

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

Eduardo André Vargas de Araujo

**O REPOUSO SEMANAL REMUNERADO NO SISTEMA DE DURAÇÃO DO
TRABALHO: caracterização e hipóteses de remuneração**

Porto Alegre
2013

EDUARDO ANDRÉ VARGAS DE ARAUJO

**O REPOUSO SEMANAL REMUNERADO NO SISTEMA DE DURAÇÃO DO
TRABALHO: caracterização e hipóteses de remuneração**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial para
a obtenção do grau de Bacharel em
Direito pela Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Rio Grande do
Sul.

Orientadora: Prof^a Dra. Carmen Camino

Porto Alegre
2013

EDUARDO ANDRÉ VARGAS DE ARAUJO

**REPOUSO SEMANAL REMUNERADO NO SISTEMA DE DURAÇÃO DO
TRABALHO: caracterização e hipóteses de remuneração**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial para
a obtenção do grau de Bacharel em
Direito pela Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Rio Grande do
Sul.

Aprovado em 02 de julho de 2013.

BANCA EXAMINADORA:

Professora Doutora Carmen Camino
Orientadora

Professor Doutor Glênio José Wasserstein Hekman

Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Agradeço a Deus, autor do conhecimento. Agradeço também à Universidade Federal do Rio Grande do Sul, pela excelência do ensino, à Professora Dra. Carmen Camino, por suas sempre oportunas observações no curso dessa pesquisa, e à Raquel, minha esposa, pelo companheirismo e cumplicidade constantes.

*O sábadó foi feito por causa do homem, e
não o homem por causa do sábadó.*

Jesus Cristo

RESUMO

O presente trabalho analisa a remuneração do repouso semanal e do trabalho efetuado no dia destinado ao repouso a partir da caracterização do instituto jurídico e das funções que desempenha no sistema legal de duração do trabalho. Principia com uma abordagem histórica da evolução do repouso semanal, com especial enfoque para as origens religiosas, a observância do descanso pela tradição, a positivação como direito nas legislações nacionais e os períodos de internacionalização e constitucionalização do repouso semanal. Depois, apresenta os principais elementos componentes do sistema de duração do trabalho no Brasil, dividindo-os com base em seu aspecto positivo ou negativo. No aspecto positivo, aborda temas como a jornada de trabalho e a carga horária semanal. Quanto ao aspecto negativo, analisa os períodos de descanso intrajornada, interjornada, intersemanal, episódico e anual. Em seguida, oferece uma caracterização mais detalhada do repouso semanal, principalmente em relação às funções econômica, social e fisiológica que desempenha. A Lei n. 605/49 é tomada como ponto de partida para as discussões que envolvem a remuneração do repouso semanal, com destaque para o cômputo das horas extras habituais e a possibilidade de perda da remuneração. Após isso, apresenta o modelo comumente adotado pela doutrina e jurisprudência para o pagamento do trabalho prestado em dia destinado ao repouso semanal. Sugere a adoção de uma remuneração que contemple a indenização pela frustração do repouso não usufruído, juntamente com o pagamento da eventual jornada extraordinária.

Palavras-chave: Repouso semanal. Remuneração. Duração do trabalho. Função higiênica do descanso.

RÉSUMÉ

Ce travail analyse la rémunération du repos hebdomadaire et du travail effectué durant le jour destiné au repos à partir de la caractérisation de l'institut juridique et des fonctions qu'il remplit dans le système légal de durée du travail. Le travail commence par un abordage historique de l'évolution du repos hebdomadaire, sous l'angle des origines religieuses, de l'observance du délasserement pour la tradition, de l'affirmation dans la forme de droit dans les législations nationales et des périodes d'internationalisation et de constitutionnalisation du repos hebdomadaire. Après, il présente les principaux éléments composants du système de durée du travail au Brésil, les divisant selon leur aspect positif ou négatif. Concernant l'aspect positif, il aborde des thèmes comme la journée de travail et le volume horaire hebdomadaire. Concernant l'aspect négatif, il analyse les périodes de repos intra-journée, inter-journée, inter-hebdomadaire, épisodique et annuel. Ensuite, il offre une caractérisation plus détaillée du repos hebdomadaire, principalement par rapport aux fonctions économiques, sociales et physiologiques qu'il remplit. La Loi n. 605/49 est prise comme référence pour les discussions sur la rémunération du repos hebdomadaire, mettant en évidence le compte des heures supplémentaires habituelles et la possibilité de perte de la rémunération. Après cela, il présente le modèle communément adopté par la doctrine et la jurisprudence pour le paiement du travail réalisé lors d'un jour destiné au repos hebdomadaire. Il suggère l'adoption d'une rémunération qui considère l'indemnisation pour la frustration du repos dont on n'a pas bénéficié, conjointement avec le paiement d'éventuelle journée extraordinaire.

Mots-clés: repos hebdomadaire; rémunération; durée du travail; fonction hygiénique du repos; heure supplémentaire.

LISTA DE ABREVIATURAS

ACP - Ação Civil Pública

Art. - artigo

Des. - Desembargador

Min. - Ministro(a)

MPT - Ministério Público do Trabalho

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

OIT - Organização Internacional do Trabalho

Rel. - Relator(a)

RR – Recurso de Revista

STF - Superior Tribunal de Justiça

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

VT - Vara do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DO REPOUSO SEMANAL	14
2.1 ORIGEM E TRADIÇÃO DO REPOUSO SEMANAL	14
2.2 SURGIMENTO DAS LEGISLAÇÕES NACIONAIS	17
2.3 INTERNACIONALIZAÇÃO E CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO AO REPOUSO SEMANAL	20
3 SISTEMA DE DURAÇÃO DO TRABALHO E O REPOUSO SEMANAL	25
3.1 ASPECTO POSITIVO DA DURAÇÃO DO TRABALHO	26
3.1.1 Jornada de trabalho	27
3.1.2 Carga horária semanal	29
3.2 ASPECTO NEGATIVO DA DURAÇÃO DO TRABALHO	29
3.2.1 Descanso intrajornada	31
3.2.2 Descanso interjornadas	33
3.2.3 Descanso intersemanas	34
3.2.4 Descanso episódico	35
3.2.5 Descanso anual	35
4 CARACTERIZAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL	37
4.1 CONCEITO DE REPOUSO SEMANAL	37
4.2 NATUREZA JURÍDICA	38
4.3 FUNÇÕES DO REPOUSO SEMANAL	39
4.4 IMPERATIVIDADE	44
4.5 SEMANALIDADE	48
4.6 DOMINICALIDADE	52
5 REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL	56
5.1 NATUREZA JURÍDICA	56
5.2 CRITÉRIOS LEGAIS PARA A REMUNERAÇÃO	58
5.3 CÔMPUTO DAS HORAS EXTRAS HABITUAIS	62
5.4 PERDA DA REMUNERAÇÃO	64
5.5 REMUNERAÇÃO DO REPOUSO NOS CONTRATOS DE FIM DE SEMANA ..	70

6 REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EM DIA DESTINADO AO DESCANSO	72
6.1 O SÁBADO LIVRE E A REMUNERAÇÃO PELO TRABALHO	73
6.2 REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NO DIA DESTINADO AO REPOUSO SEMANAL	77
6.2.1 Parcela a título de remuneração do repouso	82
6.2.2 Parcela devida a título de compensação	83
6.2.3 Parcela devida a título de remuneração do trabalho	84
7 CONCLUSÃO	89
REFERÊNCIAS	92
ANEXO A – Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949	97
ANEXO B – Decreto n. 27.048, de 12 de agosto de 1949	100

1 INTRODUÇÃO

O direito ao repouso semanal não se apresenta como uma conquista revolucionária da classe trabalhadora. Conforme a tradição bíblica, o repouso semanal surge quando ainda nem existiam empregado e empregador. É o direito trabalhista mais antigo e, talvez, o mais universal de todos. É ainda mais universal que o salário, pois até mesmo aos escravos, em algumas épocas e lugares, foi reconhecido o direito ao descanso semanal, embora não recebessem remuneração pelo seu trabalho.

O repouso semanal é de tamanha importância que ninguém cogitaria em sua supressão ou restrição dentro do sistema de duração do trabalho atualmente vigente. No contexto ocidental, somente o ávido desejo por lucro dos proprietários de indústrias no período de gênese do capitalismo moderno foi capaz de macular a fruição do descanso semanal pelo povo comum, até então observado por séculos sem qualquer tipo de impedimento.

As precárias condições de vida resultantes do desenvolvimento desenfreado das economias capitalistas europeias conduziram a tamanha ebulição social que, diante da possibilidade real de grandes prejuízos econômicos e de levantes socialistas, muitos governos tomaram as relações trabalhistas da esfera puramente contratual, onde havia livre negociação das condições de trabalho entre patrão e empregado, para um plano de ordem pública, merecedora de garantias estatais definidas em lei.

O repouso semanal emerge desse panorama social como um direito sólido, e seu desenvolvimento como instituto jurídico vai estar intimamente ligado à evolução do próprio Direito do Trabalho. Superado o momento em que se impunha pela tradição religiosa, o descanso semanal primeiramente foi consagrado em diversas legislações nacionais, sendo posteriormente submetido a um processo contínuo de internacionalização e constitucionalização. Estudá-lo, portanto, é prestar uma homenagem às conquistas sociais de inúmeras gerações de trabalhadores.

A despeito de sua relevância dentro do sistema de duração do trabalho, há escassez de iniciativas acadêmicas para o estudo individualizado do repouso

semanal. Também a doutrina em geral costuma abordar o tema dentro da descrição dos intervalos legais, sem maior destaque para suas características peculiares. Assim, justifica-se a oportunidade do presente estudo.

Apesar de debatido há décadas, o direito ao repouso semanal ainda permanece susceptível a aperfeiçoamentos, especialmente no que diz respeito às suas repercussões salariais. Embora o gozo do repouso semanal seja reconhecido universalmente, as consequências de sua fruição não são uniformes, sendo que em alguns países, como Portugal, por exemplo, não é devida qualquer remuneração pelo período de descanso.

No Brasil, a remuneração do repouso semanal é obrigatória desde a Constituição de 1946. De lá para cá, doutrina e jurisprudência tem se prestado a vigorosos embates quanto ao efetivo exercício do direito do trabalhador de ter remunerado seu descanso. Parte dessa discussão decorre da coexistência de diferentes normas legais que tratam do assunto.

A regra mais importante é encontrada no inciso XV, do art. 7º da Constituição Federal, que garante ao trabalhador brasileiro o direito ao “repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos”. Uma normatização mais detalhada será encontrada nos artigos 66 a 69 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Porém, o instrumento legal mais completo acerca do repouso semanal está na legislação esparsa, especificamente na Lei n. 605, de 1949.

Do confronto entre esses diferentes textos legais, frutos das condições políticas e sociais de suas respectivas épocas, deve ser realizado o exame de eventual revogação de normas, ou, na inexistência dessa, do aspecto complementar de uma para com outra.

Em relação aos dispositivos normativos sobre duração do trabalho, desse exame de revogação ou complementação exsurge um sistema próprio, regido sobretudo pela CLT, por ser o instrumento legal mais completo e justamente ter se originado com este propósito de formar um corpo legal dotado de uma estrutura lógica e racional na relação entre os seus elementos componentes.

A Lei n. 605/49 cumpre um papel importante no arcabouço desse sistema legal de duração do trabalho na medida em que sua especificidade quanto ao

repouso semanal e feriados fornece uma leitura mais clara dos direitos do trabalhador.

Desta forma, o sistema de duração do trabalho no direito brasileiro, informado precipuamente pelo texto constitucional (art. 7º), pelas disposições da CLT e por legislação extravagante, compõe-se de períodos máximos de tempo em seu aspecto positivo, e mínimos legais no aspecto negativo. Os períodos de descanso, manifestação do aspecto negativo da duração do trabalho, são os mais diversos, podendo ser classificados em intrajornadas, interjornadas, intersemanais, episódicos ou anuais.

Colocados lado a lado, os diferentes períodos de descanso apresentam características peculiares que ora os fazem mais próximos, ora os distanciam, sempre considerados no contexto do sistema de duração do trabalho. É o que ocorre com o repouso semanal e o feriado, que possuem muitos aspectos em comum, tais como a remuneração do período de descanso e o caráter de execução positiva reduzida do contrato de trabalho. Mas, por outro lado, destoam entre si no que diz respeito à periodicidade de sua fruição e quanto às funções que desempenham.

Diante disso, é importante que se tenha uma caracterização meticulosa do repouso semanal, especialmente no que se refere a sua natureza jurídica, funções, imperatividade, semanalidade e dominicalidade do descanso. Quanto às funções, são três as mais importantes: fisiológica (higiênica), social e econômica. Dentre estas, a mais relevante é a função higiênica, pois se constitui em um fundamento inafastável da obrigatoriedade do repouso semanal.

Essa imperatividade da concessão de um dia de descanso a cada seis de trabalho teve como consequência, embora não necessária, a atribuição de remuneração do repouso como se fosse período de efetivo labor. A lei, portanto, definiu, em quase todos os casos, o modo de cálculo dessa remuneração e os critérios para a sua concessão.

A correta caracterização do repouso semanal, diferenciando-o do feriado, por exemplo, tem reflexos imediatos na escolha do modelo utilizado para a remuneração do trabalho realizado em dia de repouso, silente a lei. Embora o preferível sempre seja o gozo efetivo do repouso, nas situações em que há violação da lei e o

empregado submete-se a jornada de trabalho em dia de descanso, deve haver uma compensação pelo esforço adicional e pelas inevitáveis consequências sobre sua recuperação física e mental, além do impacto sobre os relacionamentos sociais e familiares.

A forma mais adotada de concretizar essa compensação é pela via econômica, em que o empregador, ao tomar indevidamente a prestação do serviço do trabalhador, fica sujeito às repercussões salariais desse fato, além de submeter-se às sanções administrativas aplicáveis, decorrentes do descumprimento da lei.

A legislação trabalhista nunca determinou o montante a ser pago pelo trabalho prestado em dia destinado ao repouso semanal, porque estranho ao sistema de duração do trabalho. A definição depende, então, de construção doutrinária e jurisprudencial, valendo-se dos recursos hermenêuticos que melhor atendam aos interesses do trabalhador e aos requisitos da justiça social.

2 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DO REPOUSO SEMANAL

Ao considerarmos a evolução do instituto jurídico do repouso semanal, desde o seu surgimento em tempos remotos até os dias atuais, é possível perceber ao menos três fases distintas.

Na primeira fase, encontram-se os indícios históricos mais antigos da destinação de um dia em sete para a realização de atividades festivas e religiosas. Neste período, apesar de muitas vezes assumir uma forma de legislação, a imposição do dia de descanso dá-se, sobretudo, pelo costume e tradição dos povos.

A segunda fase compreende aproximadamente o período de um século e tem como característica principal a construção de uma base legal nacional como fundamento da obrigatoriedade do repouso semanal.

Na terceira e última fase, o direito ao repouso semanal torna-se matéria de direito internacional, além de passar por um gradativo processo de constitucionalização, que lhe atribui o caráter definitivo de garantia fundamental do trabalhador. Examinaremos com mais detalhes cada um desses períodos.

2.1 ORIGEM E TRADIÇÃO DO REPOUSO SEMANAL

O repouso semanal surge no horizonte dos direitos trabalhistas positivados somente no século XIX, em alguns países da Europa, como na Suíça e Alemanha, em resultado da então relativamente recente necessidade de o Estado estabelecer limites às relações de trabalho diante das degradantes condições laborais características daquela época. No entanto, como veremos, a origem do instituto é bem mais antiga.

Historicamente, o surgimento do repouso semanal é associado pelos juslaboralistas às prescrições religiosas dos povos antigos. Os costumes judaicos fornecem um exemplo de descanso hebdomadário frequentemente lembrado na doutrina: o *sabbath*, ou o descanso no sétimo dia da semana.

O texto bíblico apresenta o fundamento religioso para a observância do repouso sabático: “E, havendo Deus terminado no dia sétimo a sua obra, que fizera, descansou nesse dia de toda a sua obra que tinha feito. E abençoou Deus o dia sétimo e o santificou; porque nele descansou de toda a obra que, como Criador, fizera”.¹

Posteriormente, a tradição cristã encarregou-se de substituir a solenidade atribuída ao Sábado para o dia imediato em homenagem à ressurreição de Jesus Cristo, ocorrida num domingo.² Apesar de hegemônico no mundo ocidental, o descanso dominical não tem expressão significativa em outros contextos culturais, como nas sociedades muçulmanas, nas quais o dia tradicional de repouso recai na sexta-feira.

Há relatos, inclusive, de tribos africanas em que o repouso semanal é observado nas terças-feiras e de que os antigos chineses tinham seu descanso nas segundas-feiras.³ Embora o dia designado para descanso possa ser diferente conforme cada cultura, a sua periodicidade semanal (um dia em sete) é surpreendentemente a mesma, com raríssimas exceções⁴, talvez a sugerir uma origem comum desse instituto.

Parece não haver razão alguma para preservar a contagem do tempo medida em semanas a não ser pela necessidade de estabelecer e assegurar uma periodicidade rígida para o dia de descanso. Assim, pode-se sugerir que o lapso de tempo que conhecemos como semana surgiu em dependência do dia de descanso e com a finalidade de lhe conferir estabilidade.

Apesar de a doutrina ser unânime em atribuir ao repouso semanal uma origem meramente religiosa, essa designação talvez não seja a mais apropriada tendo em vista que, na Antiguidade, à semelhança de alguns Estados modernos

¹ BIBLIA. Português. **A Bíblia Sagrada**. Tradução: João Ferreira de Almeida Revista e Atualizada. 2. ed. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 1999. Gênesis, capítulo 2, versículos 2 e 3.

² NASCIMENTO, Amauri M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 317.

³ TEIXEIRA, Régis *apud* DE BUEN, Néstor. **Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados: Perspectiva Ibero-Americana**. São Paulo: LTr, 1996, p. 81.

⁴ Na Rússia soviética, por exemplo, a legislação relativa ao repouso semanal chegou a estabelecer uma semana de 6 dias, de forma que o dia de descanso somente coincidiria com o domingo uma vez a cada 45 dias, conforme DESPONTIN, Luis Alberto. **Jornada de trabajo: duración, descansos, horarios, cierre uniforme, feriados, vacaciones**. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Argentina, [1952-53], p. 15.

orientais, as disposições de natureza civil facilmente revestiam-se de conotações religiosas.

Por exemplo, no antigo direito hebreu, o descanso sabático não possuía implicações exclusivamente religiosas, mas estendia-se a outros aspectos da vida social, ao ponto de disciplinar até mesmo a relação entre senhor e escravo. A lei mosaica estabeleceu que também o escravo deveria descansar no sétimo dia, e não apenas o seu proprietário.⁵

Assim, já naqueles tempos, o repouso semanal assumia a característica que hoje possui de proteção das classes exploradas contra as exigências patronais por trabalho incessante. Talvez por esse motivo, o descanso no sábado ocupa nos Dez Mandamentos a posição de transição entre os deveres do homem para com Deus e os deveres do homem para como os seus semelhantes.⁶

Com a difusão do cristianismo pelos territórios então administrados pelo Império Romano, a inicial oposição e perseguição do Estado à nova religião cederam gradualmente espaço a uma aproximação que culminaria com o batismo, sob o rito cristão, do próprio Imperador. Constantino, a quem a História atribui o feito de ser o primeiro imperador romano a tornar-se um cristão, foi também o primeiro a proibir por decreto, em 321 d.C., qualquer atividade judicial ou trabalho manual aos domingos.⁷

Nos anos seguintes, imperadores romanos do Ocidente e do Oriente, a exemplo de Arcadio, Honório e Theodósio II, impuseram o domingo como um dia a ser reverenciado pela abstenção da prática de determinadas atividades ordinárias.⁸ Em 366, o Concílio de Laodiceia, ao procurar estabelecer regras para o comportamento dos membros da igreja, determinou que “os cristãos deveriam trabalhar aos sábados, preferindo o domingo para repouso”.⁹

⁵ BIBLIA. Português. **A Bíblia Sagrada**. Tradução: João Ferreira de Almeida Revista e Atualizada. 2. ed. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 1999. Êxodo, capítulo 20, versículos 8 a 10.

