, para atingir o pagamento em dobro e não implicar a dobra sobre a verba já recebida, pois isso implicaria em pagamento em triplo.

Entendemos que esta é a melhor interpretação, pois do contrário estar-se-ia a pagar em triplo e não em dobro como exige a lei. Neste sentido, como a Súmula 146 do TST dá a entender realmente que o pagamento é em triplo (o dobro mais a remuneração do RSR), pensamos que esta Egrégia Corte deveria reavaliar a sua jurisprudência.

6.3. Forma de Horas Extras

Entende alguns ainda na prática juslaborista que o trabalhador receberá em dobro as horas trabalhadas em dia de DSR, ou seja, o empregado recebe as horas laboradas nestes dias como se fossem extras, acrescentadas de um adicional de 100% (o que seria a dobra), o que, a nosso entender, está equivocado.

Observe que, as horas trabalhadas em dia de descanso, são horas de labor que integram a jornada de trabalho, ou seja, somam na jornada de 8 (oito) horas diárias e 44^a semanais para todos os efeitos legais. Ocorre que, entendem alguns a exclusão destas horas da jornada sob o pretexto de que serão pagas em dobro, mas não é esta a disposição legal.

Os dispositivos referentes às horas extras não fazem qualquer ressalva quanto ao DRR, portanto, deve-se entender que as horas laboradas nestes dias somam-se normalmente à jornada de trabalho semanal. Assim, caso o empregado tenha laborado 44 horas na semana e acabou por laborar mais oito no domingo, será somado à jornada, o que acarretará num total de 52 horas, ou seja, 8 horas de sobrejornada que deverão ser remuneradas com adicional de 50% (salvo percentagem mais benéfica prevista em norma coletiva).

Já a dobra é outro instituto, referente ao labor em dia de descanso que não foi observado. Estamos tratando de verbas totalmente diferentes, que são devidas por fundamentos diversos. O DRR é do direito do empregado de não ser incomodado pelo seu empregador nos domingos e feriados, de não ser exigido seus esforços por um minuto sequer naqueles dias. Diferente das horas extras, que são devidas por causa do labor em sobrejornada.

Ocorre que, ao ser solicitado pelo empregador para laborar em algum domingo ou feriado, está-se violando o direito do empregado de descanso, o que acarretará o pagamento em dobro do DRR, independentemente de as horas trabalhadas, somadas à jornada, ocasionar a sobrejornada, que, por ocasião, também deverão ser remuneradas. Esta também é posição de Martins (2010, p. 574):

O empregador não deve pagar o dia trabalhado em domingo e feriado com o adicional de horas extras de 100%, pois inexistente o direito a horas extras ou adicional de horas extras para esse dia, apenas penalidade de remunerá-lo em dobro.

Portanto, as horas extras remuneram o excesso de jornada, e a dobra remunera o desrespeito ao descanso garantido por lei, são coisas totalmente diferentes mas que são frequentemente confundidas.

CONCLUSÃO

Ante todo o exposto neste trabalho podemos concluir que:

1. O DRR é um direito de 2º geração, dito direito social;
2. As primeiras legislações trabalhistas, com intuito de proteger o trabalhador, datam de 1802, na Inglaterra, com a lei Peel, que disciplinou sobre aprendizes paroquianos nos moinhos;
3. Uma das primeiras legislações que visaram proteger o trabalhador no Brasil data de 1871, chamada lei do Ventre Livre, dispondo que os filhos de escravos nasciam livres, mas tinham que prestar trabalho gratuito ao senhor até o seu oitavo aniversário, que logo foi seguida pela Lei Áurea que aboliu a escravatura em 1888;
4. As primeiras notícias do RSR no Brasil, embora fosse um costume religioso, neste país predominantemente cristão, somente foi positivado em 1934 com a Constituição do Governo Vargas, chamado então de hebdomadário, previsto no art. 120, parágrafo 1º, já dispondo ser ele preferencialmente aos domingos;
5. Com a Constituição de 1946 o RSR tornou-se obrigatório para todas as classes de trabalhadores, e ainda contemplou o Repouso Remunerado aos Feriados Cívicos e Religiosos;
6. A atual Constituição retrocedeu e não previu o repouso aos feriados, mais a preferenciabilidade aos domingos do RSR continuou;
7. Apesar das diversas denominações que recebeu o instituto, entendemos, junto com doutrinadores de grande renome, que a que mais se coaduna com o atual instituto, é Dias de Repouso Remunerado – DRR, que engloba as duas vertentes de Repouso Semanal Remunerado – RSR e Repouso Remunerado nos Feriados Cívicos e Religiosos - RRF;
8. O melhor conceito do instituto está estampado no art. 1º da lei nº 605/49, complementada pelo art. 67 da CLT, onde neste está melhor delineado o RSR e naquele o RRF;
9. Não há conflitos entre os diversos diplomas legais que tratam do assunto, devendo todos serem interpretados sistematicamente e complementarmente;
10. A natureza jurídica do DRR é de: causa de interrupção do contrato de trabalho; natureza salarial; e de ordem pública;
11. Fazem jus ao DRR aos seguintes trabalhadores: empregados com vínculo de emprego, empregado rural, trabalhador eventual, empregados públicos, trabalhadores temporários, trabalhadores da indústria petro-extrativista e petroquímica, empregados

