

Da caracterização do sábado e domingo no direito do trabalho

Estudo da possibilidade do trabalho e da remuneração aos empregados, pelo labor prestado em sábados e domingos, conforme a legislação mais recente.

O repouso semanal remunerado é direito intrínseco do trabalhador que é assíduo e pontual em seu trabalho. Sendo de caráter obrigatório está previsto no artigo 67, da CLT:

"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".

A limitação legal da jornada de trabalho está prevista no artigo 58, da CLT, alterado pelo art. 7º, XIII, da Constituição Federal, ao assegurar a todo trabalhador:

"duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante **acordo ou convenção coletiva de trabalho**";

DA CARACTERIZAÇÃO DO DOMINGO

A Lei 605 de 11 de janeiro de 1949 dispõe no art. 1º acerca do direito do empregado de ter um dia de repouso semanal remunerado. Configurando à empresa exigência no pagamento desse descanso, afirma *in fine*:

"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."

A Súmula nº 172 do Tribunal preceitua: "Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras prestadas habitualmente". Assim, houve interpretação que as horas extras habituais devem integrar outras verbas, como indenização, 13º, FGTS e repouso semanal remunerado. Desse modo, poderíamos concluir que as horas trabalhadas aos domingos, configurar-se-iam em horas extras e que poderiam se enquadrar, quando da habitualidade, como pressuposto para o pagamento dos cálculos trabalhistas.

Há o entendimento de que o trabalho aos domingos quando elaborado fora da jornada de trabalho configura-se em horas extraordinárias, devendo ser pagas com o adicional de 100%. Estas devem incidir a média no DSR, férias 13º salário, aviso prévio, FGTS.

Cabe ressaltar a Súmula 146 do TST, pois afirma que o trabalho prestado aos domingos deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. Assim, citamos

o seguinte entendimento que provocou uma forte repercussão no que tange à aplicação da referida súmula:

EMENTA

AGRAVO DE INSTRUMENTO. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. PAGAMENTO EM DOBRO.

Provado que o **trabalho** realizado era pago de forma simples, correta a decisão do Regional que deferiu as diferenças de Repouso Semanal Remunerado com base na Súmula 146 do TST, verbis: **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. Agravo de Instrumento não provido.

Dessa maneira podemos afirmar que a forma mais prudente, e consentânea com o princípio do *in dubio pro operario*, é o **literal pagamento em dobro do dia trabalhado no domingo sem afetar a remuneração concernente ao repouso semanal do empregado**.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego o período de descanso deve ser de 24 horas consecutivas, que deverão coincidir, preferencialmente (CF, art. 7º, XIII), no todo ou em parte, com o domingo. Nos serviços que exigirem trabalho aos domingos (exceção feita aos elencos de teatro e congêneres), o descanso semanal deverá ser efetuado em sistema de revezamento, constante de escala mensalmente organizada e sujeita à fiscalização, necessitando de autorização prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

A disposição legal vigente que regulamenta o trabalho aos domingos é a Lei 11.603 -5.12.2007- por ser norma mais específica e que definiu nova redação ao artigo 6º da Lei 605/49 autorizando o trabalho aos domingos ao comércio em geral. Já a Lei 10.101, de 19-12-2000 (Informativo 51/2000), definiu normas relativas à participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas e autorizou o trabalho aos domingos no comércio varejista. Ao comércio varejista é permitido o trabalho aos domingos, respeitadas as normas do município, podendo haver um sistema de revezamento dos empregados.

O descanso remunerado deverá ser feito aos domingos, pois este é o dia mais adequado em virtude dos próprios costumes do ser humano e dos relacionamentos que são entrelaçados nesse dia que coadunam para o próprio conforto psico-bio-social do indivíduo.

Em analisando do ponto de vista técnico-jurídico, o descanso semanal aos domingos é assegurado na própria Constituição Federal, art. 7º, XV. Assim, a exceção cabe apenas em situações excepcionais ou atividades que pela natureza ou conveniência pública devam ser exercidas aos domingos, não se enquadrando aqui as atividades comerciais. Ora, só uma **negociação coletiva**, enfocando particularidades regionais, locais, ou setoriais –como *shoppings centers* que funcionam aos domingos para atividades de entretenimento- é que poderia adequar, conforme inteligência de Maurício Godinho Delgado, aos interesses efetivos e diferenciados da coletividade por ela abrangida, art. 7º, XIII e XXVI, da Constituição Federal.

Esta não tem cunho impositor para toda a sociedade, pois, tal produziria desrespeito à preferência geral constitucionalmente assegurada.

Hodiernamente, o trabalho realizado em dias de repouso é pago em dobro. Assim apregoa 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.* Cabendo aqui a interpretação da nova redação da própria Súmula 146, incorporada a OJ 93.

DA CARACTERIZAÇÃO DO SÁBADO NO DIREITO DO TRABALHO

A Súmula 113 do colendo Tribunal Superior do Trabalho afirma que "**O sábado do bancário é dia útil não trabalhado e não dia de repouso remunerado, não cabendo assim a repercussão do pagamento de horas extras habituais sobre a sua remuneração.**"

Ora, as horas de trabalho computadas são as que se enquadram nos dias de segunda a sexta-feira, perfazendo-se seis horas diárias. Uma vez que sábado é dia útil não deveria ser aplicado as horas extras. Fica claro este entendimento quando coadunado com a Consolidação das Leis Trabalhistas, que deixa explícito que as horas normais de trabalho não serão computadas no sábado.