⁶ A relação dos 10 mandamentos bíblicos é encontrada no capítulo 20 do livro de Êxodo. Os mandamentos que antecedem a prescrição do repouso sabático tratam das obrigações do homem para com Deus na vedação da idolatria e do uso indevido no nome divino. Os mandamentos posteriores prescrevem regras gerais de conduta social, tais como não matar e não adulterar.

⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 47.

⁸ LARA, Valdir de Resende. Repouso Semanal Remunerado: aplicação do Enunciado nº 146/TST. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XXVII, v. 49, 1991, p. 209.

⁹ NASCIMENTO, Amauri M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 317.

Mesmo com a queda do Império Romano do Ocidente em 476 d.C., o descanso semanal aos domingos continuou sendo observado devido ao seu caráter costumeiro. No período da Idade Média, a influência da Igreja Católica sobre a organização social feudal era tamanha que as próprias Corporações de ofício tinham por costume incluir nos seus estatutos a paralisação dos serviços aos domingos, inclusive sujeitando os infratores da norma ao pagamento de multa.¹⁰

Com a questão pacificada no continente europeu, o descanso dominical somente voltaria a ser objeto de lei específica por ocasião da descoberta e conquista do continente americano. Em 1593, o rei espanhol Felipe II determinou que os nativos americanos em situação de trabalho deveriam ter um descanso no meio da jornada e também durante todo o domingo.¹¹

Posteriormente, em Ordenações datadas de 1603, Hernán Arias de Saavedra, então governador de Buenos Aires, estabeleceu que aos indígenas era proibido não somente o trabalho no domingo, mas também no sábado à tarde. O propósito dessa medida era “permitir la preparación espiritual del indio para recibir la comunión en la misa del domingo siguiente”¹² e claramente estava associada à intenção dos conquistadores de catequizar as populações nativas, fazendo-as assimilarem os valores e tradições católicos.

A legislação social que conhecemos hoje, na qual se incluem as disposições relativas ao repouso semanal, é de outra natureza, pois resulta de uma conjuntura social e econômica característica do surgimento do capitalismo industrial europeu.

2.2 SURGIMENTO DAS LEGISLAÇÕES NACIONAIS

A Revolução Industrial trouxe consigo um conjunto de profundas transformações no modo de produção e na relação entre o proprietário dos meios de produção e o trabalhador. Conforme aponta Sussekind,

¹⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 47.

¹¹ DESPONTIN, Luis Alberto. **Jornada de trabajo: duración, descansos, horarios, cierre uniforme, feriados, vacaciones**. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Argentina, [1952-53], p. 13.

¹² *Ibidem*, p. 13.

a revolução industrial provocada pelo aprimoramento da máquina e estimulada pela conquista de novos mercados, gerando a febre da grande produção e dos lucros fáceis, acarretou não apenas o aumento das jornadas de trabalho, o desemprego e a conseqüente redução dos salários. Como decorrência inevitável da lei da oferta e da procura, as piores condições de trabalho tiveram de ser aceitas pelos operários, já em concorrência com suas mulheres e seus filhos, disto resultando que deles era fácil aos donos de empresas retirarem o máximo de rendimento. Destarte, até o domingo passou a ser considerado como dia comum: trabalhava-se nele, por exigência do dono da usina, como se trabalhava nos outros dias. Isto, a par das longas jornadas de trabalho, equivalia a retirar, de uma vez, o trabalhador do contato com o mundo. O seu mundo passou a ser o estreito limite da fábrica. Dia após dia, entrando pelas horas caladas da noite, feriados, domingos, fosse o que fosse, sempre trabalhando, trabalhando.¹³

Essa nova configuração das relações de trabalho, e a efervescência popular dela decorrente, muitas vezes acompanhada de greves e tumultos, conduziu a maioria dos governos europeus a adotarem medidas legislativas que limitassem a capacidade dos donos de indústrias de explorarem a mão-de-obra dos trabalhadores. Dentre estas limitações estavam a imposição de uma determinada quantidade máxima de horas de trabalho diária e semanal a ser exigida do empregado, bem como o descanso semanal.

Cedendo às crescentes pressões populares por melhores condições de trabalho, a França foi o primeiro país após a Revolução Industrial a estabelecer uma lei sobre o repouso semanal obrigatório. Datada de 1814, a nova lei previa o descanso dos trabalhadores no domingo. Apesar do ineditismo histórico, a norma jamais foi aplicada, tendo sido revogada em 1880.¹⁴

A primeira lei efetiva a tornar obrigatório o repouso semanal foi estabelecida na Suíça, em 1890, e aplicava-se exclusivamente aos trabalhadores ferroviários.

Na Encíclica "*Rerum Novarum*", de 15 de maio de 1891, o Papa Leão XIII exortava que patrões e empregados estabelecessem períodos adequados de descanso, incluindo neles o repouso dominical. Advertiu o Pontífice 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. Onde esta condição não entrar, o contrato

¹³ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 48.

¹⁴ *Ibidem*, p 49.

não será probo, pois ninguém pode exigir ou prometer a violação dos deveres do homem para com Deus e para consigo mesmo.¹⁵

Ainda em 1891, na Alemanha, também os trabalhadores da indústria obtiveram a garantia legal do repouso nos domingos e nos feriados. Leis semelhantes foram adotadas, a partir de então, por diversos países, sobretudo na Europa e América: Áustria (1895), Bulgária (1896), Espanha (1904), Dinamarca (1904), Bélgica (1905), Argentina (1905), França (1906), Canadá (1906), Chile (1907), Itália (1907), Portugal (1907), entre outros.

Por esse período, no Brasil, a classe trabalhadora esboçava alguma organização no sentido de conquistar, mediante acordo, a concessão de um dia de descanso semanal. Em 1888, a Associação dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro passou a promover conferências para convencer o setor empresário da necessidade do fechamento dos estabelecimentos aos domingos e demais dias santificados.

Na ocasião da primeira destas conferências, em 27 de outubro de 1888, Antônio da Silva Jardim, ilustre defensor da causa abolicionista e republicana, ao defender o interesse dos trabalhadores, procurou demonstrar que

o repouso aos domingos e dias santos é uma garantia e uma utilidade para os próprios patrões e para os caixeiros, e que é dever que decorre das relações entre os mais fortes, os patrões, e os mais fracos, os caixeiros; e que aos mais fortes cabe a proteção aos mais fracos.¹⁶

Assim entendida, a concessão do descanso aos domingos serviria para preservar a harmonia social. Entendia-se, como eloquentemente expôs Silva Jardim, que não era tarefa do poder público a determinação de um dia de repouso e que o referido direito deveria ser assegurado pela via negocial, evitando-se a intervenção da municipalidade ou do parlamento.¹⁷

¹⁵ IGREJA CATÓLICA. Papa (1878-1903: Leão XIII). **Encíclica Rerum Novarum**: sobre a condição dos operários. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1941, p. 35.

¹⁶ SILVA JARDIM, Antônio. **Conferência Pública sobre o Fechamento das Portas em 17 de Outubro de 1888**. Rio de Janeiro: Imprensa Mont'Alverne, 1888, p. 16.

¹⁷ *Ibidem*, p. 19.

2.3 INTERNACIONALIZAÇÃO E CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO AO REPOUSO SEMANAL

Com o continente europeu abalado pelas consequências desastrosas da I Guerra Mundial, abriu-se caminho para a criação de um órgão internacional que se encarregasse da promoção de patamares mínimos em matéria de direitos trabalhistas. Surgiu, então, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com sede em Genebra, derivada da nova configuração política e social moldada pelo Tratado de Versalhes, de 1919, e que marcou o fim do conflito bélico.

Já na Conferência de Paz de 1919 consubstanciou-se a sugestão de que os países signatários adotassem o “descanso hebdomadário de vinte e quatro horas, que deverá conceder-se aos domingos, sempre que seja possível”.¹⁸

Nos anos seguintes, a OIT promoveu a causa do descanso semanal principalmente tornando-o objeto de Convenções Internacionais. A primeira delas a tratar do assunto foi formalizada em 1921 e prevê a concessão do direito aos trabalhadores da indústria, tendo sido promulgada no Brasil pelo Decreto n. 41.721, de 25 de junho de 1957.

Estabelece o art. 2º da Convenção sobre o Repouso Semanal (Indústria) de 1921 que “todo 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.”¹⁹

A OIT não definiu o domingo como dia preferencial de repouso, tendo apenas definido que o descanso semanal “coincidirá, quando possível, com os dias consagrados pela tradição ou costume do país ou da região.”²⁰ Certamente, em culturas não tão homogêneas, a adoção de um único dia preferencial de repouso, como ocorreu no Brasil e na quase totalidade dos países ocidentais, pode ser medida que não atenda aos interesses sociais da coletividade.

¹⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 35.

¹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 14, de 1921. Convenção sobre o repouso semanal (indústria). Disponível em <http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/convencoesOIT.asp>. Acesso em: 08 mar. 2013.

²⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Op. cit.*

O Estado de Israel, por exemplo, na legislação concernente à jornada de trabalho e aos períodos de descanso, levou em consideração as diferentes tradições religiosas que caracterizam a população nacional, composta de judeus, cristãos e muçulmanos. Dispõe a lei nº 5711, de setembro de 1951, que:

7. (a) o repouso semanal de um empregado não será inferior a 36 horas consecutivas na semana.
- (b) O repouso semanal incluirá:
 - (1) no caso de um judeu, o dia de sábado;
 - (2) no caso de um indivíduo não judeu, o dia de sábado, ou o domingo, ou a sexta-feira, aquele que for normalmente observado por ele como seu dia de descanso semanal.²¹

Em 1957, a Convenção n. 106 da OIT, estendeu também aos trabalhadores empregados no comércio e nos escritórios o direito a 24 horas de repouso semanal a cada período de sete dias, de modo semelhante ao definido em relação aos trabalhadores da indústria, em 1921. Essa convenção foi internalizada no ordenamento jurídico nacional mediante o Decreto n. 58.823, de 14 de junho de 1966.

De acordo com Sússekind, a convenção internacional atua como “fonte formal de direito, gerando direitos subjetivos individuais, sobretudo nos países onde vigora a teoria do monismo jurídico e desde que não se trate de diploma meramente promocional ou programático.”²² Em outra parte, o mesmo doutrinador afirma que as Convenções da OIT são tratados multilaterais abertos, com caráter normativo e que, quando ratificadas, passam a integrar a respectiva legislação nacional.²³

No entanto, a disciplina conferida por uma Convenção da OIT a determinada matéria jurídica terá sua aplicabilidade condicionada ao grau de evolução do ordenamento interno sobre o mesmo assunto. Isto porque “a eficácia de uma convenção ratificada tem sentido de garantir um nível mínimo de benefícios, não

²¹ ISRAEL. Lei n. 5711 (Hours of Work and Rest Law), de 1951. OIT. Disponível em: <http://www.oit.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=es&p_country=ISR&p_classification=13.01&p_origin=SUBJECT>. Acesso em: 06 fev. 2013.

²² SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1983, p. 181.

²³ SÚSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994, p. 30.

podendo ser invocada para derrogar medidas mais vantajosas, já imperantes no país”.²⁴

Paralelamente ao processo de internacionalização do direito do trabalho, muitos países passaram a incluir determinadas garantias trabalhistas em sua Constituição. Esse fenômeno da inclusão dos direitos sociais, também denominados direitos de segunda geração, nos textos constitucionais dos países modernos ocorreu a partir do início do século XX com a promulgação da Constituição Mexicana de 1917 e da Constituição de Weimar em 1919. Desta forma, o repouso semanal passou a ostentar a qualidade de garantia constitucional.

No Brasil, a primeira Constituição a garantir, ainda que timidamente, o direito dos trabalhadores ao repouso semanal foi a Carta de 1934. Antes disso, o repouso semanal havia sido objeto das disposições do Decreto n. 21.186, de 22 de março de 1932, que regulava a duração normal do trabalho. As Constituições anteriores, a Imperial de 1824 e a Republicana de 1891, nada dispunham a respeito.

A efêmera Constituição de 1934, em seu art. 121, §1º, item e, assim determinava:

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;²⁵

A Constituição seguinte, outorgada em 1937, tratou de manter o patamar constitucional do repouso semanal, porém sob nova redação:

Art 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

.....

²⁴ GIGLIO, Wagner D. **OIT e Convenções Internacionais do Trabalho Ratificadas pelo Brasil**. São Paulo: Sugestões Literárias, 1973, p. 48.

²⁵ BRASIL. Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 12 mar. 2013.

d) o operário terá direito ao repouso semanal aos domingos e, nos limites das exigências técnicas da empresa, aos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;²⁶

Conforme oportunamente observa Sérgio Ferraz, “assegurado era, pelo constituinte, tão apenas o repouso semanal, mas não a sua remuneração.”²⁷ Também a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), surgida em 1º de maio de 1943, em sua redação original, nada mencionava em relação à remuneração do descanso semanal.

O pagamento correspondente ao período de repouso semanal só se tornou um dever legal com a promulgação da Constituição de 1946, quando o instituto ganhou nova definição, conforme expresso no art. 157, inciso VI:

Art 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

.....
VI - repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;²⁸

Levou mais alguns anos para que a inovação constitucional fosse regulamentada, o que ocorreu com a publicação da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Esta lei, por sua vez, foi regulamentada pelo Decreto nº 27.048, de 12 de agosto do mesmo ano.

Alguns juristas concluem que a Lei nº 605/49 revogou os dispositivos referentes ao repouso semanal da CLT. Assim se posiciona Amauri Mascaro Nascimento, com o argumento de que, como a disciplina da matéria pela CLT “é anterior à lei específica – a CLT é de 1943 e a Lei n. 605 é de 1949 -, segundo o princípio jurídico de que a lei especial revoga a geral e anterior, a conclusão que se

²⁶ BRASIL. Constituição (1937). Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 12 mar. 2013.

²⁷ FERRAZ, Sérgio. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1977, p. 119.

²⁸ BRASIL. Constituição (1946). Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm> Acesso em: 12 mar. 2013.

impõe é que os preceitos sobre repouso semanal contido [sic] na CLT são inaplicáveis.”²⁹

Sérgio Pinto Martins chegou a mesma conclusão por um caminho diverso. Segundo o seu Comentário à CLT, a norma legal expressa no § 1º do artigo 2º da LICC, de que lei posterior revoga a anterior, não afeta o texto consolidado por não haver revogação expressa pela Lei n. 605/49. Contudo, a partir de uma análise particularizada dos artigos 67, 68 e 69 da CLT, Pinto Martins defende a revogação de todos eles, seja por incompatibilidade com a nova lei ou por inovação da regulamentação legal.³⁰

Diverge parcialmente Victor Russomano, para quem “as normas dos arts. 68 e 69, da Consolidação, continuam em pleno vigor, pois o art. 1º, da Lei 605, renovou a preferência pelo repouso em domingo, sem atritar-se com os mencionados dispositivos.”³¹ Monteiro de Barros somente admite a possibilidade de revogação do art. 68, uma vez que “a Lei n. 605, de 1949, no parágrafo único do art. 5º e no art. 10, *caput* e parágrafo único, disciplina a matéria de forma diversa e pior”.³² De qualquer forma, muitos manuais ainda apontam o texto da CLT como fundamento jurídico vigente do repouso semanal remunerado, especialmente em relação à organização da escala de revezamento prevista no art. 67.³³

Em 1967, a nova Constituição limitou-se a reproduzir, de forma um pouco mais sintética, o que já determinava a Constituição de 1946 a respeito do repouso semanal, tendo excluído a menção ao “limite das exigências técnicas das empresas” para a concessão dos feriados civis e religiosos (art. 158, item VII). A Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969, preservou integralmente este dispositivo nas suas considerações introdutórias.

Atualmente, o direito semanal remunerado foi incluído entre os direitos sociais do art. 7º (inciso XV) da Constituição Federal de 1988.

²⁹ NASCIMENTO, Amauri M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 318.

³⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 110-111.

³¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 324.

³² BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 724.

³³ São exemplos o Curso de Direito do Trabalho de Arnaldo Süssekind (2002, p. 463) e a Introdução ao Direito do Trabalho de Evaristo de Moraes Filho e Antônio Carlos Flores de Moraes (2010, p. 520), entre outros.

3 O REPOUSO SEMANAL NO SISTEMA DE DURAÇÃO DO TRABALHO

O repouso semanal encontra-se inserido em um conjunto mais amplo de direitos conquistados pelos trabalhadores que podemos chamar de sistema de duração do trabalho. Em 1950, Arnaldo Süssekind dedicou parcela considerável de sua obra sobre duração do trabalho ao que ele denominou, à época, Sistema Geral e Regimes Especiais de Duração do Trabalho no Direito Brasileiro.¹

Tratava-se de uma apresentação organizada dos principais conceitos utilizados na definição da duração do trabalho e das variadas normas que regulavam os períodos de trabalho e descanso das diferentes categorias de trabalhadores. No entanto, poucos autores construíram uma abordagem efetivamente sistemática e não há muito consenso como resultado.

De forma geral, uma sistematização da duração do trabalho na legislação brasileira pode ser obtida mediante dois enfoques diferentes. Um deles classifica os elementos componentes dessa duração de trabalho considerados em si mesmos. E o outro enfoque analisa os diferentes períodos alternados de trabalho e descanso sob a perspectiva da execução do contrato de trabalho. Abordaremos oportunamente cada uma dessas propostas.

O ponto inicial para qualquer sistematização parece ser a distinção entre uma dimensão positiva e outra negativa para a duração do trabalho, como proposto por José Martins Catharino². O aspecto positivo corresponde à duração do trabalho propriamente dita, o que inclui jornada de trabalho, carga de trabalho semanal³ e considerações acerca das condições de prestação desse trabalho, tais como o tempo noturno de trabalho, a insalubridade e a periculosidade. O aspecto negativo compreende os descansos e repousos em geral.

Essa argumentação, trazida para a ótica da execução do contrato de trabalho, permite distinguir entre execução positiva e execução negativa. Na execução

¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repousos Remunerados**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1950, p. 103-309.

² CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1981, v. 2, p. 118.

³ Para uma definição conceitual precisa dos elementos que compõem o sistema de duração do trabalho, ver CAMINO, Sistema Legal Disciplinador da Duração do Trabalho: artigo 57 e seguintes da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, ano 77, n. 2, abr-jun 2011, p. 224-231.

positiva, “o empregado trabalha, o salário é adquirido continuamente, o tempo de serviço flui”. Na negativa, “o trabalhador entra em repouso, nas intermitências não remuneradas de seu trabalho, 'fora' da jornada”. Contudo, nas situações em que não se observa o elemento trabalho, em sua forma dinâmica, potencial ou ociosa⁴, mas há remuneração, fala-se em execução positiva reduzida.

3.1 ASPECTO POSITIVO DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Um dos elementos fundamentais do contrato de trabalho é a prestação de serviço pelo empregado. “No contrato de trabalho, o operário põe sua força-trabalho e sua habilidade à disposição de seu empregador, o qual tem a liberdade de dirigi-la no sentido que lhe aprouver.”⁵

Em contrapartida à execução do trabalho, o empregador remunera o trabalhador mediante o pagamento de um salário previamente ajustado. Disso identificam-se dois polos de interesse. Por um lado, o empregado está disposto a ceder sua força de trabalho com o propósito de obter em troca uma determinada quantia em dinheiro que lhe permita subsistência digna. No outro polo da relação está o empregador, determinado a obter a maior quantidade de trabalho possível de seu empregado, alcançando-lhe parte dos recursos financeiros de que dispõe para a administração de seu negócio.