domésticos, empregados sujeitos ao regime de turnos ininterruptos de revezamento;

12. Não fazem jus ao DRR nos termos da lei 605/49 e da CLT os seguintes trabalhadores: funcionário público da União, Estados, Distrito Federal, territórios e municípios, servidores de autarquias, ocupante de cargo de grande poder de gestão e trabalhadores externos;

13. Existem oito feriados nacionais, um estadual, podendo haver até 4 municipais, contando-se a sexta-feira da paixão.

14. O RSR dá ao seu beneficiário o direito de fruir um repouso de 35 horas contínuas de descanso, além do direito de não ser incomodado pelo empregador neste interregno e o direito de receber a remuneração de um dia de trabalho sem trabalhar.

15. O RSR e o RRF são contados de forma diversa: o primeiro por horas, podendo começar e terminar em horário variado, enquanto que o segundo necessariamente deve compreender o dia que é feriado;

16. o DRR assume diversas formas de cálculo, diferenciando quando se tratar de RSR e RRF, além de serem presumidos na remuneração também de forma diversa;

17. O DRR deve refletir nas horas extras, nas gratificações com periodicidade maior que quinzenal, no adicional de periculosidade pago em periodicidade maior que quinzenal e no adicional noturno;

18. Para fazer jus ao instituto o empregado deverá manter a assiduidade e a pontualidade ao trabalho durante toda a semana anterior, podendo justificar faltas e atrasos na forma da lei;

19. O RSR deve, via de regra, ser concedido obrigatoriamente aos domingos, salvo nos casos em que o empregador possua alguma das autorizações possíveis em leis para continuar a atividade aos domingos;

20. O empregador que possui qualquer das autorizações previstas em lei deverá manter escala sujeita à fiscalização de revezamento quinzenal, pelo menos;

21. As permissões ou autorizações que o empregador pode conseguir para exercer a atividade aos domingos são as seguintes: permissão permanente ordinária; permissão permanente excepcional; permissão temporária por necessidade imperiosa de serviço; permissão temporária supletiva;

22. As consequências para o empregador que descumpra a concessão do DRR é de multa administrativa, além de pagamento de forma dobra da remuneração deste instituto;

23. Existem duas teorias de modulação do tempo de concessão do DRR: a teoria do módulo semanal e a teoria do sétimo dia, sendo aquela a mais correta a ser adotada;

24. A remuneração dobrada pelo seu descumprimento deverá ser calculada uma única vez para não incidir de forma tripla;

25. Não há de se confundir a remuneração do DRR com a remuneração de eventuais horas trabalhadas nesses dias que, se somadas à jornada de trabalho, ocasionarem a percepção de horas extras, devendo o empregado receber as duas verbas cumulativamente.

REFERÊNCIAS

ABRANCHES, Cláudio Rodrigues. **Considerações ao artigo 6º da Lei nº 10.101/2000**. Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2369, 26 dez. 2009 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/14073>>. Acesso em: 22 set. 2012.

ARAUJO, Luiz Antônio Medeiros de. **O repouso semanal remunerado à luz da Constituição Federal e das Convenções nº 14 e 106 da Organização Internacional do Trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 1948, 31 out. 2008 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/11914>>. Acesso em: 22 set. 2012.

ARAUJO, Luiz Antônio Medeiros de. **Repouso semanal remunerado. Periodicidade e incidência aos domingos**. Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2225, 4 ago. 2009 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/13238>>. Acesso em: 22 set. 2012.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 12ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

BATISTA, Daniel. **Abertura do comércio nos dias de repouso e as normas de proteção do trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 50, 1 abr. 2001 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/1991>>. Acesso em: 22 set. 2012.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 17/12/2012.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em 17/12/2012.

BRASIL. Lei nº 605 de 5 de Janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm>. Acesso em 17/12/2012.

- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010.
- DORIGO, Gianpaolo; MARONE, Gilberto Tibério. **História: Geral 2**. Coleção Anglo. São Paulo: Anglo, 1990-1991.
- FILHO, José dos Santos Carvalho. **Manual de Direito Administrativo**. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- FILHO, Osvaldo Dias Corrêa. **A concessão do repouso semanal remunerado no regime de revezamento de folgas**. Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2818, 20 mar. 2011 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/18715>>. Acesso em: 22 set. 2012.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 32ª ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

APÊNDICE 01 – Anexo do Decreto nº 27.048 de 12 de Agosto de 1949.

I - INDÚSTRIA

- 1) Laticínios (excluídos os serviços de escritório).
- 2) Frio industrial, fabricação e distribuição de gelo (excluídos os serviços de escritório).
- 3) Purificação e distribuição de água (usinas e filtros) (excluídos os serviços de escritório).
- 4) Produção e distribuição de energia elétrica (excluídos os serviços de escritório).
- 5) Produção e distribuição de gás (excluídos os serviços de escritório).
- 6) Serviços de esgotos (excluídos os serviços de escritório).
- 7) Confecção de coroas de flores naturais.
- 8) Pastelaria, confeitaria e panificação em geral.
- 9) Indústria do malte (excluídos os serviços de escritório).
- 10) Indústria do cobre electrolítico, de ferro (metalúrgica) e do vidro (excluídos os serviços de escritório).
- 11) Turmas de emergência nas empresas industriais, instaladoras e conservadoras de elevadores e cabos aéreos.
- 12) Trabalhos em cortumes (excluídos os serviços de escritório).
- 13) Alimentação de animais destinados à realização de pesquisas para preparo de sôro e outros produtos farmacêuticos.
- 14) Siderurgia, fundição, forjaria, usinagem (fornos acesos permanente) - (exclusive pessoal de escritório) (Redação dada pelo Decreto nº 60.591, de 1967)
- 15) Lubrificação e reparos do aparelhamento industrial (turma de emergência).
- 16) Indústria moageira (excluídas os serviços escritório).
- 17) Usinas de açúcar e de álcool (com exclusão de oficinas e escritórios).
- 18) Indústria do papel de imprensa (excluídos os serviços de escritórios).
- 19) Indústria de vidro (excluído o serviço de escritório).
- 20) Indústria de cimento em geral, excluídos os serviços de escritório. (Incluído pelo Decreto nº 29.553, de 1951)
- 21) Indústria do refino do petróleo. (Incluído pelo Decreto nº 61.146, de 1967)
- 22) Comércio varejista em geral. (Incluído pelo Decreto nº 91.100, de 1983)
- 23) Indústria Petroquímica, excluídos os serviços de escritório. (Incluído pelo Decreto nº 94.709, de 1987)

II - COMÉRCIO

- 1) Varejistas de peixe.

- 2) Varejistas de carnes frescas e caça.
- 3) Venda de pão e biscoitos.
- 4) Varejistas de frutas e verduras.
- 5) Varejistas de aves e ovos.
- 6) Varejistas de produtos farmacêuticos (farmácias, inclusive manipulação de receituário).
- 7) Flores e coroas.
- 8) Barbearias (quando funcionando em recinto fechado ou fazendo parte do complexo do estabelecimento ou atividade, mediante acordo expresso com os empregados).
- 9) Entrepostos de combustíveis, lubrificantes e acessórios para automóveis (postos de gasolina).
- 10) Locadores de bicicletas e similares.
- 11) Hotéis e similares (restaurantes, pensões, bares, cafés, confeitarias, leiterias, sorveterias e bombonerias).
- 12) Hospitais, clínicas, casas de saúde e ambulatórios.
- 13) Casas de diversões (inclusive estabelecimentos esportivos em que o ingresso seja pago).
- 14) Limpeza e alimentação de animais em estabelecimentos de avicultura.
- 15) Feiras livres e mercados, inclusive os transportes inerentes aos mesmos.
- 16) Porteiros e cabineiros de edifícios residenciais.
- 17) Serviços de propaganda dominical.
- 18) Comércio de artigos regionais nas estâncias hidrominerais. (Incluído pelo Decreto nº 88.341, de 1983)
- 19) Comércio em portos, aeroportos, estradas, estações rodoviárias e ferroviárias. (Incluído pelo Decreto nº 94.591, de 1987)
- 20) Comércio em hotéis. (Incluído pelo Decreto nº 94.591, de 1987)
- 21) Agências de turismo, locadoras de veículos e embarcações. (Incluído pelo Decreto nº 94.591, de 1987)
- 22) Comércio em postos de combustíveis. (Incluído pelo Decreto nº 94.591, de 1987)
- 23) Comércio em feiras e exposições. (Incluído pelo Decreto nº 94.591, de 1987)

III - TRANSPORTES

- 1) Serviços portuários.
- 2) Navegação (inclusive escritório, unicamente para atender a serviço de navios).
- 3) Trânsito marítimo de passageiros (exceto de escritório).
- 4) Serviço propriamente de transportes (excluídos os transportes de carga urbanos e os escritórios e oficinas, salvo as de emergência).
- 5) Serviço de transportes aéreos (excluídos os departamentos não ligados diretamente ao tráfego aéreo).