CLT 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.

Entretanto, há norma coletiva da categoria dos bancários no sentido das horas extras poderem ser refletidas aos sábados, por ser situação mais favorável ao empregado. Assim, segundo Sérgio Pinto Martins deveria ser pago adicional de 50%, no mínimo salvo se houver condição mais favorável na norma coletiva da categoria.

O TRABALHO AOS SÁBADOS E AS DISPOSIÇÕES DOS ART.s 61 E 68 DA CLT

O artigo 8º, do Decreto 27.048/49, regulamentando a Lei 605/49 admite, em caráter excepcional, trabalho em dia de repouso, quando ocorrer motivo de força maior ou para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, justificando, no primeiro caso, ao MTE, no prazo de 10 dias, e solicitando autorização prévia, no segundo caso, *in verbis*:

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

a) quando ocorrer **motivo de força maior**, cumprindo à empresa justificar a ocorrência perante a autoridade regional a que se refere o art. 15, no prazo de 10 dias;

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.

O artigo 9º, do mesmo Decreto, por sinal, dispõe que:

Art 9º Nos dias de repouso, em que for permitido o trabalho, é vedada às empresas a execução de serviços que não se enquadrem nos motivos determinantes da permissão.

Ora, **o empregador obrigar o empregado a trabalhar em dias de repouso**, cuja remuneração será paga em dobro, conforme artigo 9º, da Lei 605/49, pode se configurar eventual recusa do empregado como descumprimento do contrato, **passível, portanto, conforme o caso, de demissão por justa causa, conforme art. 482, "h", da CLT, in verbis:**

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

h) ato e indisciplina ou de insubordinação;

Se comprovada necessidade imperiosa para a execução de mais trabalho, há, segundo a CLT possibilidade de extensão do trabalho prorrogando-se as horas trabalhadas ou, por analogia, nos finais de semana.

Art. 61 - Ocorrendo **necessidade imperiosa**, poderá a **duração do trabalho exceder** do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

DA COMPENSAÇÃO OU REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

Na segunda instância, o juiz Luiz Edgar Ferraz de Oliveira, relator de recurso, entendeu que "o trabalho em domingos e feriados não é extraordinário. É trabalho comum a ser compensado em outro dia". "Hora extra é sempre o que ultrapassa a jornada normal, em qualquer dia, inclusive em domingos e feriados", explicou o relator. E mais, afirma que "a falta de folga compensatória dá direito ao recebimento em dobro". Assim, não considerou o trabalho aos domingos como hora extra, mas comum, podendo ser a folga compensada em outro dia, e se não feito tal, o dia seria pago em dobro. Ora, há respaldo para o argumento que o dia de folga pode ser qualquer um na semana, não devendo obrigatoriamente ser aos domingos. Se a empresa determina que o empregado, devido à necessidade e urgência do serviço, se apresente para o trabalho aos domingos, então ele obedecerá às instruções, desde que garantido o seu repouso em outro dia da semana.

Com o advento da Medida Provisória nº. 388, convertida na Lei 11.603, ambas de 2007, a redação da Lei nº. 10.101, de 2000, foi alterada, no tocante ao trabalho aos domingos, para autorizar o trabalho aos domingos no comércio em geral, e não somente no comércio varejista, e a periodicidade do repouso semanal remunerado prevista na referida lei. Assim, as normas gerais contidas na Lei nº. 605, de 1949 e na Consolidação das Leis do Trabalho que tratam do trabalho aos domingos e feriados continuam em vigor para todas as outras atividades, à exceção do trabalho aos domingos e feriados no comércio em geral, que passou a ser regido pela Lei nº**11.603, de 2007**, dispondo:

Art. 1º O [art. 6º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000](#), passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos **domingos nas atividades do comércio em geral**, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva." (NR)

Quando inexistir previsão normativa diferenciada, deve ser utilizado o disposto pela legislação de caráter geral, conforme entendimento jurisprudencial ilustrativo:

Quanto às horas extras pagas ao bancário doutrina recente afirma:

"A CLT só permite ao bancário fazer horas extras excepcionalmente, o que veda seja ajustado acordo de prorrogação de horas para esse trabalhador, pois mediante tal pacto passaria a ser possibilitada a exigência habitual de prorrogação da duração diária de trabalho (art. 225). Portanto, é nula a pré-contratação de horas extraordinárias na admissão do bancário (TST, nº 199)" (in ALEXANDRINO, Marcelo & Vicente Paulo. Manual de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Impetus, 2008.)

Pelos motivos e fundamentos expostos se houver trabalho realizado aos domingos ele deve ser pago em dobro sem prejuízo da remuneração do repouso semanal remunerado, se não compensado dentro de uma semana com a folga, aplicando-se o especificado pela súmula aqui comentada. Como a Súmula 143 refere-se tão somente ao trabalho aos domingos não há que aplicá-la aos sábados laborados. Para estes, resta claro que devem ser pagos como horas extras.

Conforme o já exposto, apenas se comprovada a necessidade do trabalho poderá o mesmo ser realizado aos sábados, com a devida autorização da autoridade competente, observando-se o direito a esse repouso em outro dia durante a semana para o empregado.