No exato momento em que o trabalhador inicia a sua prestação pessoal de serviço, objeto do contrato de trabalho, desencadeia-se também um processo de esgotamento contínuo e progressivo de suas forças. É um fenômeno contínuo porque acompanha a todo o momento a atividade laboral, sendo dessa indissociável. A sua progressão indica que os efeitos desse processo serão mais danosos na medida em que maior for o acúmulo de trabalho já realizado. A única forma de estancar esse processo de desgaste natural se dá pela interrupção da atividade tida como sua causa.

⁴ Essa distinção é estabelecida por Martins Catharino para referir-se ao trabalho efetivamente prestado e ao tempo em que o trabalhador fica à disposição do empregador. CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1981, v. 2, p. 125.

⁵ GOMES, Orlando & GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987, v. 1, p. 183.

Porém, a história da evolução das relações de trabalho comprova que, entregues trabalhador e empregador apenas às limitações da autonomia da vontade, surgem situações intoleráveis para a sociedade. Premido pela necessidade de obter o seu sustento, um trabalhador poderia submeter-se a condições de trabalho que afrontassem a própria dignidade da pessoa humana. É o caso de jornadas abusivas de até 18 horas e em condições insalubres observadas durante momentos da Revolução Industrial.

Nesse contexto, a quantidade de trabalho exercida pelo empregado precisa ser limitada por um instrumento outro que não o contrato estabelecido entre as partes, empregador e trabalhador. Por considerar a duração do trabalho uma questão de ordem pública, o legislador tratou de impor limites temporais e qualitativos para a prestação do serviço, desvirtuando, desse modo, o caráter eminentemente privatístico que a relação de trabalho possuía até então.

Assim, o aspecto positivo da duração de trabalho, no que se refere a sua expressão temporal, sempre será limitado em máximos na legislação trabalhista e podem ser definidos em base diária ou semanal.

3.1.1 Jornada de trabalho

A prestação de serviço dentro dos limites temporais de um dia corresponde a uma jornada de trabalho. A própria expressão 'jornada' está semanticamente restrita à uma extensão temporal dentro de 24 horas contínuas, pelo que falar em jornada diária consiste no uso pleonástico da língua pátria.

Alice Monteiro de Barros definiu a jornada de trabalho como “o período, durante um dia, em que o empregado permanece à disposição do empregador, trabalhando ou aguardando ordens”.⁶ Para Maurício Godinho Delgado é “a medida principal do termo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.”⁷

Não se confunde, todavia, com a duração normal de trabalho prevista no art. 58, caput, da CLT, que, nas palavras de Arnaldo Sussekind, é “o tempo máximo

⁶ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 662.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 782.

previsto em lei para a execução diária dos encargos decorrentes da relação de emprego, sem prestação de serviços extraordinários”.⁸ Isso porque é possível o cumprimento de jornada de trabalho sem que seja observada a duração normal do trabalho diário.

No entanto, a duração normal de trabalho identifica-se com a jornada normal de trabalho, de 8 horas diárias no máximo conforme o supracitado artigo, que é espécie do gênero jornada de trabalho. Além da jornada normal, outras formas de jornada de trabalho podem ser mencionadas, tais como a compensatória, a extraordinária, a reduzida, a especial, a noturna dos trabalhadores urbanos, a jornada em turnos ininterruptos de revezamento e o regime de sobreaviso.⁹

Jornada de trabalho é também diferente de horário de trabalho, pois este consiste na mera “distribuição determinada da quantidade de trabalho no tempo”.¹⁰ É também o “limite objetivo da jornada”¹¹, susceptível de alteração unilateral por parte do empregador, ao contrário da jornada contratual.

As condições ambientais de prestação do serviço também influirão sobre a quantidade de trabalho prestado, na medida em que podem tornar mais acentuado o desgaste físico e mental do trabalhador. É o caso, por exemplo, do trabalho noturno e do exercido em condições perigosas ou insalubres.

Para a jornada noturna dos trabalhadores urbanos¹², a legislação proveu um meio de limitação da quantidade de trabalho *sui generis*. Além do respectivo

⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1950, p. 105.

⁹ Uma descrição detalhada das diferentes espécies de jornada de trabalho pode ser encontrada em CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 382-398. Uma análise pormenorizada das jornadas especiais de trabalho é dada por BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 693-721.

¹⁰ CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1981, v. 2, p. 128.

¹¹ CAMINO, Carmen. Sistema Legal Disciplinador da Duração do Trabalho: artigo 57 e seguintes da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo: Lex Editora. Ano 77, nº 2, abr-jun, 2011, p. 226.

¹² O trabalho noturno dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação do petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos está sujeito a legislação especial (Lei nº 5.811, de 1972) e a ele não se aplica a hora reduzida, conforme Súmula nº 112 do TST. Também os trabalhadores rurais não tem direito a hora reduzida, cabendo-lhes, em compensação, um lapso de tempo maior para a configuração da jornada noturna e remuneração superior a do urbanos pelo trabalho realizado nessas condições. O art. 7º da Lei 5.889/73 previu que o trabalho noturno na lavoura é aquele executado entre as 21 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, e, na atividade pecuária, entre as 20 horas de um dia e as 4 horas do dia seguinte. O adicional devido foi fixado em 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal, conforme parágrafo único do referido artigo.

adicional a ser pago, a CLT estabeleceu que o trabalho prestado em 52 minutos e 30 segundos, no horário noturno, corresponde a 1 hora de prestação de serviços (§ 1º, do art. 73). Dessa forma, o trabalhador que laborar durante 7 horas, entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, terá trabalhado o equivalente às 8 horas da jornada diurna para efeitos de remuneração.

3.1.2 Carga horária semanal

A carga horária semanal resulta da “soma das jornadas normais cumpridas pelo empregado durante os seis dias de trabalho de uma semana”¹³ e é limitada pelo art. 7º, XIII, da Constituição Federal em 44 horas. Apesar dessa íntima relação com a jornada de trabalho, a carga horária semanal não tem como propósito definir os seus limites.

Conforme destaca Carmen Camino, as finalidades que motivam a instituição de um limite em horas para o trabalho semanal são: “garantir intervalos interjornadas, permitir limites para a compensação de jornadas e a inserção de repousos remunerados semanais”.¹⁴

3.2 ASPECTO NEGATIVO DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Se, por um lado, o aspecto positivo da duração do trabalho corresponde à prestação do serviço, efetiva ou potencial, por outro, o aspecto negativo diz respeito aos períodos de descanso e repouso assim definidos na lei. Embora uma distinção entre repouso e descanso seja possível, nesse estudo, ambas as expressões são intercambiáveis.

Ao passo que o aspecto positivo é definido em limites máximos de trabalho, o negativo orienta-se por períodos mínimos de descanso, podendo eventualmente comportar também máximos, mas sempre no interesse do trabalhador.

¹³ CAMINO, Carmen. Sistema Legal Disciplinador da Duração do Trabalho: artigo 57 e seguintes da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo: Lex Editora. Ano 77, nº 2, abr-jun, 2011, p. 225.

¹⁴ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 381.

Com relação aos períodos legais de descanso, existem múltiplas possibilidades de classificação. Uma delas é distinguir os repousos com base na posição temporal que ocupam em relação aos períodos de trabalho. Assim, o descanso pode ser intrajornada, interjornada, intersemanal, episódico ou anual.

Essa distinção é perceptível no conceito de períodos de descanso adotado por Godinho Delgado:

períodos de descanso conceituam-se como lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados intra ou intermódulos diários, semanais ou anuais do período de labor, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção familiar, comunitária e política.¹⁵

Outro critério é o da especialização ou não da norma que o institui. Conforme essa classificação, um período de descanso pode ser considerado comum ou especial, dependendo da abrangência de seu campo de aplicação às diferentes categorias profissionais de trabalhadores. O repouso poderá também ser remunerado ou não remunerado.

É possível, ainda, aventar uma classificação com base na função que o descanso desempenha em relação ao bem-estar fisiológico e social do trabalhador. Assim, a adequação da quantidade de repouso precisa ser observada em consideração à função específica desempenhada por aquele período de descanso dentro do sistema de duração do trabalho.

Dentre todas essas possibilidades, o critério da posição temporal parece ser o mais adequado para uma exposição sintética do aspecto negativo da duração do trabalho por ser o mais amplamente utilizado pela doutrina e por melhor conformar-se à estrutura de apresentação das normas sobre descanso adotada pela CLT. Os demais critérios serão eventualmente considerados no estudo individual de cada instituto.

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 861.

3.2.1 Descanso intrajornada

Se traçada uma linha temporal que represente a prestação do serviço pelo empregado, o primeiro período de descanso que a lei lhe confere é o denominado intervalo intrajornada. E é também o de menor expressão quantitativa, podendo variar de alguns poucos minutos para mais de 2 horas, em circunstâncias excepcionais.

O principal dispositivo legal que o regula é o art. 71 e parágrafos da CLT. De modo geral, não há previsão legal de intervalo intrajornada para trabalho contínuo igual ou inferior a 4 horas. Jornada de trabalho superior a 4 horas e até o limite de 6 horas tem a duração do intervalo estipulada em 15 minutos. E para jornadas superiores a 6 horas, o descanso será de 1 hora, no mínimo, até 2 horas, no máximo.

Dessa maneira, os intervalos intrajornadas fogem à regra geral segundo a qual os períodos que expressam o sentido negativo da duração de trabalho são fixado em mínimos legais, facultando-se a concessão de períodos maiores de descanso ao trabalhador. Nestes casos, a lei prevê, não somente o mínimo, mas também o lapso temporal máximo para cada intervalo.

Para Arnaldo Süssekind, essa é uma consequência da adoção da regra do § 2º, do art. 71, da CLT, de determina a não remuneração desses períodos, motivo pelo qual, “se empregador fixar intervalo maior, terá de computar o tempo excedente como de serviço prestado, remunerável e integrante da jornada de trabalho”.¹⁶ Se o acréscimo de intervalo dá-se ao final da jornada, o trabalhador faz jus também ao pagamento de horas extraordinárias, conforme a Súmula 118 do TST.

No caso dos trabalhadores que cumprem jornada de trabalho superior a 6 horas, embora a lei permita a distensão do período máximo de 2 horas de intervalo mediante acordo escrito ou convenção coletiva, o descanso mínimo de 1 hora não pode ser reduzido por negociação por tratar-se de medida referente à medicina e segurança do trabalho¹⁷.

¹⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1950, p. 246.

¹⁷ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 682. Este é também o entendimento exarado na Orientação Jurisprudencial n. 342 da SDI-I do TST.

Contudo, os estabelecimentos que apresentarem refeitórios adequados às exigências do Ministério do Trabalho poderão receber deste órgão autorização para redução do período mínimo de 1 hora para descanso, desde que os trabalhadores não estejam submetidos à jornada prorrogada (art. 71, § 3º, da CLT).

Até aqui tratamos do que Carmen Camino aponta como sendo o intervalo típico, ou seja, aquele que “corresponde ao período de execução negativa do contrato, em que este transita na sombra, sem visibilidade, mas potencialmente apto a se tornar em plena execução positiva porque conserva toda a sua materialidade”. Essa classificação é compatível com o que Godinho Delgado denominou de intervalo comum, aplicáveis pela legislação às diversas categorias profissionais que compõem o mercado de trabalho e, em regra, não remunerado.¹⁸

Ao lado dos intervalos comuns, Godinho Delgado chama de intervalos especiais aqueles “característicos apenas de certa categoria profissional ou do exercício do trabalho em certas circunstâncias diferenciadas”.¹⁹

Em relação a esses intervalos ditos especiais, como regra geral, a jornada de trabalho prestada em condições ambientais e ergonômicas que possam afetar a saúde do trabalhador traz inclusa em si mesma períodos de repouso específicos definidos em lei²⁰. A esses intervalos não se aplica a regra contida no art. 71, § 2º, da CLT, que determina o não cômputo do período despendido em repouso na duração da jornada de trabalho.

No entanto, apesar de seu aspecto negativo de duração do trabalho, essas pausas não podem ser confundidas com os períodos de execução negativa do contrato de trabalho. O legislador optou por incluí-las na jornada de trabalho, mas de um modo diferente dos demais intervalos, remunerando o não serviço como se fosse trabalho efetivo.

Não há dúvidas com relação aos objetivos dos intervalos intrajornadas: “concentram-se essencialmente em torno de considerações de medicina e

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 868-869.

¹⁹ *Ibidem*, 868.

²⁰ São exemplos os intervalos na jornada dos que trabalham em serviços de mecanografia (art. 72 da CLT), em câmaras frigoríficas (art. 253 da CLT) e em minas de subsolo (art. 298 da CLT).

segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços”.²¹

3.2.2 Descanso interjornada

O art. 66 da CLT determina um período mínimo de 11 horas consecutivas de descanso. Têm início após o término da efetiva prestação da jornada de trabalho que a antecede, considerando-se para tanto a última hora de trabalho, mesmo que prestada extraordinariamente.

Semelhantemente ao que ocorre com os períodos de descanso intrajornadas, a lei estabelece lapsos temporais diferenciados para determinadas categorias profissionais também quanto ao descanso interjornada. Por exemplo, aos empregados sujeitos a horários variáveis nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonia, é garantido um período de folga de 17 horas entre jornadas especiais de 7 horas cada (art. 229, da CLT). Já o art. 235, caput e § 2º, da CLT prevê um descanso mínimo interjornada de 12 horas para os operadores cinematográficos com horário noturno de trabalho.

Além dos intervalos interjornadas especiais previstos em lei, podem surgir outros decorrentes dos regimes de compensação de jornada, tais como os de 12 horas de trabalho por 36 de descanso (12X36) ou de 24 horas por 72 de descanso (24X72).

Porém, ao contrário do que se verifica nos intervalos intrajornadas especiais, o descanso interjornada nunca será remunerado, mesmo porque não se computa o período de descanso na jornada de trabalho. E esse é um dos motivos para que não seja confundido com as 24 horas destinadas ao repouso semanal, que sempre serão remuneradas.

Como bem explicou Sérgio Ferraz, “as regras relativas aos períodos de descanso, consagradas na seção da C.L.T., ora sob exame, acumulam-se,

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Jornada de Trabalho e Descansos Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2003, p. 125.

superpõem-se, não se extinguem reciprocamente”.²² Dito de outra forma, os períodos de descanso interjornada e intersemanal “não se deduzem ou compensam”.²³ O mesmo critério é considerado em relação aos feriados. Dessa forma, “se entre um dia e outro de trabalho tiver um feriado ou uma folga, o trabalhador terá direito a 24 horas de descanso mais 11 horas, totalizando 35 horas de repouso.”²⁴

O descanso interjornada é exemplo de duração do trabalho em sentido negativo, bem como de execução negativa do contrato de trabalho.

Os objetivos são ampliados em relação ao descanso intrajornada, passando a abranger também a “razoável integração pessoal do obreiro no seio de sua família e de sua comunidade mais ampla”.²⁵

3.2.3 Descanso intersemanal

O período obrigatório de descanso entre uma semana e outra de jornadas de trabalho, ou simplesmente repouso semanal, por ser o objeto principal de estudo do presente trabalho, será visto detalhadamente mais diante. Contudo, tendo em vista sua importância no sistema legal de duração do trabalho, é preciso situá-lo entre os demais períodos de descanso, ainda que considerado apenas em suas características gerais.

A disposição constitucional que determina a concessão de um repouso semanal, entendido como o período de 24 horas contínuas de descanso após 6 dias de trabalho, por tratar-se de regulamento de duração de trabalho em seu polo negativo, deve ser considerado como uma limitação mínima. Seria possível, então, a estipulação contratual ou convencional de um repouso semanal mais extenso que o de 24 horas.

²² FERRAZ, Sérgio. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1977, p. 107.

²³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 875.

²⁴ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008, p. 740.

²⁵ DELGADO, *op. cit.*, p. 877.

3.2.4 Descanso episódico

Essa nomenclatura é utilizada com originalidade por Luciano Martinez, o qual define como episódicos “os intervalos que acontecem sem periodicidade durante o transcurso dos quais, por força de lei, não se impõem a realização de trabalho”.²⁶ Esse período de descanso corresponde aos dias feriados, que devem ser muito bem distinguidos do repouso semanal, não só devido à ausência de periodicidade, mas, sobretudo, pelo seu fundamento meramente festivo e comemorativo.

A Lei n. 9.093, de 12 de setembro de 1995, dispõe sobre os feriados civis e religiosos:

Art. 1º São feriados civis:

I - os declarados em lei federal;

II - a data magna do Estado fixada em lei estadual.

III - os dias do início e do término do ano do centenário de fundação do Município, fixados em lei municipal.

Art. 2º São 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.

O direito ao repouso no feriado não está contemplado no atual texto constitucional, apesar de ter sido previsto nas Constituições de 1937, 1946 e 1967. Sua disciplina advém, sobretudo, da Lei n. 605/49, que também dispõe sobre sua remuneração. Além disso, a Convenção n. 132 da OIT, que trata dos períodos de férias remuneradas, cogita a possibilidade de feriados “costumeiros”, ao lado dos oficiais (art. 6º).

3.2.5 Descanso anual

O descanso anual ou férias recebe na legislação e na doutrina grande autonomia em relação aos demais períodos de descanso. A CLT dedica todo o capítulo IV do Título II ao seu estudo, localizando-o fora das disposições de duração do trabalho, objeto do Capítulo II, do mesmo título.

²⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 326.

Porém, considerado o sistema legal de duração do trabalho, é apropriado incluir o período de férias entre os demais lapsos temporais consagrados ao descanso do trabalhador pela própria similitude de caracteres que os associa. No entanto, a menção ao instituto das férias nesse estudo assume contornos meramente sistemáticos, o que justifica apenas uma visão rápida de suas principais características.

Desta forma, as férias são o “direito do empregado de abster-se de trabalhar durante um determinado número de dias consecutivos por ano, sem prejuízo da remuneração e depois de cumpridas certas exigências, entre elas a assiduidade”.²⁷ Estão alocadas no sentido negativo da duração do trabalho²⁸ e configuram-se execução positiva reduzida do contrato de trabalho²⁹, tal qual o repouso semanal. Desempenham todas as funções dos demais períodos de descanso, sejam elas de motivação higiênica ou de integração social e familiar.

²⁷ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 735-736.

²⁸ CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1981, v. 2, p. 134.

²⁹ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 410.

4 CARACTERIZAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL

A legislação trabalhista ocupou-se do instituto jurídico do repouso semanal nos artigos 67 a 69 da CLT e, mais detalhadamente, pela Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949. Está também garantido constitucionalmente no inciso XV, do art. 7º, da Carta de 1988. Superada a discussão a respeito da derrogação do texto consolidado pela legislação especial, examinada na exposição da evolução histórica do repouso semanal, cabe então melhor caracterizar esse período de descanso, precisando seu conceito, natureza jurídica, funções e principais aspectos que o distingue das demais interrupções do contrato de trabalho.

4.1 CONCEITO DE REPOUSO SEMANAL

Uma definição de repouso semanal deve procurar refletir os principais elementos legais contidos no art. 67 da CLT¹. Godinho Delgado define o repouso semanal com base nesses elementos, acrescentando ao seu conceito os principais objetivos do instituto. Para ele, o descanso semanal é

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.²

É, assim, um “dia que seria de trabalho, mas deixa de sê-lo para que o empregado possa descansar após seis dias de labor”.³ Configura-se também em “intervalo compulsório de natureza interruptiva (“remunerado”) e entrejornadas.”⁴

Monteiro de Barros deu relevo à noção de repouso semanal como direito subjetivo

¹ O art. 67, *caput*, da CLT diz que “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”.

² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 878.

³ CAMINO, Carmen. Sistema Legal Disciplinador da Duração do Trabalho: artigo 57 e seguintes da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, ano 77, n. 2, abr-jun 2011, p. 226.