- 6) Transporte interestadual (rodoviário), inclusive limpeza e lubrificação dos veículos.
- 7) Transporte de passageiros por elevadores e cabos aéreos.

IV - COMUNICAÇÕES E PUBLICIDADE

- 1) Empresa de comunicação telegráficas, radiotelegráficas e telefônicas (excluídos os serviços de escritório e oficinas, salvos as emergência).
- 2) Empresa radiodifusão (excluído o escritório).
- 3) Distribuidores e vendedores de jornais e revistas (bancas e ambulantes).
- 4) Anúncios em bondes e outros veículos (turma de emergência).

V – EDUCAÇÃO E CULTURA

- 1) Estabelecimentos de ensino (internatos, excluídos os serviços de escritório e magistério).
- 2) Empresas teatrais (excluídos os serviços de escritório).
- 3) Biblioteca (excluídos os serviços de escritório).
- 4) Museu (excluídos de serviços de escritório)
- 5) Empresas exibidoras cinematográficas (excluídos de serviços de escritório)
- 6) Empresa de orquestras
- 7) Cultura física (excluídos de serviços de escritório)
- 8) Instituições de culto religioso.

VI - SERVIÇOS FUNERÁRIOS

- 1) Estabelecimentos e entidades que executem serviços funerários.

VII - AGRICULTURA E PECUÁRIA

- 1) Limpeza e alimentação de animais em propriedades agropecuárias.
- 2) Execução de serviços especificados nos itens anteriores desta relação.
- 3) colheita, beneficiamento, lavagem e transporte de hortaliças, legumes e frutas. (Incluído pelo Decreto nº 7.421, de 2010)

APÊNDICE 02 – Portaria nº 3.118 de 03 de Abril de 1989

A MINISTRA DE ESTADO DO TRABALHO usando da competência que lhe foi atribuída pelo art. 913, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovado pelo Decreto - lei nº 5.452, de 19 de maio de 1943, e Considerando o disposto no artigo 1º do Decreto n.º 83.842, de 14 de agosto de 1979, e o que prescreve o artigo 6º do Decreto n.º 83.937, de 06 de setembro de 1979;

Considerando a necessidade de descentralizar as decisões relativas a pedidos de autorização para trabalho aos domingos e nos dias feriados civis e religiosos;

Considerando o que prescrevem os artigos 68 e 70, da CLT, e as disposições da Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949, e seu regulamento, aprovado pelo Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949, **RESOLVE:**

Art. 1º Subdelegar competência aos Delegados Regionais do Trabalho para decidir sobre os pedidos de autorização para o trabalho aos domingos e nos dias feriados civis e religiosos.

Art. 2º Os pedidos de autorização de que trata o artigo 1º, deverão ser instruídos com os seguintes documentos:

a) laudo técnico elaborado por instituição Federal, Estadual ou Municipal, indicando as necessidades de ordem técnica e os setores que exigem a continuidade do trabalho, com validade de 04 (quatro) anos;

b) acordo coletivo de trabalho ou anuência expressa de seus empregados, manifestada com a assistência da respectiva entidade sindical;

c) escala de revezamento, observado o disposto na Portaria Ministerial nº 417, de 10 de junho de 1966.

Art. 3º A Delegacia Regional do Trabalho deverá inspecionar a empresa requerente, conforme as instruções expedidas pela Subsecretaria de Proteção ao Trabalho, e a autorização somente será concedida se não for constatada irregularidade quanto às normas de proteção, segurança e medicina do trabalho.

Art. 4º As autorizações serão concedidas pelo prazo de 02 (dois) anos, renováveis

por igual período.

Parágrafo Único. Os pedidos de renovação deverão ser formalizados 03(três) meses antes do término da autorização, observados os requisitos das letras "a", "b" e "c" do art. 2º.

Art. 5º O Órgão Regional do Ministério do Trabalho deverá inspecionar regularmente as empresas que obtiveram autorização, efetuando seu cancelamento em caso de descumprimento da exigência constante desta Portaria. Art. 6 As portarias de autorização e as de renovação deverão ser publicadas no Diário Oficial da União.

Art.7º - Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

DOROTHEA WERNECK