⁴ OLIVEIRA, Cinthia Machado; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 129.

do trabalhador ao caracterizá-lo como “o direito assegurado ao empregado de abster-se de trabalhar durante, pelo menos, 24 horas consecutivas, prefixadas na semana, sem prejuízo do salário”.⁵

A doutrina estrangeira não se distancia dos autores nacionais quanto à definição de repouso semanal. Para Monteiro Fernandes, o descanso semanal é uma “prerrogativa mínima da generalidade dos trabalhadores” e “deverá cobrir um dia de calendário, isto é, um segmento temporal iniciado às 0 horas e terminado às 24”.⁶ E Despontin enfatiza seu aspecto periódico, pois, “de los siete días de la semana, se trabajan seis em forma contínua y se descansa el séptimo, que por ser generalmente em día domingo es conocido como descanso dominical”.⁷

4.2 NATUREZA JURÍDICA

A natureza do direito ao repouso semanal é a de “obrigação de conceder o descanso”.⁸ Essa perspectiva de natureza jurídica claramente está direcionada ao empregador, a quem compete determinar a forma como será distribuída a realização do trabalho pelos seus empregados ao longo da semana, respeitando-se todos os períodos legais de descanso, entre eles o repouso semanal.

Além disso, Rodolfo Pamplona Filho afirma que sua natureza jurídica é de “suspensão parcial ou interrupção do contrato de trabalho, eis que continua exigível a remuneração pelo empregador, em que pese o empregado não estar laborando naquele dia”.⁹ Essa interrupção caracteriza-se também como execução positiva reduzida do contrato de trabalho, que se diferencia da execução negativa, na qual o empregado não trabalha e não tem salário¹⁰.

No entanto, assumindo-se ponto de vista diverso, qual seja, pela ótica do empregado, a natureza jurídica do repouso semanal assume feições de direito

⁵ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 723.

⁶ FERNANDES, Antônio Monteiro. **Direito do Trabalho**. 14.ed. Coimbra: Almedina, 2009, p. 420-421.

⁷ DESPONTIN, Luis Alberto. **Jornada de trabajo: duración, descansos, horarios, cierre uniforme, feriados, vacaciones**. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Argentina, [1952-53], v. 2, p. 9.

⁸ NASCIMENTO, Amauri M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 318.

⁹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Repouso Semanal Remunerado e Férias. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano 36, v. 44, 2000, p. 243.

¹⁰ CAMINO, Carmen. Sistema Legal Disciplinador da Duração do Trabalho: artigo 57 e seguintes da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, ano 77, n. 2, abr-jun 2011, p. 229.

subjetivo. Essa foi a percepção de Monteiro de Barros ao afirmar que “a natureza jurídica do repouso semanal reside na concessão de dois direitos do empregado: o de abster-se de trabalhar no dia destinado ao descanso e o de receber o pagamento correspondente”.¹¹ Também para Sússekind “se trata de um direito, e ainda mais, de um direito irrenunciável e intransacionável”.¹²

Ao lado disso, a doutrina segue a tendência moderna¹³ de abordar o repouso semanal sob o escopo de um direito ao descanso. Esse direito de abster-se de trabalhar, ou simplesmente direito ao descanso, tem o propósito de proteger a vida familiar do trabalhador, bem como lhe permitir o gozo de outros direitos como o direito à educação e à cultura¹⁴, como será visto mais adiante no exame das funções do repouso semanal.

4.3 FUNÇÕES DO REPOUSO SEMANAL

O papel que o repouso semanal desempenha no cotidiano laboral do trabalhador é definido pelas suas funções. É evidente a relação das funções do descanso com a finalidade pretendida pela lei que o institui, o que possivelmente levou Godinho Delgado a descrevê-las como *objetivos* dos intervalos intersemanais.¹⁵ Alice Monteiro de Barros prefere a expressão “fundamentos”¹⁶, Arnaldo Sússekind vale-se de uma e de outra¹⁷, e Carmen Camino emprega o termo “causa”¹⁸. Luiz Nuñez Padilla adotou a expressão “finalidade”.¹⁹

Não há sentido em uma discussão mais aprofundada sobre a terminologia empregada para designar as funções do repouso semanal uma vez que existem autores que não se apegam com rigor a qualquer um dos termos. Segue essa linha,

¹¹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 723.

¹² SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 318.

¹³ Os autores portugueses, a exemplo de Antônio Monteiro Fernandes e Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, certamente o fazem sob a influência do art. 59.º/1, d. da Constituição Portuguesa que consagra o “direito ao repouso e aos lazeres”.

¹⁴ LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2008, p. 314.

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 874.

¹⁶ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 723.

¹⁷ SÜSSEKIND, *op. cit.*, p. 314-316.

¹⁸ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 409-410.

¹⁹ PADILLA, Luiz R. Nuñez. O Repouso Semanal Remunerado. **Revista LTr**, São Paulo, v. 54, n. 2, fev. 1990, p. 211.

por exemplo, Süsskind, como já mencionado, ao utilizar definições como “fundamentos”, “finalidade” e “objetivos”.²⁰ Pode-se, então, considerar as diferentes expressões como intercambiáveis, desde que atendam ao objetivo de demonstrar a razão de existir do repouso semanal.

Justifica-se o emprego do termo função no presente trabalho porque fundamento, finalidade, objetivo e causa são expressões que denotam um aspecto estático, subjacente à instituição legal do repouso semanal, enquanto que o termo função tem conotação dinâmica, intrinsecamente relacionada ao próprio exercício do direito, permitindo uma melhor verificação de seu pleno cumprimento. Desta forma, função aponta para o repouso semanal em movimento, se for permitida a associação não usual entre as palavras *repouso* e *movimento*.

Contudo, independentemente da expressão adotada pelos doutrinadores, não há dúvidas quanto à classificação das funções do repouso semanal em três aspectos preponderantes: o econômico, o fisiológico e o social.

Pouco examinada pela doutrina, a função econômica do repouso semanal sugere não ser do interesse da empresa ou da economia em geral a prestação ininterrupta de serviço pelo empregado. É um aspecto que não se relaciona diretamente com as necessidades individuais do trabalhador, mas com a organização da atividade capitalista em si.

Essa função econômica reflete “o ideal de combate ao desemprego, com a contratação de trabalhadores para substituir os que se encontram em gozo do repouso, fortalecendo a demanda por mão-de-obra no mercado de trabalho”.²¹ Para Monteiro de Barros, o fundamento econômico encontra expressão quando “o empregado descansado tem o seu rendimento aumentado e a produção aprimorada”.²²

Luis Despontin vislumbra um outro aspecto ao considerar que as limitações legais à duração do trabalho possuem razões de índole econômica impostas

²⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 462.

²¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Repouso Semanal Remunerado e Férias. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano 36, v. 44, 2000, p. 242.

²² BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 723.

essencialmente pela técnica e pela máquina que, se mantida em constante atividade, leva à superprodução.²³

Embora essa seja uma realidade facilmente constatável na indústria, a sua verificação em outros setores torna-se mais difícil. Nenhum problema de superprodução poderia ser levantado, por exemplo, na hipótese de um estabelecimento comercial que opere em todos os dias da semana.

Nessas circunstâncias, a eventual exigência do empregador de prestação continuada de trabalho, sem o gozo merecido do repouso semanal, ainda que absolutamente ilegal, não teria o efeito de produzir inconvenientes de ordem econômica à empresa, exceto talvez pela esperada queda de produtividade do trabalhador ou pela eventual oneração da sociedade empresarial devido ao pagamento de despesas com processos judiciais decorrentes da supressão dos períodos obrigatórios de descanso.

Além disso, o repouso semanal projeta-se na vida social e comunitária do trabalhador, conformando o modo e a intensidade com que este se relaciona com as demais pessoas. Essa é a chamada função social do repouso semanal. Esse período de descanso assim considerado permite ao trabalhador desempenhar

outros fundamentais papéis cotidianos, além do concernente ao *ser econômico* que desempenha na relação empregatícia. Tais intervalos é que permitem, portanto, que se fale em um trabalhador como ser familiar (integrado a seu núcleo básico de laços de sangue e afetividade), ser social (partícipe de problemas e anseios comunitários), ser político (sujeito das decisões políticas na sociedade e no Estado). Esse tipo de intervalo mais largo é que cria condições mínimas para que se possa, em suma, iniciar referências ao trabalhador como ser humano completo e como cidadão.²⁴

E talvez esta seja a função mais ampla do repouso semanal, pois nela estão inclusas todas as atividades de interesse do trabalhador que seriam comprometidas, total ou parcialmente, caso houvesse jornada de trabalho no dia destinado à fruição do descanso. Deste modo, o tempo adicional que surge da abstenção programada de trabalho permite ao empregado envolver-se em atividades recreativas, culturais,

²³ DESPONTIN, Luís A. **La Técnica en el Derecho del Trabajo**. Buenos Aires: Editorial Claridad, 1941, p. 157.

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 874.

esportivas e religiosas, contribuindo significativamente para a melhoria de sua qualidade de vida.

O direito ao repouso semanal nasceu em virtude de sua função social, na medida em que era uma exigência da prática religiosa. No entanto, “la institución ha perdido el carácter religioso que tuvo en otros tiempos y obedece a las mismas razones que justifican la limitación de la jornada de trabajo”.²⁵ A tradição religiosa, contudo, deixou marca indelével na preferência pelo domingo como dia destinado ao descanso hebdomadário.

O fundamento que hoje se considera mais pujante para a obrigatoriedade do repouso semanal é, sem dúvida alguma, a sua função biológica, também chamada de fisiológica ou higiênica. Porém, não se pode confundir a mudança do fundamento para o repouso semanal, de religioso para biológico, com alteração nas funções que desempenha. Isso porque, mesmo no passado, quando o fundamento era religioso, ainda assim o descanso semanal desempenhava sua função higiênica, do mesmo modo que hoje a função social religiosa pode ter lugar, a despeito do fundamento biológico adotado.

Conforme ensina Luiz Nuñez Padilla, essa função higiênica do repouso semanal traduz

a necessidade do homem fazer uma pausa em sua jornada de trabalho, a cada semana, para recuperar as energias dispendidas e ficar mais tempo junto de seus familiares e amigos, uma necessidade social, cultural e fisiológico-psicológica, hoje científica-clinicamente demonstrada, desde tempos imemoriais consagrada como imposição religiosa.²⁶

A função biológica revela-se na “necessidade de proteção ao organismo do indivíduo, evitando patologias como a fadiga”²⁷. A adoção de medidas ergonômicas adicionais de proteção ao trabalhador, além das obrigatórias exigidas na legislação específica, ainda que promovam significativa melhora nas condições ambientais de

²⁵ LA CUEVA, Mario *apud* SÚSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 315.

²⁶ PADILLA, Luiz R. Nuñez. O Repouso Semanal Remunerado. **Revista LTr**, São Paulo, v. 54, n. 2, fev. 1990, p. 209.

²⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Repouso Semanal Remunerado e Férias. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano 36, v. 44, 2000, p. 242.

trabalho do empregado, não se comparam ao benefício de abster-se da atividade laboral por 24 horas ininterruptas, como determina o art. 67 da CLT.

Tampouco os períodos de descanso intrajornada e o interjornadas de no mínimo 11 horas são suficientes para promover a necessária regeneração física e mental do trabalhador. Por isso, o sistema legal brasileiro de duração do trabalho está estruturado de forma a garantir intervalos maiores de descanso conforme aumenta a quantidade de trabalho prestado. Esse sistema tem seu ápice no repouso hebdomadário, considerada a unidade de tempo 'semana', e nas férias, considerado todo o período anual.

Em resumo, Arnaldo Sússekind sintetiza a tripla função do repouso semanal da seguinte maneira:

com a instituição do descanso semanal obrigatório do trabalhador o Estado visa, sobretudo, eliminar a fadiga gerada pelo trabalho (fundamento biológico); possibilitar a prática de atividades recreativas, culturais e físicas, bem como o convívio familiar e social (fundamentos sociais); e aumentar o rendimento no trabalho, aprimorar a produção e restringir o desemprego (fundamentos econômicos). E os inquéritos, investigações técnicas e estudos científicos que, a respeito, foram realizados já atestaram que a limitação do tempo de trabalho e a instituição dos repouso obrigatórios atingiram esses objetivos.²⁸

A caracterização do repouso semanal com base nas funções que desempenha permite distingui-lo dos demais períodos de repouso, em especial do repouso remunerado observado nos dias de feriado civil ou religioso. Essa diferenciação é importante porque, apesar da Lei n. 605/49 disciplinar a concessão dos dois repouso, o mesmo dispositivo legal deu tratamento diferenciado a eles.

Ao passo que o repouso semanal desempenha as funções biológica, econômica e social, o repouso no feriado caracteriza-se unicamente por uma dessas funções, a social. O descanso no feriado não tem fundamento em necessidades econômicas e muito menos em biológicas, apesar de eventual e acidentalmente desempenhar uma ou outra função.

“Embora a paralisação do trabalho nos feriados possibilite o atendimento de todos os objetivos visados pelo repouso semanal, certo é que seus fundamentos e

²⁸ SÚSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 315.

finalidades são de caráter cívico e religioso”.²⁹ É inegável que o descanso no feriado, coincidente com dia útil que seria de trabalho, contribui para o restabelecimento das energias do trabalhador, cumprindo, portanto, e em certa medida, a função higiênica. Todavia, não é isso que o caracteriza. Por isso dizer-se que “suas causas não são higiênicas”, mas “cívicas, religiosas ou festivas”.³⁰

Apesar de guardar várias semelhanças com o repouso semanal, tais como o lapso temporal comum de 24 horas³¹, a remuneração do descanso e a interrupção do contrato de trabalho, o feriado afasta-se diametralmente em relação a periodicidade. No primeiro, a periodicidade será sempre semanal, no segundo, o descanso é episódico, não rotineiro. Essa é mais uma razão para afastar a função biológica do descanso no feriado, pois se fosse esperada uma repercussão do repouso sobre a saúde do trabalhador, obrigatoriamente haveria também a periodicidade de sua fruição.

4.4 IMPERATIVIDADE

Essa importância atribuída ao repouso semanal, de agente promotor da qualidade de vida do trabalhador, certamente influenciou o legislador brasileiro, ao ponto de considerá-lo insuprimível. Sérgio Ferraz é enfático ao dizer que

a instituição do repouso representa uma determinação de ordem pública irrenunciável, impostergável e inconversível. O que desejam o legislador e o nosso constituinte é que seja concedido o descanso. Sua retribuição constitui realmente um episódio na evolução da tutela legal específica, mas o seu efetivo exercício, o desligamento das tarefas consubstancia realmente um direito absolutamente imperativo.³²

²⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 316.

³⁰ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 409.

³¹ No repouso semanal, o período de 24 horas de descanso não precisa coincidir com o chamado dia civil (0 a 24 horas do mesmo dia), ao contrário do feriado.

³² FERRAZ, Sérgio. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1977, p. 145.

No mesmo sentido ensina Carmen Camino:

a polêmica em torno da permissão de compensação ou de pagamento em dobro do repouso semanal remunerado não tem razão de ser, à luz do texto literal da Lei nº 605/49. o descanso remunerado é inconvertível: não pode haver folga compensatória, porque é semanal; portanto tem que ser gozado no sétimo dia da semana; não pode ser convertido em pecúnia, porque seu gozo é direito irrenunciável.³³

A Constituição de 1946, ao prever que a jornada de trabalho não poderia exceder 8 horas contínuas (art. 157, V) e ao assegurar o repouso semanal remunerado (art. 157. VI), aceitou tacitamente uma carga horária semanal de 48 horas de trabalho. Dessa forma, a exigência de prestação de serviços no dia imediato ao sexto dia de trabalho constituiria numa violação da Constituição. Por isso, a Lei n. 605/49 não podia admitir prestação de serviço no sétimo dia consecutivo aos seis de trabalho, sob pena de inconstitucionalidade.

Assim, o propósito da Lei n. 605/49 é que o repouso semanal sempre seja concedido, se não no domingo, em outro dia da semana³⁴, de modo a evitar o desrespeito ao limite máximo da carga horária semanal de trabalho. Já quanto ao feriado, ainda que cumprida jornada normal de trabalho nesse dia, não há comprometimento do limite da carga semanal, motivo pelo qual o legislador ordinário permitiu a sua supressão, mediante compensação em outro dia ou pelo pagamento em dobro do salário correspondente (art. 9º).

Mas a Lei nº 605/49 não permitiu ao empregador a substituição do repouso semanal do seu trabalhador pelo pagamento de uma compensação em dinheiro. Conforme o seu art. 1º, a concessão do repouso nos dias feriados fica condicionada às exigências técnicas das empresas, nada excepcionando em relação ao dia de descanso semanal.

A jurisprudência firmou entendimento de que a Lei n. 605/49 era plenamente aplicável em relação à remuneração do repouso semanal logo a partir de sua

³³ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 411.

³⁴ A compensação do repouso semanal dominical em outro dia da semana, prevista no § único do art. 67 da CLT, é admitida desde que não seja ultrapassado o limite de seis dias contínuos de trabalho. Tratar-se-ia, então, de uma compensação prévia, plenamente factível se o trabalho dominical é organizado em forma de escala de revezamento.

publicação³⁵, mas a definição do sentido e extensão da expressão “exigências técnicas”, que autorizariam a compensação ou pagamento em dobro de feriados trabalhados, dependia de regulamentação posterior. Com o Decreto n. 27.048, de 12 de agosto de 1949, foi aprovado o Regulamento da Lei nº 605/49.

Esse Regulamento foi alvo de muitas críticas pela doutrina especializada ainda na fase de projeto e também depois de sua publicação devido a suas muitas incorreções. Mozart Russomano alertou à época que

o projeto de regulamento andou e desandou as escadarias burocráticas de muitas repartições. Sofreu palpites e retoques parnasianos. De fato, conseguiu ele o seu alvo essencial: desanuviou as dúvidas existentes sobre a enumeração das empresas autorizadas a funcionar em feriados. Falhou, porém, lamentavelmente, no preenchimento de outras lacunas existentes no corpo do diploma regulamentado. O que nos parece, contudo, mais grave é que ele feriu diretamente o texto da Lei n.º 605.³⁶

Um dos graves defeitos dessa norma é a equiparação infundada entre repouso semanal remunerado e repouso no feriado. Estabelece o art. 6º do Regulamento que “executados os casos em que a execução dos serviços for imposta pelas exigências técnicas das empresas, é vedado o trabalho nos dias de repouso a que se refere o art. 1º, garantida, entretanto, a remuneração respectiva”.³⁷

Ora, o texto do art. 1º do Regulamento³⁸ fala tanto em repouso semanal preferencialmente aos domingos como nos repousos em feriados. Pretendeu, dessa forma, o Poder Executivo invadir a seara legislativa, estendendo a autorização dada em lei para as empresas sujeitas a exigências técnicas específicas suprimirem o descanso nos feriados também para os repousos semanais, extrapolando sua competência de regulamentar.

³⁵ “A Lei n.º 605, de 14 de janeiro de 1949, complementou a Constituição Federal (art. 157, n.º IV), e, desde a sua publicação, tornou-se obrigatório o pagamento dos descansos semanais remunerados”. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo 5543-49. Relator: Min. Delfim Moreira Jr. Brasília, 21 dez. 1949.

³⁶ RUSSOMANO, Mozart *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repousos Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 374-375.

³⁷ BRASIL. Decreto n. 27.048, de 12 de agosto de 1949. **Câmara**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-27048-12-agosto-1949-340637-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 26 abr. 2013.

³⁸ “Art. 1º Todo empregado tem direito a repouso remunerado, num dia de cada semana, perfeitamente aos domingos, nos feriados civis e nos religiosos, de acôrdo com a tradição local, salvo as exceções previstas neste Regulamento.”

Além disso, na definição do sentido da expressão “exigências técnicas”, que foi empregada na Lei n. 605/49 para autorizar o trabalho nos feriados, o Regulamento, no § 1º, do art. 6º, importou, ainda que não literalmente, as regras do art. 67 da CLT que tratam do trabalho, não no repouso semanal, mas no domingo. Essa importação das regras do texto consolidado pelo Regulamento fica ainda mais evidente na comparação entre o § 2º do art. 6º com o § único do art. 67 da CLT, praticamente idênticos.

É bem verdade que nada impede a Administração de se valer de uma norma legal escrita para a regulamentação de matéria posterior. No entanto, nesse caso específico, a confusão é inevitável, pois, na sua origem, os motivos de conveniência pública e necessidade imperiosa do serviço, do art. 67 da CLT, excepcionavam apenas a coincidência do repouso semanal com o domingo, enquanto que o Regulamento utiliza as expressões “interesse público” e “condições peculiares às atividades da empresa ou ao local onde as mesmas se exercitarem” para permitir a supressão do repouso semanal, o que é inadmissível pelo texto consolidado.

Com isso concorda Orlando Gomes:

claro que se trata de derrogação ao princípio do repouso dominical ou em dias festivos, mas não de derrogação ao princípio do repouso hebdomadário, o que se não deve confundir, pois, se ao empregado, em nome das exigências técnicas, ou por interesse social, não é dado repousar preferentemente aos domingos, um outro dia da semana há de ser reservado pelo empregador para o seu repouso, por compensação.³⁹

Porém, a jurisprudência aplicava, e ainda aplica, a remuneração em dobro do art. 9º da Lei 605/49 ao descanso semanal suprimido, e não somente ao feriado trabalhado. Todavia, não é possível igualar o feriado ao repouso semanal, pois,

se a Lei nº 605/49, ao contrário dos feriados, considerou o repouso semanal insuprimível (art. 1º), certamente o fez em atenção aos preceitos de medicina do trabalho, que jamais podem ser desconsiderados quer pelo legislador, quer pela doutrina, e muito menos pela jurisprudência, que se forma com base neles.⁴⁰

³⁹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987, v. 1, p. 375.

⁴⁰ LARA, Valdir de Resende. Repouso Semanal Remunerado: aplicação do Enunciado nº 146/TST. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XXVII, v. 49, 1991, p. 326.

Contudo, verificando-se a violação do descanso semanal, a determinação do montante pecuniário devido pelo trabalho nesse dia não pode ficar ao livre critério da empresa tomadora dos serviços, sob pena do inevitável cometimento de abusos⁴¹. Por essas razões, uma análise mais detalhada da remuneração do trabalho em dia de repouso semanal será exposta em capítulo próprio.

4.5 SEMANALIDADE

O repouso semanal precisa ser periódico, à semelhança dos demais períodos de descanso que desempenham função higiênica. Falar em periodicidade do repouso semanal pode parecer impróprio, ou até mesmo absurdo, dado que a própria denominação do instituto jurídico trabalhista traz consigo a unidade de tempo específica em que tal direito deve ser gozado pelo trabalhador.

Contudo, a inesgotável capacidade criativa das entidades representativas do poder econômico tem imposto alguns desafios à obviedade do texto legal. Por exemplo, deve o empregador conceder o repouso remunerado no dia imediato ao sexto dia de labor consecutivo do trabalhador ou basta que o descanso seja usufruído uma vez dentro de cada semana civil, independentemente da quantidade de dias trabalhados consecutivamente? Ou, permitiria o ordenamento jurídico trabalhista, a adoção de uma semana de trabalho diferente da semana civil de 7 (sete) dias?

Essas são algumas das questões levantadas na discussão do tema e que, em favor da proteção do trabalhador e da segurança jurídica, sugerem a construção de um sentido unívoco para o termo “semanal” que adjetiva o repouso constitucional do art. 7º, XV.

⁴¹ Em julho de 2011, por exemplo, o Ministério Público do Trabalho cearense ajuizou Ação Civil Pública contra a empresa de transportes local pela violação dos direitos trabalhistas de seus empregados quanto à concessão do repouso semanal. Conforme informações da Procuradoria, a empresa tinha por prática substituir arbitrariamente o repouso semanal pelo pagamento de diárias não inclusas nos contracheques dos funcionários, além de outras lesões aos direitos trabalhistas. Diante dessa situação, o MPT postulou a condenação da empresa ao pagamento de indenização por lesão a direitos difusos no valor mínimo de R\$ 250 mil, a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). SILVA, Carlos Leonardo Holanda. Ação Civil Pública contra a empresa de ônibus Auto Viação São José sobre descanso semanal remunerado. **Revista de Direito Social**. Fortaleza: Procuradoria Regional do Trabalho – PRT 7ª Região, ano III, v. 1, n. 6, 2011, p. 229-243.

O legislador constituinte considerou suficiente a expressão semanal para designar esse repouso, ao ponto de que não estabeleceu em mais detalhes a periodicidade de sua ocorrência. O mesmo ocorre em relação ao texto consolidado que determina apenas a observância de um descanso semanal de 24 horas consecutivas (art. 67, *caput*).

Porém, é evidente que a lei não autorizou a criação de sistemas próprios de concessão do repouso remunerado com base em uma semana diferente da civil. Irazy Ferrari comenta decisão da 1ª Turma do TST, provavelmente proferida em 1987, em que uma

empresa adotava o critério de seis semanas de oito dias, trabalhando o empregado sete dias nas cinco primeiras semanas e folgando no oitavo dia e, na última semana trabalhando seis dias e folgando dois repouso consecutivos. Adotou-se, assim, um calendário particular, com 6 semanas de 8 dias. O sistema foi considerado ilegal, com base na Lei nº 605/49 que determina que durante a semana (que há de ser a civil), num dos dias, preferencialmente no domingo, seja concedido o repouso semanal remunerado.⁴²

Porém, o regramento internacional da matéria já oferecia uma definição mais exata da periodicidade do repouso semanal bem antes da consolidação das leis trabalhistas ou da Lei n. 605/49. A Convenção n. 14 da OIT, por exemplo, já em 1921 definia em seu art. 2º, 1, que

todo 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.⁴³

Essa Convenção entrou em vigor no plano internacional em 19 de junho de 1923, mas foi aprovada pelo Congresso Nacional em 29 de maio de 1956, mediante o Decreto Legislativo n. 24. A ratificação deu-se em 25 de abril de 1957, com promulgação em 25 de junho do mesmo ano (Decreto n. 41.721) e vigência nacional

⁴² FERRARI. Irazy. Repouso Semanal Remunerado Compreendido na Unidade Tempo Semana. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XXIV, v. 12, 1988, p. 52.

⁴³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 14, de 1921**. Convenção sobre o repouso semanal (indústria). Disponível em <http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/convencoesOIT.asp>. Acesso em: 08 mar. 2013.

a partir de abril de 1958. Essa convenção aplica-se exclusivamente aos trabalhadores empregados em atividades industriais. Posteriormente, na Convenção n. 106, que trata dos empregados de estabelecimentos comerciais e que também foi ratificada pelo Brasil, a periodicidade do repouso semanal é apresentada em termos muito semelhantes.⁴⁴

É pacífico que, uma vez internalizada no ordenamento jurídico brasileiro, a norma internacional equipara-se a lei ordinária, restando suas disposições integradas ao direito pátrio e derogando as normas da legislação nacional que lhe forem contrárias, se também ordinárias.⁴⁵

Contudo, a despeito de sua maior precisão normativa, o texto das Convenções apenas determina que deve haver obrigatoriamente ao menos um dia de descanso em um período de sete dias consecutivos. Nada informa a respeito da *posição* desse dia de descanso em relação aos outros seis dias nos quais haverá jornada de trabalho. No caso de gozo antecipado do repouso em uma determinada semana, o trabalhador ficaria sujeito ao cumprimento de mais de seis dias de jornada de trabalho consecutivos.

Uma interpretação dessa natureza poderia ser usada na tentativa de justificar uma escala de 12 (doze) dias de trabalho por 2 (dois) de descanso. A hipótese apresentada aqui é a de que o empregado repouse no domingo, por exemplo, e, após isso, trabalhe ininterruptamente da segunda-feira dessa semana até a sexta-feira da semana seguinte (12 dias contínuos), gozando outro repouso semanal no sábado imediato.

Nessa situação, o trabalhador goza efetivamente um dia de descanso a cada período de 7 (sete) dias, conforme determinam as Convenções n. 14 e 106. Contudo, apesar do preenchimento dos requisitos legais, o repouso semanal não desempenha plenamente sua função higiênica, pois, no primeiro período de 7 (sete) dias, há descanso sem que tenha havido o desgaste físico e mental que é o seu fundamento.

⁴⁴ Art. 6 — 1. Todas as pessoas às quais se aplica a presente convenção terão direito, sob ressalva das derrogações 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. Convenção n. 106.

⁴⁵ GIGLIO, Wagner D. **OIT e Convenções Internacionais do Trabalho Ratificadas pelo Brasil**. São Paulo: Sugestões Literárias, 1973, p. 48.

O Ministério do Trabalho e Emprego chegou a admitir essa possibilidade de repouso semanal dentro da semana sem a observância de limitação máxima de dias consecutivos de trabalho. A partir de uma leitura equivocada do art. 11 do Decreto nº 27.048, de 1949, o MTE formulou o Precedente Administrativo nº 46, posteriormente cancelado pelo Ato Declaratório n.º 10, de 03 de agosto de 2009. Dizia o referido Precedente:

JORNADA. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. PERIODICIDADE. O descanso semanal remunerado deve ser concedido ao trabalhador uma vez em cada semana, entendida esta como o período compreendido entre segunda-feira e domingo. Inexiste obrigação legal de concessão de descanso no dia imediatamente após o sexto dia de trabalho, sistema conhecido como de descanso hebdomadário.⁴⁶

A norma legal que impõe o repouso semanal precisa ser interpretada com base em sua função biológica de reparação da fadiga. Assim como não é possível o gozo do descanso sem que tenha havido o esforço laboral prévio (hipótese de antecipação do repouso semanal), também não é possível a cumulação de mais de um período de repouso semanal para a fruição no futuro.

Infelizmente, porém, um levantamento superficial da jurisprudência trabalhista sobre trabalho além do sexto dia consecutivo revela que essa prática não é de todo incomum. O TST considera essa conduta ilegal, ainda que estabelecida em negociação coletiva de trabalho:

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO DE FOLGA COMPENSATÓRIA ATÉ O 14ª DIA DE TRABALHO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. O direito ao descanso semanal remunerado após seis dias de trabalho contínuos é preceito de ordem pública, que tem por objetivo resguardar a saúde e a integridade física e mental do trabalhador, devendo ser interpretado sistematicamente, não sendo passível de flexibilização por meio de negociação coletiva.⁴⁷

⁴⁶ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Precedente Administrativo n. 46. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/precedentes_administrativos.pdf>. Acesso em 28 abr. 2013.

⁴⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista n. 60000-83.2001.5.09.0024. Embargante: América Latina Logística do Brasil S.A. Embargado: Sérgio Luiz Puchta. Relator: Min. Augusto César Leite de Carvalho. Brasília, 25 fev. 2010. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-RR%20-%2060000-83.2001.5.09.0024&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAA08+AAA&dataPublicacao=05/03/2010&query=>>>. Acesso em: 24 abr. 2013.

Decisões dessa natureza levaram a Seção de Dissídios Individuais I a estabelecer a Orientação Jurisprudencial nº 410, segundo a qual “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”.⁴⁸

4.6 DOMINICALIDADE

A expressão *dominicalidade* denota a preferência legal pelo domingo como dia para o exercício do repouso semanal. O termo é empregado por Amauri Mascaro Nascimento como um dos princípios que se aplicam ao repouso semanal, ao lado da semanalidade, inconversibilidade e remunerabilidade.⁴⁹

A Constituição definiu que a concessão do repouso semanal deve preferencialmente coincidir com o domingo (art. 7º, XV). A CLT, por sua vez, determina que o descanso deve coincidir com o domingo ao menos parcialmente, "salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço". Esse trabalho aos domingos precisa ser organizado em escala de revezamento previamente organizada e sempre dependerá de prévia autorização do órgão trabalhista competente, conforme § único, do art. 67 e art. 68, da CLT.

Além disso, várias são as autorizações legais para cumprimento de jornada de trabalho aos domingos, seja em regime permanente ou temporário. É importante salientar que quando se fala em trabalho no domingo, não se está considerando a supressão do repouso semanal, que deverá obrigatoriamente ser gozado em outro dia, de forma a nunca exceder seis jornadas de trabalho consecutivas.

O quadro a seguir⁵⁰ apresenta as situações em que a lei autoriza a prestação de serviços no dia de domingo:

⁴⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial SDI I n. 410. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD_I_1/n_s1_401.html#TEMA410> Acesso em: 26 abr. 2013.

⁴⁹ NASCIMENTO, Amauri M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 316.

⁵⁰ OLIVEIRA, Cinthia Machado; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 134-135.

Situações Permanentes	
Hipótese	Requisitos Gerais
Setores de atividade discriminados no quadro anexo ao Decreto 27.048/49.	<ul style="list-style-type: none"> • Outro dia de folga, ainda na semana imediatamente subsequente ao domingo em que deveria recair o repouso; • Uma folga dominical periódica.
Autorização para funcionamento em domingos obtida junto a SRT.	<ul style="list-style-type: none"> • Outro dia de folga, ainda na semana imediatamente subsequente ao domingo em que deveria recair o repouso; • Uma folga dominical periódica.
Elencos teatrais e congêneres.	<ul style="list-style-type: none"> • O repouso deverá ser concedido em qualquer outro dia, desde que na semana imediatamente subsequente à trabalhada.
Empregados do setor do comércio em geral.	<ul style="list-style-type: none"> • Legislação municipal disciplinando a abertura do comércio aos domingos; • Outro dia de folga concedido ainda na semana imediatamente subsequente ao domingo em que deveria recair o repouso; • Uma folga dominical em cada 3 semanas; • Outros requisitos previstos em negociação coletiva.
Jornalistas	<ul style="list-style-type: none"> • Acordo escrito; • Outro dia de folga concedido ainda na semana imediatamente subsequente ao domingo em que deveria recair o repouso; • Uma folga dominical periódica.
Telemarketing e teleatendimento.	<ul style="list-style-type: none"> • Autorização prévia por parte do Ministério do Trabalho; • Outro dia de folga concedido ainda na semana imediatamente subsequente ao domingo em que deveria recair o repouso; • Uma folga dominical mensal.
Situações Transitórias	
Hipótese	Requisitos Gerais
Por motivo de força maior.	<ul style="list-style-type: none"> • Justificativa da ocorrência no prazo de 10 dias junto a SRT; • Concessão de outro dia de folga ainda na semana imediatamente subsequente ao domingo em que deveria recair o repouso.
Para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.	<ul style="list-style-type: none"> • No máximo durante 60 dias; • Autorização prévia da SRTE; • Outro dia de folga ou pagamento em dobro.

Essas são as exceções à regra geral do art. 67, caput, da CLT e art. 7º, XV da CF, que vinculou o gozo do repouso semanal ao domingo. É evidente que essa vinculação ocorreu em virtude da tradição religiosa católica, muito influente sobre as

legislações dos países ocidentais na época em que foram formuladas as principais regras trabalhistas. Assim, essa limitação para o gozo do repouso semanal está relacionada à parte da função social do descanso ligada às atividades religiosas do trabalhador.

Sendo de causa social, a norma que impõe o descanso no domingo pode ser flexibilizada se as circunstâncias da prestação do serviço assim o recomendarem. As regras trabalhistas em relação ao repouso semanal são tão rígidas porque o legislador considerou-as normas de ordem pública em virtude da função biológica do descanso semanal, e não da função social. Assim como o descanso nos feriados, exclusivamente de fundamento social, pode vir a ser sustado, também a imposição do domingo como dia preferencial de repouso deveria ser considerada norma sujeita à flexibilização.

Diante de uma crescente diversificação religiosa⁵¹, a legislação e jurisprudência nacionais deveriam considerar as demais tradições religiosas, para efeitos de definição do dia de concessão do repouso semanal. Neste ponto, discordamos de Evaristo Moraes Filho, para quem, devido à "complexidade da sociedade e o grande número de religiões, é absolutamente impossível respeitar-se o dia de repouso de cada uma delas".⁵²

Há um equívoco em associar as inúmeras religiões hoje existentes com muitos dias diferentes de guarda, como se o processo de definição do dia de repouso ocorresse de forma aleatória e arbitrariamente. Para abranger a quase totalidade das outras expressões religiosas seria necessário apenas considerar as tradições muçulmana e judaica, ao lado da cristã católica, já reverenciada na atual legislação. Isso corresponde a considerar também a sexta-feira e o sábado como dias preferenciais para o gozo do repouso semanal, junto com o domingo. A determinação se daria conforme as condições pessoais do trabalhador e sempre no seu interesse.

⁵¹ O Censo Demográfico 2010 do IBGE apontou a diminuição acentuada do percentual de católicos no Brasil (de 91,8% da população em 1970, para 64,6% em 2010), enquanto que outros segmentos religiosos apresentaram crescimento, como evangélicos e espíritas. IBGE. **Censo Demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: MPOG, 2010, p. 89-90.

⁵² MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antônio C. F. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 519.

Desta forma, a maior liberdade quanto ao dia de concessão do repouso semanal vai ao encontro dos princípios constitucionais que buscam garantir a liberdade religiosa em toda a sua extensão (art. 5º, VI e VIII).

5 REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL

Além de garantir o repouso semanal periódico e obrigatório, determinou o legislador que esse período de descanso fosse remunerado como se nele o empregado houvesse trabalhado. A inclusão da remuneração do repouso semanal entre o elenco de direitos trabalhistas, pela Constituição de 1946, segue a conquista histórica dos trabalhadores mexicanos, 10 anos antes, para os quais "não era lógico que a Constituição [Mexicana] os obrigasse a descansar sem garantir-lhes a subsistência desses dias, pois suas necessidades eram iguais às dos dias de serviço".¹

Desta forma, o tema da remuneração do repouso semanal é digno de um maior detalhamento, começando por sua natureza jurídica e incluindo aspectos como os critérios para a remuneração estabelecidos na Lei n. 605/49, repercussão das horas extras e possibilidade de perda da remuneração.

5.1 NATUREZA JURÍDICA

Quanto à remuneração do repouso semanal, questionava-se se sua natureza seria salarial ou não. Os que defendiam a última possibilidade argumentavam que, não havendo prestação de serviços no dia de repouso, não se podia falar em salário, uma vez que este corresponde à contraprestação do trabalho.

Padilla afirma que o repouso semanal remunerado "é direito de natureza salarial, porque o benefício é decorrente dos dias trabalhados pelo empregado".² Contrariamente, Carlos Paulon defende que o repouso remunerado "não é salário porque não depende de direta contraprestação de trabalho. Não é indenização porque esta sempre se vincula a um nexo causal e a um dano".³

¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 321.

² PADILLA, Luiz R. Nuñez. O Repouso Semanal Remunerado. **Revista LTr**, São Paulo, v. 54, n. 2, fev. 1990, p. 213.

³ PAULON, Carlos Artur. O Repouso Semanal nos Contratos de Fim de Semana. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano IX, v. 55, 1973, p. 246.

A controvérsia começa a ser dirimida com o entendimento de o que é salário. O art. 457 da CLT definiu-o como contraprestação do serviço pago diretamente pelo empregador. O mesmo texto legal define que a remuneração é o salário acrescido das gorjetas eventualmente recebidas. Porém, na execução do contrato de trabalho, observam-se momentos em que há o pagamento de salário enquanto o trabalhador está apenas à disposição do empregador, sem que se verifique a real prestação de serviço.

Isso nos leva a uma concepção mais ampla do que seja salário, definido por Monteiro de Barros como "a retribuição devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, de forma habitual, não só pelos serviços prestados, mas pelo fato de se encontrar à disposição daquele, por força do contrato de trabalho".⁴ Sússekind prefere uma formulação ainda mais abrangente ao conceituar salário como "a retribuição devida ao trabalhador pela sua contribuição em favor da produção".⁵

Essa definição alargada de salário permite o reconhecimento da natureza salarial da remuneração do repouso semanal. Exigir que na relação de emprego seja observada exata correspondência entre prestação de serviço e remuneração é retroceder a uma época em que o direito do trabalhador tinha contornos demasiadamente privatísticos, inadequados à proteção do empregado.

A solução clássica é a do jurista argentino Ramirez Gronda, segundo o qual "o contrato de trabalho é sinalagmático em seu conjunto e, não, prestação por prestação".⁶ Dessa forma, "o salário não precisa coincidir, matematicamente, com o volume da prestação de serviços".⁷ Conclui-se, portanto, em favor de sua natureza salarial.⁸

Essa discussão tem relevância na medida em que, entendida como salário, a remuneração do repouso semanal passa a ser protegida pelas mesmas normas de direito do trabalho que garantem a proteção às demais verbas de natureza salarial.

⁴ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 748-749.

⁵ SÚSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 333.

⁶ GRONDA, Ramirez *apud* SÚSSEKIND, *op. cit.*, p. 331.

⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 321.

⁸ Assim também entende DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 887, entre outros.

5.2 CRITÉRIOS LEGAIS PARA A REMUNERAÇÃO

A Lei n. 605/49, que é considerada a principal norma sobre repouso semanal no direito brasileiro, afirma logo em seu início que “todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado” (art. 1º). Porém, mais adiante, em sua redação original, algumas classes de trabalhadores são excluídas expressamente. É o caso dos empregados domésticos (art. 5º, “a”) e dos trabalhadores “subordinados ao regime do funcionalismo público” ou em situação análoga a de funcionário público (art. 5º “b” e “c”). Com a Lei n. 11.324, de 2006, a restrição aos trabalhadores domésticos foi revogada, permanecendo apenas a limitação quanto aos funcionários públicos, que terão seu direito ao repouso semanal protegido em norma de direito administrativo específica, sempre respeitado o disposto na Constituição Federal, art. 39, § 3º.⁹

Mas essa não é a única diferenciação estabelecida na Lei n. 605/49. Um dos propósitos do legislador constituinte de 1946 com a inclusão do direito à remuneração do repouso semanal no direito brasileiro era proteger o trabalhador mensalista da desconstituição de sua condição.

O mensalista é o trabalhador que “recebe remuneração por **unidade-tempo-mês**, de valor invariável, independentemente do número de dias (úteis-domingos-feriados) ocorridos nesse lapso de tempo”.¹⁰ Assim, sendo o repouso semanal obrigatório e pago o salário com base no mês, independentemente da quantidade de folgas gozadas nesse período, tinha-se que, nesse caso, havia também a remuneração do descanso.

Os empregadores que desejavam esquivar-se do pagamento dos dias de folga preferiam a adoção de sistemas de remuneração baseados em unidades de tempo iguais ou inferiores à uma semana. Dessa forma, a imposição de um repouso semanal não remunerado estimulava a conversão pelos empregadores dos trabalhadores mensalistas em diaristas, conforme argumentava o deputado Baeta

⁹ “Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.”

¹⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 326.

Neves, autor da emenda que acrescentou a expressão "remunerado" ao repouso semanal na Constituição de 1946.¹¹

Com a definição dos critérios básicos para a remuneração do repouso semanal na legislação brasileira, mediante a Lei n. 605/49, o legislador pretendeu estabelecer uma regulamentação para o cálculo que, ao mesmo tempo em que não penalizasse os empregadores que já remuneravam a folga semanal, no caso dos mensalistas e quinzenalistas, também estendesse esse direito aos demais trabalhadores que percebiam salário com base em unidades de tempo menores. Assim, com o advento da nova lei, nem todos os trabalhadores efetivamente receberam algum acréscimo salarial pela remuneração do descanso semanal.

Como regra, o salário pago ao trabalhador por um mês ou uma quinzena de trabalho já trazia consigo a parcela correspondente ao repouso semanal, ainda que tal situação não fosse diferenciada no demonstrativo de pagamento. Não era incomum, no entanto, a existência do chamado "falso mensalista" que, apesar de receber o salário por mês, tinha descontada da base de cálculo para remuneração a quantidade de dias referente aos descansos obrigatórios.¹²

Para definir se um empregador remunerava ou não o repouso semanal, o critério escolhido pelo legislador teve como base a praxe adotada pelo empregador no desconto das faltas injustificadas de seus empregados. Assim, se determinado empregador, para encontrar o montante correspondente a um dia de trabalho, utilizava como divisor do salário mensal ou quinzenal a quantidade total de dias, 30 ou 15, respectivamente, os seus empregados já gozavam da remuneração do descanso semanal. Caso o divisor correspondesse exatamente aos dias de efetivo trabalho prestado, obviamente não havia remuneração do descanso e estava-se diante de um falso mensalista.

O § 2º do art. 7º da Lei n. 605/49 estabeleceu claramente esse critério: "consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos

¹¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 322.

¹² GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987, v. 1, p. 376.

descontos por falta sejam efetuados na base do número de dias do mês ou de 30 (trinta) e 15 (quinze) diárias, respectivamente.”

No entanto, para os demais trabalhadores, isto é, os mensalistas e quinzenalistas não contemplados no § 2º do art. 7º e os que recebiam salário com base na hora, dia ou semana de trabalho, ou por tarefa ou peça produzida, a lei determinou expressamente a forma de cálculo a ser observada para a remuneração do repouso semanal. O quadro abaixo apresenta as fórmulas de cálculo estabelecidas pelo legislador para a definição do montante devido à título de repouso semanal conforme a unidade-tempo ou unidade-trabalho que caracteriza a prestação do serviço:

Unidade-Tempo/Trabalho	Remuneração do Repouso Semanal
Dia, semana, quinzena ou mês	Um dia de serviço, acrescido das horas extras habituais.
Hora	Uma jornada norma de trabalho, acrescida das horas extras habituais.
Tarefa ou peça	Salário da produção semanal durante jornada normal de trabalho dividido pelo número de dias de efetivo serviço na semana.

Apesar de os critérios para a remuneração variarem de trabalhador para trabalhador conforme as peculiaridades da prestação do serviço, a finalidade perseguida por cada um deles é uma só, isto é, atribuir ao empregado, integrando em sua remuneração mensal, o valor que receberia caso trabalhasse no dia destinado ao repouso semanal, ao invés de descansar.

Em vigor a lei, esses trabalhadores passaram a receber o mesmo montante pago pelo empregador até então, acrescido de um valor correspondente à proporção de tempo destinado ao descanso. No caso do trabalhador a domicílio (art. 7º, “d”), naturalmente não sujeito a controle de cumprimento de horário de trabalho, o critério para a remuneração foi o “equivalente ao quociente da divisão por 6 (seis) da importância total da sua produção na semana”, o que se assemelha à regra do art. 3º, aplicável aos trabalhadores autônomos agrupados na forma de Sindicato, Caixa Portuária, ou entidade congênere.

Mas, apesar de considerar o pagamento do repouso semanal com base nos salários pagos por hora, dia, semana, quinzena, mês, tarefa e peça, a Lei n. 605/49 ignorou a situação do trabalhador que recebem com base na comissão. Diante da lacuna legal, muitas empresas omitiam-se à remuneração do repouso semanal do trabalhador comissionista.¹³

Diante dos vários litígios que advieram dessa omissão legal, o Supremo Tribunal Federal, em 1963, sumulou a questão, posicionando-se de forma favorável a não concessão da remuneração para essa categoria específica de trabalhadores. Diz a Súmula n. 201 do STF que “o vendedor praticista, remunerado mediante comissão, não tem direito ao repouso semanal remunerado”.

Mais tarde, com a finalidade de corrigir a distorção que se criou e estender também a essa categoria profissional o direito ao repouso semanal remunerado, o TST firmou posição contrária ao STF por meio da Súmula n. 27, nos seguintes termos: “é devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista”.

Sendo devida a remuneração, o respectivo cálculo é feito tomando-se em conta a média dos ganhos dos dias trabalhados, à semelhança do que ocorre com os trabalhadores que recebem por tarefa. Fica facultada à empresa a eleição do critério semanal ou mensal para aferição da quantia devida.¹⁴

Irany Ferrari considerava que a analogia entre comissionista e tarefeiro não era possível, pois “as regras do salário-tarefa, para fins de remuneração do repouso só se aplicam àqueles que ganham em razão de peças ou unidades feitas durante a semana (e não vendidas), segundo se depreende da alínea "a" do seu art. 7º.”¹⁵ Entendia a autora que o comissionista aproxima-se mais do mensalista, visto que a apuração das comissões devidas dá-se após o transcurso do mês, oferecendo a base para o cálculo do salário-dia, que será a referência no pagamento da remuneração das férias e desconto por faltas, por exemplo. A ele, então, seria aplicável a exceção do § 2º do art. 7º da Lei n. 605/49, em convergência com a Súmula n. 201 do STF.

¹³ SERSON, José. Comissionistas: remuneração dos dias não trabalhados. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XV, v. 39, 1979, p. 159.

¹⁴ *Ibidem*, p. 160.

¹⁵ FERRARI, Irany. Repouso Semanal do Comissionista: Súmulas 201 do STF e 27 do TST. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano 12, v. 46, 1976.

Já Arnaldo Süssekind considerava que, não havendo expressa vedação legal para a remuneração do repouso semanal do comissionista, estaria ele também incluso entre os beneficiários da Lei n. 605/49, sendo devido o pagamento correspondente.¹⁶ Concorde com esse argumento Russomano, para quem houve “apenas omissão do legislador quanto à maneira de se calcular o salário relativo ao repouso dos comissionistas”.¹⁷ Propõe, então, a aplicação analógica do dispositivo legal que trata do trabalhador a domicílio ao comissionista, desde que não esteja sujeito ao controle de horário.

Em que pese a riqueza do debate, qualquer discussão a respeito da aplicabilidade da remuneração do repouso semanal ao comissionista restou superada diante da clareza do texto da Constituição de 1988, ao estender esse direito a todos os trabalhadores brasileiros, indistintamente.

5.3 CÔMPUTO DAS HORAS EXTRAS HABITUAIS

Inicialmente, as horas extraordinárias trabalhadas ao longo da semana não foram consideradas para a apuração da remuneração do repouso semanal. E isso ocorria por expressa vedação legal, já que nas alíneas a e b do art. 7º da Lei 605/49 estava estabelecido que o critério de remuneração do repouso semanal para os empregados que trabalhassem por hora equivaleria à jornada normal, “excluídas as horas complementares”, e para os que trabalhassem por dia, semana, quinzena ou mês, a remuneração corresponderia a um dia de serviço, “não computadas as horas suplementares”.

A vedação do cômputo das horas extras prestadas sobre a remuneração do repouso semanal parecia estar em desconformidade com o propósito do repouso remunerado que era garantir ao trabalhador a percepção do mesmo montante salarial de um dia qualquer da semana, porém sem trabalho. Se o trabalhador cumpria jornada normal acrescida de horas extraordinárias e com habitualidade, parecia justo que a remuneração do repouso semanal refletisse essa peculiaridade

¹⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 383.

¹⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 327.

do cumprimento do contrato de trabalho, acrescentando-se também na remuneração do descanso o correspondente às horas extras.

A sobriedade desse raciocínio era tão flagrante que as instâncias judiciais trabalhistas passaram a decidir favoravelmente à inclusão das horas extras habituais no cálculo do repouso semanal, a despeito da literalidade da Lei n. 605/49. Obviamente, muitos foram os recursos dos empregadores que chegaram às portas do TST sob o argumento de que tais decisões afrontavam dispositivo literal de lei, merecendo, portanto, revisão para compatibilização com o sistema legal do repouso semanal estabelecido na Lei n. 605/49, mais especificamente em relação ao art. 7º, alíneas a e b.

O TST passou a reconhecer, em muitos casos, a adequação da integração das horas extras habituais na remuneração do descanso semanal. Para isso,

adotou o raciocínio segundo o qual as 'horas suplementares' e as 'horas complementares', referidas no art. 7º da Lei n. 605/49 não são as habituais, mas apenas as eventuais, do mesmo modo que o 'horário normal de trabalho', ali também referido, não é apenas o horário legal, previsto no art. 58 da CLT, mas sim esse horário acrescido das horas extraordinárias habituais.¹⁸

Com a cristalização dessa jurisprudência e com o propósito de traduzir o entendimento do TST a respeito, foi editado o Prejulgado n. 52, através da resolução administrativa n. 72/75. Dizia o Prejulgado que “computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habituais”.

Mas esse posicionamento não era unânime, mesmo no próprio TST. No julgamento do Recurso de Revista n. 1.257/78, o relator Wagner Giglio, atuando então como juiz convocado daquela Corte, opôs-se frontalmente ao disposto no Prejulgado n. 52:

De resto, no que respeita especificamente ao Prejulgado nº 52, parece-nos que já é tempo de revogá-lo, pois sua aplicação vem alcançando resultados práticos diametralmente opostos aos colimados pela sua criação.

Os Prejulgados, de maneira geral, cumprem a relevante função social de estabilizar o entendimento das normas jurídicas, dando-lhes interpretação

¹⁸ PEREIRA, Adilson Bassalho. As Horas Extraordinárias e a Remuneração do Repouso Semanal. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XV, v. 43, mar. 1979, p. 319.

uniforme que evita as discussões e desestimula a protelação das decisões dos litígios, com a interposição de recursos.

O Prejulgado nº 52, entretanto, vem estimulando a interposição de recursos, vez que os empregadores com ele se não conformam, diante dos claros termos do art. 7º da Lei 605. Aplicado pelos juízos de direito investidos da jurisdição trabalhista, pelas Juntas e Tribunais Regionais, referido Prejulgado incentiva a reprodução de recursos.

Ademais, a lesão do Prejulgado nº 52 à literalidade do disposto nas letras do art. 7º da Lei nº 605/49 é flagrante, incontornável, de uma clareza meridiana, que reverbera a ponto de ofuscar até olhos fechados.¹⁹

Porém, gradualmente a própria legislação começou a incorporar elementos da argumentação jurídica que defendia a repercussão das verbas de natureza salarial na remuneração do descanso. Isso ocorreu primeiramente com a regulamentação dada pelo Decreto-lei n. 1.535/77 ao direito constitucional de férias anuais remuneradas.

O referido Decreto, além de alterar a redação do art. 142 da CLT, que trata da remuneração do período de férias, incluiu-lhe também alguns parágrafos, dentre os quais está a determinação de que “os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias” (§ 5º).

Com isso, perdeu força a tese em favor da ilegalidade da repercussão das horas extras no cálculo do repouso semanal. E com a publicação da Lei n. 7.415/85, que alterou as alíneas a e b do art. 7º da Lei n. 605/49, incluindo nelas a expressão “computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas” no lugar da sua vedação, qualquer discussão remanescente perdeu o sentido de existir.

5.4 PERDA DA REMUNERAÇÃO

Definida a remuneração em termos quantitativos, cabe agora analisar as situações em que o pagamento não é devido. A única hipótese legal em que é possível a não remuneração do repouso semanal ocorre quando o trabalhador falta

¹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 1.257/78. Recorrente: Eletro Máquinas Anel S. A. Recorrido: João Manente. Relator: Juiz Convocado Wagner Giglio. Brasília, 19 de setembro de 1978. **LTr Suplemento Trabalhista**, v. 7, ano XV, p. 23-24, 1979.

ao serviço ou não cumpre integralmente sua jornada de trabalho em algum dia da semana anterior ao dia de descanso, desde que injustificadamente.

O art. 6º da Lei n. 605/49 disciplina que "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".

Pretendeu, dessa forma, o legislador condicionar a remuneração do repouso aos critérios de assiduidade e pontualidade do trabalhador na execução do contrato de trabalho. Essa medida foi considerada uma forma de compensação pelo novo encargo criado para as empresas, mas encontra paralelos em vários ordenamentos jurídicos estrangeiros.²⁰

É importante ressaltar que a lei dispõe somente sobre a perda da remuneração do repouso semanal, e nunca sobre a perda do descanso em si, que é insuprimível e deve ser gozado após os 6 dias de efetivo labor. Como destacou Sérgio Ferraz,

ao examinarmos o embasamento constitucional desse direito [do repouso semanal remunerado], verificamos que as condições de sua remuneração ficaram delegadas à legislação ordinária, mas não a observância da concessão do repouso. Assim, quando o artigo 6º da Lei nº 605 afirma o não cabimento da remuneração, nas hipóteses ali enunciadas, a incidência da regra não exclui, entretanto, o direito ao repouso. Este será *sempre* devido, haja ou não o empregado observado o requisito da presença integral durante a semana anterior ao dia reservado para o descanso. Ou, também, na sua integralidade o horário de trabalho. A obediência a esses limites temporais constitui requisito para a percepção da remuneração, mas não para o exercício do direito de repousar.²¹ (itálico do autor)

Mas a perda da remuneração é possível, verificadas as condições do art. 6º, tanto em caso de ausência injustificada ao logo da semana, como de cumprimento parcial da jornada de trabalho, desde que também injustificado.

²⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 409.

²¹ FERRAZ, Sérgio. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1977, p. 133.

As situações legais que justificam a ausência, entrada tardia ou saída antecipada do empregado são aquelas do § 1º do art. 6º da Lei n. 605/49²². Quando as circunstâncias do art. 473 da CLT foram incluídas entre os motivos justificados da Lei n. 605/49, a redação do artigo dispunha somente do afastamento do trabalhador por falecimento de ente familiar próximo ou nascimento de filho. Posteriormente, a atividade legislativa encarregou-se de adicionar outras causas justificadas de afastamento, a exemplo do tempo necessário para comparecer em juízo, seja como parte ou testemunha, o que parcialmente já estava previsto no art. 822 da CLT.

Ainda assim, esse rol do § 1º do art. 6º não pode ser considerado taxativo, havendo outras possibilidades em que a ausência é considerada justificada, tal como ausência em virtude do gozo de férias, o atraso decorrente de acidente de transporte devidamente comprovado (§ 3º, art. 12, do Regulamento da Lei n. 605/49) e a paralisação do trabalho por motivo imputável ao empregador ou de sua responsabilidade objetiva.²³ Além disso, “através de acordo ou convenção coletiva de trabalho poderá ser estabelecido critério distinto daquele constante em Lei para a justificação de faltas desde que mais favorável ao empregado”.²⁴

Autorizam o desconto os demais eventos de impontualidade/inassiduidade não justificados, dando-se o mesmo efeito à suspensão da prestação de serviços por motivo de punição disciplinar (art. 11, caput, do Regulamento).

Porém, a exigência legal de cumprimento integral do horário de trabalho como condição para a remuneração do repouso somente é oponível ao trabalhador impontual se há explícita definição e subordinação a um horário de trabalho determinado.²⁵

²² “§ 1º São motivos justificados:

- a) os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) a ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;
- c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento;
- e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;
- f) a doença do empregado, devidamente comprovada.”

²³ FERRAZ, Sérgio. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1977, p. 143.

²⁴ PADILLA, Luiz R. Nuñez. O Repouso Semanal Remunerado. **Revista LTr**, São Paulo, v. 54, n. 2, fev. 1990, p. 213.

²⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 411.

A aplicação da norma, contudo, não está isenta de perplexidades. O respaldo legal ao desconto da remuneração do repouso por falta injustificada não é suficiente para afastar da lei a aparente desproporcionalidade da medida. Afinal,

caso o empregado falte um dia de trabalho, deixará de receber não somente o dia de serviço não cumprido, mas também a remuneração do repouso semanal correspondente. Isso equivale dizer que terá descontado do seu valor mensal de salário a importância referente a dois "salários-dia", o que pode parecer extremamente injusto (pois não há previsão, por exemplo, de uma perda "proporcional" da remuneração do repouso), mas é a aplicação efetiva da lei (*Dura lex, sede lex*).²⁶

E essa desproporcionalidade é ainda mais flagrante no caso de desconto por descumprimento parcial do horário de trabalho. Seria possível, por exemplo, descontar a integralidade da remuneração do repouso semanal do trabalhador que, em um único dia da semana, retardou em alguns minutos o início de sua jornada, ainda que injustificadamente?

Certamente sensibilizado diante dessa possibilidade, o Deputado Segadas Viana havia proposto uma solução legal por ocasião das discussões em torno da elaboração da Lei n. 605/49. Sua proposta consistia na inclusão do seguinte texto como um parágrafo adicional do art. 6º: "não incorrerá na sanção deste artigo o trabalhador que haja entrado no serviço com atraso excedente de vinte minutos, desde que o tempo respectivo seja compensado pelo retardatário, no mesmo dia ou em outro".²⁷

Tal sugestão, no entanto, foi de pronto rechaçada pelos representantes das indústrias, para os quais uma exceção dessa natureza consistia em "anarquização dos meios de produção".²⁸ Optou-se, por fim, em deixar a análise dessas situações específicas ao empregador mediante a faculdade que possui de acolher ou não a justificativa do atraso ou saída antecipada.

Dessa forma, em conformidade com o texto da letra 'b', art. 12, do Regulamento, qualquer que seja o motivo da falta ou descumprimento do horário de

²⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Repouso Semanal Remunerado e Férias. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano 36, v. 44, 2000, p. 244.

²⁷ SÚSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 414.

²⁸ *Ibidem*, p 415.

trabalho, se acolhido pelo empregador como justificativa da ausência, permanece o direito a remuneração do repouso semanal. A falta justificada, nessas circunstâncias, “é a falta que a empresa perdoa por benevolência”.²⁹

Essa aceitação da justificativa manifesta-se pela abstenção do empregador em proceder ao desconto em folha de pagamento do respectivo lapso de tempo não trabalhado. Afinal, “o contrato individual de trabalho também é fonte de que podem resultar faltas justificadas, de modo expresso, quando prevê a hipótese, ou tácito, quando o empregador remunera a falta, com o que a justifica”.³⁰

Outro aspecto relevante quanto ao desconto da remuneração por faltas não justificadas é que a verificação da pontualidade/assiduidade do empregado não se dará nos dias que antecedem o repouso semanal, mas nas jornadas que compõem a semana de trabalho anterior a do descanso, como determina o § 4º, art. 11, do Regulamento da Lei n. 605/49.

Quanto ao empregado quinzenalista e mensalista, alguns defendem não ser cabível o desconto da remuneração do repouso semanal. É a opinião de Délio Maranhão, para quem “o quinzenalista e o mensalista, nada recebendo a mais em função dos dias de repouso, só poderão sofrer, portanto, o desconto salarial relativo aos dias de falta”.³¹ Assim, “o mensalista que falta ao serviço, perde o dia, ou as horas, mas não o [pagamento do] repouso”.³²

Há também quem defenda que essa vedação do desconto da remuneração do repouso semanal do mensalista por motivo de falta injustificada só é possível nas relações de emprego estabelecidas anteriormente a vigência da Lei n. 605/49.³³ Desta forma, os mensalistas ou quinzenalistas admitidos depois de 14 de janeiro de 1949 submetem-se ao regime da nova lei.

²⁹ SERSON, José. Falta Justificada e seus Efeitos no Repouso Semanal, nas Férias e no Décimo Terceiro. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XVI, v. 65, 1980, p. 276.

³⁰ NASCIMENTO, Amauri M. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1124.

³¹ MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1988, p. 104.

³² SANTOS, N. P. T. O Mensalista e o Repouso Remunerado. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XVI, v. 20, 1980, p. 80.

³³ SERSON, José. Repouso Semanal e Feriado dos Mensalistas. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XIV, v. 90, 1978, p. 358.

De qualquer modo, como observa Monteiro de Barros, “a jurisprudência do TST posiciona-se em sentido contrário [à diferenciação no desconto] ao argumento de que tal orientação estabeleceria um privilégio em relação aos mensalistas”.³⁴

Ainda assim, o desconto de dois dias de remuneração por uma única falta injustificada ou atraso na semana parece afrontar a proporcionalidade esperada em qualquer relação jurídica. Nesse sentido, Evaristo de Moraes Filho sugere que

uma única falta não deve gerar dupla punição ao empregado, uma vez que, ausente em um dia da semana, perderá ele a remuneração desse dia, bem como a equivalente ao repouso semanal. Entendemos, portanto, que tal forma de punir o empregado viola o princípio do *non bis in idem*.³⁵

Considera-se também que a regra do art. 6º, da Lei n. 605/49 não se aplica ao empregado contratado no curso da semana, o qual terá o direito de perceber a remuneração do repouso semanal imediato. Afinal, o motivo de sua ausência ao trabalho não tem o efeito que a legislação atribui à falta injustificada, isto é, o não pagamento da remuneração correspondente ao período de repouso. José Serson expõe nestes termos a inaplicabilidade do dispositivo legal que determina o não pagamento do repouso no caso hipotético de um empregado admitido em uma quinta-feira:

o empregado, na hipótese, não deixou de vir trabalhar nenhum dia da semana, a partir de quando contraiu a obrigação de estar presente, isto é, desde quando se iniciou o contrato de trabalho; o empregado não pode ser punido com a perda da remuneração do repouso por não ter trabalhado de segunda a quarta-feira, pois não tinha ainda essa obrigação, não era empregado ainda.³⁶

O pagamento do repouso semanal também é devido nas situações em que o empregado é desligado da empresa no dia anterior ao descanso habitual, se nele tem fim o prazo do aviso prévio dado pelo empregador. Se há demissão abrupta,

³⁴ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 728.

³⁵ MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, A. C. F. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 524.

³⁶ SERSON, José. Remuneração do Repouso Semanal: empregado admitido no curso da semana. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XVIII, v. 41, 1982, p. 163.

sem concessão de aviso prévio ao empregado, a remuneração correspondente ao repouso semanal estará incluída na indenização que lhe é devida.

Porém, se o contrato de trabalho é por prazo determinado e esgota-se em um sábado, por exemplo, entende-se que a remuneração do repouso semanal habitualmente gozado no domingo não é devida, pois, conforme aponta José Serson, “o domingo ficou excluído do contrato de trabalho por vontade das partes, que fixaram o sábado como último dia”.³⁷

5.5 REMUNERAÇÃO DO REPOUSO NOS CONTRATOS DE FIM DE SEMANA

Os contratos de trabalho a serem executados exclusivamente durante os fins de semana, dado o seu caráter peculiar, merecem algumas considerações. Se o trabalho é prestado apenas nesses dias, ocorre uma inversão de conceitos, ou seja, a jornada que seria extraordinária para um empregado comum, torna-se ordinária para o empregado de fim de semana. Por esse motivo, “a remuneração pelos serviços de fim de semana é devida de forma simples e não dobrada”.³⁸

No entanto, existem posições conflitantes na doutrina acerca do direito ao repouso semanal remunerado por parte dos empregados de fim de semana. Sob o argumento de que o pagamento do repouso semanal também nos contratos de fim de semana poderia levar o trabalhador a abdicar do descanso necessário, há quem defenda a tese de que a exigência legal que determina o pagamento é incompatível com o caráter especialíssimo desses contratos.

Assim, as disposições da Lei n. 605/49 deveriam ser aplicadas apenas às situações nas quais se exige do empregado a prestação de serviços diários. Como consequência disso,

os trabalhadores que celebram tais contratos, onde inclusive a diária salarial é mais elevada, justamente para compensar a não utilização de serviços nos dias úteis, não têm direito a perceber o repouso semanal remunerado,

³⁷ SERSON, José. Desligamento do Empregado no Sábado: pagamento do Domingo. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XVIII, v. 41, 1982, p. 165.

³⁸ PAULON, Carlos Artur. O Repouso Semanal nos Contratos de Fim de Semana. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano IX, v. 55, 1973, p. 245.

posto que o legislador assegurou o bíblico 'sétimo dia de descanso' para os que trabalhassem durante toda a semana.³⁹

Nesse sentido é a conclusão de Evaristo Moraes Filho, segundo o qual

o disposto no § 3º do art. 6º da Lei 605, deve ser interpretado em consonância com o restante do contexto do diploma legal. Refere-se aquele artigo às empresas normais de trabalho contínuo, repetimos, e nunca às empresas de trabalho descontínuo, e o que é mais, exatamente de atividade de fim de semana, quando os empregados já estão em gozo da percepção da remuneração do repouso, por parte de outra empresa, para a qual trabalham normalmente.⁴⁰

Outro ponto de vista, no entanto, pondera que a concessão da remuneração referente ao repouso semanal a estes empregados é uma manifestação de proporcionalidade e equidade. Assim, para Clóvis Salgado, “o melhor entendimento é que, trabalhando o empregado menos do que seis dias por semana, fará jus à **soma** do que recebeu como remuneração, nos dias trabalhados, dividida por seis, àquele título”⁴¹ (grifo do autor).

Este parece ser o critério mais adequado tendo em vista que a legislação trabalhista não estabeleceu qualquer limite quantitativo de jornadas na semana para a concessão do repouso semanal. E, havendo repouso semanal, tem que ser remunerado. Além disso, a proporcionalidade da remuneração com a quantidade de trabalho prestado ao longo da semana pode ser considerada uma aplicação analógica da regra do art. 7º, c, que disciplina o cálculo da remuneração do repouso semanal dos que trabalham por tarefa ou peça.

³⁹ PAULON, Carlos Artur. O Repouso Semanal nos Contratos de Fim de Semana. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano IX, v. 55, 1973, p. 247.

⁴⁰ MORAES FILHO, Evaristo *apud* SALGADO, Clóvis C. Férias e Repouso Semanal Remunerado dos Empregados de Empresa de Atividade de Fim de Semana. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XI, v. 62, 1975, p. 304.

⁴¹ SALGADO, Clóvis C. Férias e Repouso Semanal Remunerado dos Empregados de Empresa de Atividade de Fim de Semana. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XI, v. 62, 1975, p. 303-304.

6 REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EM DIA DESTINADO AO DESCANSO

Um dos principais motivos que levou o legislador constitucional de 1946 a instituir a remuneração obrigatória do repouso semanal foi a percepção de que a não remuneração desse período poderia comprometer de alguma forma o gozo efetivo do direito ao descanso. Se o empregado depende do seu salário para sua sobrevivência e a de sua família, o que é praticamente uma regra entre a classe trabalhadora, não é de se admirar que esteja disposto a sacrificar um ou mais períodos de descanso com a finalidade de, trabalhando, obter a remuneração necessária para a aquisição dos bens da vida mais elementares, mesmo que com prejuízo de sua própria saúde e bem-estar.

Com a remuneração do repouso semanal, pensou-se que o problema havia sido solucionado e agora não mais era esperado que o trabalhador vendesse sua força de trabalho nos dias destinados a descanso, premido pela necessidade, tendo a lei, inclusive, deixado de regular essa possibilidade.

Porém, apesar da inexistência de previsão legal para o trabalho no dia designado de repouso semanal, é preciso considerar que esta não é uma hipótese alheia à realidade cotidiana do trabalhador. Não são poucos os casos de trabalhadores que se socorrem da justiça trabalhista por terem seu direito ao repouso semanal remunerado violado.

Embora uma das causas do trabalho em dia de descanso – a dependência do trabalhador pelo seu salário – tenha sido praticamente eliminada com a imposição da remuneração obrigatória, uma outra causa permaneceu intacta: a necessidade, esporádica ou permanente, que o empregador tenha da prestação do serviço também durante o dia destinado ao descanso.

Mas, antes de um exame mais detalhado da remuneração pelo trabalho prestado durante o período de 24 horas do descanso semanal, a questão da natureza do sábado livre e da repercussão salarial do trabalho nesse dia precisa ser destacada, ainda que em linhas gerais.

6.1 O SÁBADO LIVRE E A REMUNERAÇÃO PELO TRABALHO

A redução da carga horária semanal de trabalho é uma das reivindicações sempre presente na pauta dos movimentos trabalhistas. Em muitos países, as novas conquistas no campo dos direitos trabalhistas têm levado a uma diminuição da quantidade de trabalho e aumento do tempo disponível para lazer. Uma das consequências da estipulação de uma carga horária semanal reduzida de trabalho é uma maior facilidade para o exercício do direito ao repouso semanal, além de propiciar um obstáculo mais resistente para sua violação.

A redução da quantidade de horas trabalhadas na semana traz também a possibilidade de consideração de um período superior a 24 horas para o repouso semanal. Isso porque, por exemplo, uma semana de trabalho de 35 horas, como a que vigeu na França entre 1998 e 2008, implicaria, possivelmente, mas não necessariamente, em cinco dias de trabalho e dois de descanso.

Geralmente, nos casos de duração do trabalho semanal igual ou inferior a 40 horas, o dia adicional de descanso recai sobre o sábado. E, mesmo quando são exigidas 44 horas de trabalho, o máximo permitido constitucionalmente, é facultada a compensação das horas que recairiam no sábado ao longo dos outros dias trabalhados.

A figura do sábado como dia livre de trabalho, no entanto, não é um fenômeno recente. Na Inglaterra, embora o sábado não fosse considerado propriamente um dia de descanso, o costume impôs a cessação das atividades laborais no período da tarde. O propósito da medida era propiciar aos trabalhadores um período de tempo livre que permitisse a realização dos preparativos necessários para o melhor aproveitamento do descanso dominical imediato.¹

No início do século XX, houve mais de uma tentativa de incluir o chamado “sábado inglês” nas disposições internacionais sobre Direito do Trabalho. Tentou-se, sem sucesso, incluir o descanso obrigatório nas tardes de sábado já nas disposições do Tratado de Versalhes de 1919. Na Conferência Internacional do Trabalho,

¹ ANTOKOLETZ, Daniel *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 55.

ocorrida em Gênova, em 1920, a proposta a favor do sábado inglês não obteve os dois terços de votos necessários para sua aprovação.²

No entanto, apesar da inexistência de uma diretriz internacional, muitos países legislaram internamente estabelecendo o sábado inglês como direito do trabalhador, em complemento do gozo do repouso semanal. Na Itália, a Lei n. 2201, de 30 de dezembro de 1935, determinava que o horário normal de trabalho dos empregados civis e assalariados do Estado não poderia ultrapassar às 13 horas do sábado.³ Outro exemplo é a legislação argentina, que prevê o repouso nas tardes de sábado desde 1905.

Embora o Brasil não tenha adotado expressamente o sábado inglês, a atual limitação constitucional de 44 horas de trabalho semanal e 8 horas diárias permite às empresas estabelecerem uma jornada de 4 horas em um dos seis dias destinados ao trabalho. Para os trabalhadores submetidos à contrato individual de trabalho com previsão de carga horária semanal de 40 horas, normalmente adota-se uma jornada de 8 horas em cinco dias da semana, restando o sexto dia sem trabalho. O mesmo ocorre quando a carga horária semanal é inferior a 40 horas, a exemplo dos bancários e telefonistas (arts. 224 e 227, da CLT), cujo trabalho semanal é limitado a 30 e 36 horas, respectivamente.

Costumeiramente, o dia adicional de folga é concedido contíguo ao repouso semanal, recaindo, no mais das vezes, no sábado, como bem ilustra o caso do trabalhador bancário.

Em Portugal, esse período de descanso contíguo ao repouso semanal é denominado descanso semanal complementar, o qual não se confunde com o período mínimo de descanso intrajornadas e não é considerado uma obrigatoriedade para o empregador.⁴

Diante dessas considerações, uma questão relevante é saber qual a natureza do descanso complementar na legislação brasileira e qual a remuneração devida ao empregado pelas horas de trabalho não ordinárias prestadas no sábado. O estudo da natureza desse descanso é importante porque, uma vez definido que o repouso

² SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 56.

³ BARASSI, Ludovico. **Tratado de Derecho del Trabajo**. Tomo II. Buenos Aires: Editorial Alfa, 1953, p. 548.

⁴ LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2008, p. 318.

no sábado tem caráter de repouso semanal, serão devidas todas as verbas salariais que remuneram esse período.

A já mencionada legislação portuguesa não enfrentou essa dificuldade ao definir o descanso contíguo ao repouso semanal como complementar, e da mesma natureza, portanto, pois naquele país o descanso semanal não é remunerado obrigatoriamente.⁵

No Brasil, a questão foi longamente discutida pela doutrina e jurisprudência, tendo sido proposta mais de uma solução possível. José Serson, condensando as discussões de sua época, aventa três hipóteses básicas de trabalho no sábado livre, com reflexos sobre sua remuneração.

Na primeira delas, o trabalhador submetido por contrato individual a carga horária semanal de 40 horas (8 horas diárias de segunda a sexta), convocado para trabalhar também no sábado, teria direito à remuneração

em dobro, na forma do art. 9º da Lei nº 605, de 5-1-49, já que se trata de serviço em dia de folga semanal; o sábado, na verdade, é dia de descanso semanal, compondo-o com o domingo, ou seja, o empregado, por força do contrato, tem o repouso semanal de dois dias.⁶

Já para o trabalhador bancário haveria uma outra forma de remuneração, apesar de este gozar também do sábado livre. Esta é segunda hipótese, e decorre da observância da Súmula n. 113 do TST a qual definiu que o sábado do bancário não pode ser equiparado, para efeitos de cômputo das horas extras habituais na remuneração, ao repouso semanal. É, segundo a Súmula, um “dia útil não trabalhado”. Sendo assim, não cabe a aplicação do critério de remuneração utilizado para o trabalho no repouso semanal, ou seja, a dobra.

A solução, ainda conforme Serson, seria o pagamento ordinário pelas horas trabalhadas acrescido do adicional correspondente às horas extras devido à extrapolação da carga horária semanal legal.⁷ De modo geral, este tem sido o critério aplicado aos demais contratos de trabalho que estipulam prestação de

⁵ FERNANDES, Antônio Monteiro. **Direito do Trabalho**. 14.ed. Coimbra: Almedina, 2009, p. 421.

⁶ SERSON, José. Trabalho no Sábado Livre. **LTr Suplemento Trabalhista**. São Paulo, ano XX, v. 36, 1984, p. 142.

⁷ *Ibidem*, p. 142.

serviço de segunda a sexta-feira, sem conferir ao sábado o *status* de repouso semanal remunerado.

Nada impede, contudo, que, em sede de negociação coletiva, haja estipulação expressa no sentido de considerar o sábado como dia de repouso semanal, juntamente com o domingo. A norma autônoma que conferir esse direito tem repercussão não somente na remuneração do trabalho prestado no sábado, que será a mesma da utilizada na remuneração do trabalho no domingo, mas também no divisor aplicável na determinação do montante devido a título de horas extras. A jurisprudência do TST é pacífica nesse sentido:

BANCÁRIO. DIVISOR 150. NORMA COLETIVA. PREVISÃO NO SENTIDO DE QUE O SÁBADO É DIA DE REPOUSO REMUNERADO. 1. O divisor de horas extras é obtido a partir da multiplicação por 30 do número de horas da jornada. Tal assertiva deriva da interpretação lógico-gramatical da parte final do artigo 64 da Consolidação das Leis do Trabalho. 2. No caso dos empregados bancários, a jornada a ser considerada no cálculo é a de seis horas, por imposição expressa do artigo 224 da CLT. Obtém-se, assim, o divisor 180, extraído da multiplicação por 30 das seis horas da jornada. Tal entendimento foi explicitamente consagrado na Súmula n.º 124 deste Tribunal Superior, na qual consta que, "para o cálculo do valor do salário-hora do bancário mensalista, o divisor a ser adotado é 180". Ademais, este Tribunal Superior, por meio da Súmula n.º 113, consolidou posicionamento no sentido de que "o sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado". 3. No entanto, registrou o Tribunal Regional que, no caso vertente, houve expressa previsão convencional no sentido de considerar o sábado como dia de repouso. Infere-se, assim, que a hipótese não comporta a aplicação dos posicionamentos cristalizados nas Súmulas de n.os 113 e 124, uma vez que o sábado não pode ser reputado simplesmente como dia útil não trabalhado, mas, sim, dia de repouso. 4. Tal circunstância legitima a aplicação do divisor pleiteado pela reclamante, visto que impõe a obtenção da média diária - divisão por 6 do total da jornada trabalhada durante a semana - e, somente após, a multiplicação por 30, resultando no divisor 150. Precedente desta Primeira Turma. Recurso de revista conhecido e provido.⁸

A terceira e última hipótese é a do empregado que compensa as horas que deveriam ser trabalhadas no sábado nos outros dias da semana, excetuado o dia de repouso semanal. É o caso do trabalhador submetido contratualmente à carga horária semanal de 44 horas e que labora durante apenas cinco dias da semana,

⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 131900-54.2007.5.15.0023. Recorrente: Marli da Silveira. Recorrido: Banco Santander S.A. Relator: Min. Lelio Bentes Corrêa. Brasília, 19 de maio de 2010. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20131900-54.2007.5.15.0023&base=acordao&numProclnt=734109&anoProclnt=2009&dataPublicacao=11/06/2010%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 22 mai. 2013.

com jornada compensatória de 8 horas e 48 minutos. Nessa situação, “se o empregado é chamado no sábado, está trabalhando em dia útil em sobrejornada, cabendo o pagamento de horas extras”.⁹

6.2 REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NO DIA DESTINADO AO REPOUSO SEMANAL

A Lei n. 605/49 não dispõe sobre nenhuma forma de pagamento compensatório pelo repouso semanal não gozado, mas disciplinou a remuneração do feriado trabalhado no art. 9º, desde que indispensável “em virtude das exigências técnicas das empresas”. Assim, cabe mais uma vez reforçar a diferença entre o trabalho prestado em dia de repouso semanal e o prestado em dia de feriado. Embora tanto o repouso semanal como o feriado civil ou religioso sejam objeto da Lei 605/49, o tratamento conferido a cada período de interrupção do trabalho é distinto.

Essa diferenciação é justificada ao analisarmos o propósito de cada instituto. Os dias considerados feriados consistem em celebrações de natureza cívica, religiosa, histórica, entre outras. Já o repouso semanal, a despeito de sua origem religiosa, tem como principal objetivo preservar a saúde do trabalhador, favorecendo também o convívio social e familiar. É, portanto, direito indisponível.¹⁰

Essa distinção entre repouso semanal e feriado, porém, nem sempre correspondeu a uma diferença de remuneração pelo trabalho prestado nestes dias. A Súmula 461 do STF firmou o entendimento de que “é duplo, e não triplo, o pagamento do salário nos dias destinados a descanso.” A redação da súmula não deixa margem para qualquer diferenciação entre dia de repouso semanal e dia sem trabalho em virtude de feriado. Seu propósito é unicamente evitar a ocorrência de pagamento em triplo pelo trabalho prestado no dia de descanso.

Infelizmente, o STF adotou a generalização dos repousos semanais e feriados sobre a expressão “dias destinados a descanso”, primeiramente esboçada

⁹ SERSON, José. Trabalho no Sábado Livre. **LTr Suplemento Trabalhista**. São Paulo, ano XX, v. 36, 1984, p. 142.

¹⁰ CAMINO, Carmen. Sistema Legal Disciplinador da Duração do Trabalho: artigo 57 e seguintes da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, ano 77, n. 2, abr-jun 2011, p. 219.

no Regulamento da Lei n. 605/49 quando, em seu art. 6º, autorizou o trabalho em “dia de repouso”, que poderia ser tanto um feriado como um dia de repouso semanal.

Antes da Súmula n. 461 do STF, a questão do pagamento em dobro ou triplo foi objeto do Prejulgado n. 18 do TST. A redação desse Prejulgado, posteriormente convertido na Súmula n. 146, demonstrava-se mais fiel à sistemática da Lei n. 605/49 e da própria CLT ao considerar unicamente a possibilidade de remuneração para o feriado. Dizia o referido Prejulgado que “o trabalho realizado em dia feriado, não compensado, é pago em dobro e não em triplo”.

Ressalte-se que, apesar de conter a mesma disposição expressa na Súmula 461 do STF quanto ao montante devido em contraprestação ao trabalho nos dias de descanso, o Prejulgado referia-se exclusivamente aos dias feriados, sem qualquer menção ao repouso semanal.

A aplicação do critério do art. 9º, da Lei 605/49, que prevê o pagamento em dobro para o trabalho no feriado, para determinação da remuneração do dia de repouso semanal trabalhado é uma possibilidade, porém por si só insuficiente, como tardiamente percebido pela jurisprudência superior.

Outro critério poderia ter sido adotado, tendo em vista que não há previsão legal a respeito. No entanto, certamente devido às características em comum entre o repouso semanal e os feriados, optou-se inicialmente pelo mesmo critério de remuneração para o trabalho prestado nestes dias.

Assim, por influência do disposto no Regulamento e pela força quase normativa da Súmula n. 461 do Supremo, a jurisprudência tinha por costume aplicar a mesma fórmula para a remuneração do trabalho em dia destinado ao repouso, não distinguindo entre feriado e repouso semanal.¹¹

Desta forma, a remuneração devida pelo descanso era subtraída na mesma proporção às horas trabalhadas. Exemplificando, um trabalhador que cumprisse jornada de trabalho de 8 horas, ao ser convocado para trabalhar em feriado ou no dia do repouso semanal durante apenas 6 horas, teria como pagamento o correspondente ao dobro do valor devido pelas 6 horas de serviço, acrescido das 2

¹¹ SERSON, José. Trabalho em Dia de Repouso. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XVIII, v. 32, 1982, p. 133.

horas restantes de descanso remunerado. Nessa situação, o montante total corresponderia ao pagamento de 14 horas de trabalho.

Entendia-se como pagamento triplo a remuneração em dobro do trabalho prestado no dia de repouso semanal, sem o desconto em contracheque do valor correspondente ao descanso não gozado.¹² Algumas empresas utilizavam-se desse critério espontânea e periodicamente, criando um novo direito, não por força de lei, mas oriundo de sua incorporação ao contrato individual de trabalho do empregado favorecido.

Pretendendo corrigir as distorções resultantes da aplicação irrefletida da Súmula 461 do STF, o TST firmou entendimento favorável à diferenciação entre feriado e repouso semanal. Em 1982, o Ministro Barata Silva, em julgamento de recurso interposto pelos trabalhadores em dissídio coletivo, estabelece com clareza a necessidade do pagamento diferenciado:

a Lei nº 605/49 se refere ao trabalho realizado em feriado, declarando que será dobrado o pagamento. Isto porque no dia feriado, quando cai no meio da semana, aquele dia deveria ser trabalhado. Não o é, em razão do feriado. Assim, válida a interpretação contida no Prejulgado 18, que se refere ao feriado. No entanto, quando se trata de trabalho feito em dia de repouso como o domingo, a Lei nº 605/49 não contém expressa disposição, salvo quanto à compensação da folga. O domingo não é igual ao feriado que cai no meio da semana. O salário ajustado parte do pressuposto de que os dias da semana de segunda a sábado deve ser trabalhado [sic]. Assim, por sentença normativa, cabe preencher o vazio da Lei nº 605/49 quanto ao trabalho não compensado em domingo para o qual se aplica a regra do art. 9º, por analogia. O pagamento dobrado do trabalho feito em dia de repouso semanal remunerado deve ser pago em dobro, independentemente da remuneração a que o empregado faz jus sem trabalho.¹³

Por esse entendimento, a remuneração devida pelo repouso semanal não pode ser atingida pelo trabalho prestado nesse dia. Concorde com esse pensamento a tese do Ministro Marco Aurélio Mello, segundo a qual

a dobra do repouso remunerado, para aqueles que já têm a remuneração da parcela embutida no salário mensal, deve corresponder a 200% do salário-

¹² SERSON, José. Trabalho em Dia de Folga. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XV, v. 31, 1979, p. 132.

¹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo n. 466/81. Relator: Min. Carlos Alberto Barata Silva. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XVIII, v. 32, 1982, p. 133.

dia. Impossível é considerar no pagamento o que o empregado já recebe no salário pelo dia de repouso. A lei prevê a dobra no tocante ao próprio trabalho.¹⁴

Mediante a Resolução Administrativa n. 102 do TST, de 6 de outubro de 1982, o Prejulgado 18 do TST foi convertido na Súmula n. 146, preservado o mesmo teor. Mas a redação da nova Súmula seria alterada posteriormente, de forma a estender sua aplicação não somente ao trabalho realizado nos feriados, mas também ao prestado no dia destinado ao repouso semanal.

Deste modo, o texto atual da Súmula n. 146 do TST determina que “o trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.

Por óbvio, quando a Súmula diz “domingo” a referência é ao dia destinado ao repouso semanal, que só preferencialmente recairá no primeiro dia da semana, como determina a Constituição de 1988, podendo corresponder a qualquer outro dia, desde que observado o máximo de seis dias consecutivos de trabalho.

Apesar de acertada a Súmula do TST ao fazer distinção entre o feriado e o repouso semanal remunerado, sua redação é imprecisa, ou equivocada, ao definir que a remuneração se dá em razão do trabalho prestado no período de descanso, e, neste ponto, pouco importa se o dia em questão é um dia de repouso semanal ou um feriado.

A incorreção fica evidente com a análise de uma situação prática. Supondo que o empregador convoque o seu trabalhador para laborar por apenas 2 horas em dia destinado ao repouso semanal, seria justo pagar-lhe em dobro apenas o correspondente pelo trabalho executado? Afinal, o trabalhador teve comprometido na sua integralidade o repouso semanal, uma vez que não dispôs de total liberdade para determinar a ocupação do tempo nesse período. Quaisquer que tenham sido os seus planos para o tão esperado dia de repouso, é bem possível que acabem afetados por completo ou em porção de tempo muito além das horas de serviço efetivamente prestado.

¹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 1308/86-6. Relator: Min. Marco Aurélio Mendes de Faria Mello. Brasília, 09 de maio de 1989. **LTr Suplemento Trabalhista**, ano XXVI, v. 84, 1990, p. 417.

No entanto, essa interpretação possui um inconveniente, pois, se o empregador remunerar a jornada parcial no dia de descanso como uma jornada inteira, também exigirá o trabalho integral nesse dia, o que pode não ser do interesse do trabalhador.

Carmen Camino defende que a remuneração dobrada não reflete o trabalho prestado, mas a supressão do repouso. Afirma que,

sempre que prestado trabalho em períodos que, originalmente, seriam destinados a repouso remunerados (execução reduzida do contrato de trabalho), a remuneração em dobro devida é em relação ao repouso frustrado, sem prejuízo do salário devido pelo trabalho. O empregado não recebe "em triplo", mas duas vezes pelo repouso (uma porque já a tem garantida, outra em compensação pela perda do gozo correspondente) e outra em contraprestação do trabalho prestado.¹⁵

A caracterização das parcelas que compõem a remuneração do trabalho no repouso semanal é tema pouco estudado na doutrina. O STF, como visto, indica que o pagamento dobrado deve-se ao trabalho, que é acrescido à remuneração normal do repouso. Assim, o trabalhador seria remunerado duas vezes pelo trabalho e uma pelo descanso. Para Camino, o correto é duas vezes pelo repouso e uma pelo trabalho.

Ainda antes da alteração da Súmula n. 146 do TST, Pamplona Filho considerava que somente haveria sanção ao empregador que exigisse trabalho no repouso semanal se

fosse obrigado a pagar em triplo o valor da remuneração do repouso (habitualmente integrada ao salário do empregado), o dia efetivamente laborado e, finalmente, o valor de um salário-dia, esta sim uma verba que seria devida a título de sanção.¹⁶

Assim, uma caracterização rigorosa das parcelas componentes da remuneração do trabalho no dia de repouso semanal permite a seguinte configuração: uma parcela referente ao repouso semanal, que, ainda que não

¹⁵ CAMINO, Carmen. Sistema Legal Disciplinador da Duração do Trabalho: artigo 57 e seguintes da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, ano 77, n. 2, abr-jun 2011, p. 230.

¹⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Repouso Semanal Remunerado e Férias. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano 36, v. 44, 2000, p. 244.

gozado, não pode ser descontado do trabalhador por inexistência de autorização legal para isso; outra parcela, em igual valor, que corresponde tanto a uma compensação para o empregado, como uma sanção para o empregador; e uma terceira parcela que corresponde ao trabalho efetivamente prestado, já que não se espera que o trabalhador labore gratuitamente. Cada um desses componentes será examinado mais aprofundadamente.

6.2.1 Parcela a título de remuneração do repouso

A situação ideal pretendida pela lei é a de que o trabalhador jamais precise sacrificar seu período de descanso semanal na prestação de serviços para o empregador. É justamente esse o propósito da remuneração do repouso semanal. Mas, havendo prestação de serviço, em infração à legislação trabalhista, é justo que a remuneração devida ao trabalhador represente integralmente a afronta que lhe é feita pela supressão do seu direito.

Como a Lei n. 605/49 estabeleceu implicitamente que existe uma diferença cabal entre repouso semanal e feriado, essa distinção fundamental só adquire sentido se houver repercussão na remuneração do trabalho prestado nesses dias. Neste ponto, está correta a determinação de pagamento da remuneração do repouso feita pela Súmula n. 146 do TST, ao contrário da excessiva vagueza com que a Súmula n. 461 do STF tratou da questão.

Afinal, como o repouso semanal é, por natureza, insuprimível, a remuneração devida a esse título também deve ser inafastável. O não pagamento da remuneração do repouso somente poderia ser admitida se a lei dispusesse expressamente nesse sentido. E essa hipótese só se verifica nos casos de falta injustificada na semana anterior ao dia de descanso, como dispõe o art. 6º da Lei n. 605/49.

Em qualquer outra situação, o montante devido a título de remuneração pelo repouso semanal deveria ser mantido, ainda que efetivamente não houvesse repouso, seja pela convocação ao trabalho nesse dia, seja pela realização de atividades outras, que não interessam ao Direito do Trabalho.

A remuneração em dobro, no entendimento jurisprudencial atual, não se confunde com a remuneração do repouso semanal, que é insuprimível. Como o pagamento dobrado refere-se à remuneração do feriado trabalhado, nele não está contida a remuneração do repouso semanal.

Ficou estabelecida, então, uma forma de pagamento que conjuga a remuneração dobrada do feriado frustrado com a do repouso semanal. Dessa forma, a grosso modo, o trabalho prestado em dia destinado ao descanso semanal corresponderia a três vezes o montante pago pelo trabalho de mesma duração realizado em uma jornada ordinária.

6.2.2 Parcela devida a título de compensação

Como visto, a parcela salarial devida ao empregado pelo trabalho prestado em dia de descanso também tem, em parte, caráter compensatório pela folga indesejavelmente perdida. Assim, o pagamento em dobro definido para o feriado trabalhado corresponde ao pagamento de uma jornada de trabalho, aqui considerada em termos genéricos, e ao pagamento de uma compensação pelo dia de folga frustrado. Como o pagamento em dobro é adotado também para o dia de descanso semanal trabalhado, aplica-se o mesmo raciocínio.

Porém, essa aplicação analógica do art. 9º da Lei n. 605/49, nas situações de trabalho no dia de repouso semanal, serve tão somente para remunerar a frustração do trabalhador em não dispor daquele dia integral e exclusivamente para as atividades de seu interesse relacionadas à função social desse período de descanso. É a parcela de remuneração que corresponde ao que há de comum entre feriado e repouso semanal, ou seja, o desempenho de uma função social.

No entanto, a aplicação exclusiva desse critério analógico de remuneração, que perdurou por muito tempo em nossa jurisprudência, não é suficiente para compensar todo o desgaste físico e psicológico ao qual o trabalhador se submete, pois desconsidera o elemento mais característico do instituto do repouso semanal, que é a sua função higiênica.

6.2.3 Parcela devida a título de remuneração do trabalho

A ideia de consolidar a legislação trabalhista em uma lei denota a intenção de dar certa sistematização aos dispositivos legais esparsos então vigentes. Tendo surgido com esse propósito, a CLT deve ser considerada, sobretudo para fins de interpretação, como um sistema legal em que até mesmo as aparentes omissões cumprem uma finalidade específica.

É o que ocorre com o trabalho em dia de repouso semanal, não disciplinado pela CLT, e por nenhuma lei posterior, por ser absolutamente estranho ao sistema estabelecido. Como a realidade por vezes se afasta do ideal pretendido pelo legislador, a jurisprudência precisou sair em busca de uma fórmula que pudesse satisfazer os interesses conflitantes e remunerar o trabalho no dia de repouso semanal, embora sem previsão legal para isso.

Assim, o modelo de remuneração adotado foi o utilizado para o pagamento do feriado não gozado, para o qual havia base legal e uma vez que os dois períodos de descanso guardavam certa similitude. Neste processo, contudo, foi desconsiderada a principal diferença entre eles, isto é, a função fisiológica de preservação da saúde do trabalhador.

Por esse motivo, é preciso buscar no sistema proposto originalmente pela CLT um modelo de remuneração que, de alguma forma, possa remunerar o trabalho no dia de repouso semanal justamente nesse aspecto que foi deixado de lado, sendo que as parcelas vistas anteriormente contemplam as outras questões já estudadas.

O repouso semanal consiste em um período de descanso em que, apesar de não haver efetiva prestação de serviço, há remuneração. Na CLT é possível encontrar alguns poucos períodos de descanso com as mesmas características. É o caso dos artigos 72, 253 e 298 da CLT, que disciplinam, respectivamente, intervalos de repouso remunerado para os datilógrafos, trabalhadores em câmaras frigoríficas e mineiros. A duração desses repousos é de 10 minutos a cada 90 de trabalho, 25

minutos a cada 1 hora e 40 minutos, e 15 minutos em cada período de três horas consecutivas de trabalho, também respectivamente.¹⁷

Esses períodos de descanso têm em comum o serem computados na duração normal do trabalho. Em outras palavras, o trabalhador está em repouso, mas, para fins de remuneração, é como se estivesse trabalhando. Outro aspecto compartilhado está na causa da instituição do repouso, relacionada às condições especiais de prestação de serviço, que em geral expõem o trabalhador a uma jornada mais extenuante que a dos empregados em outras atividades. Vê-se, dessa forma, que mais uma vez a função higiênica foi determinante para que o legislador estabelecesse um período sem trabalho, mas com remuneração.

A CLT também não previu nenhuma forma de remuneração para o trabalho prestado em infração aos dispositivos que determinam os intervalos especiais. Esse é mais um indicativo da coerência do sistema legal proposto na CLT. Se a causa do repouso está preponderantemente relacionada à saúde do trabalhador, e a supressão do descanso pode levar a um desgaste inadmissível, o respectivo período deve ser remunerado, e nele não se cogita qualquer prestação de trabalho, muito menos a remuneração desse trabalho.

Desta forma, também quanto ao pagamento do trabalho efetuado nos intervalos intrajornada remunerados, a solução será doutrinária e jurisprudencial. E o critério adotado poderá ser aplicado à remuneração do trabalho no repouso semanal, naquilo que com ele se assemelha, ou seja, a infração à norma de ordem pública estabelecida com a finalidade de preservar a saúde do trabalhador.

A doutrina segue uma linha relativamente uniforme nessa questão. Para Maurício Godinho Delgado,

a repercussão consistirá no pagamento do referido período, como se fosse tempo efetivamente trabalhado. Tendo esse lapso temporal natureza de componente da própria jornada de trabalho, de tempo de serviço obreiro para todos os fins (trata-se de *interrupção contratual*, lembre-se). Tal desrespeito ensejará o pagamento do período correspondente como se fosse hora (ou fração desta) efetivamente laborada.¹⁸ (itálico do autor)

¹⁷ Há também o repouso remunerado dos empregados sujeitos a horários variáveis nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonia (art. 229, CLT), que será de 20 minutos a cada 3 horas de esforço contínuo.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 871.

O trabalho prestado em período de execução reduzida do contrato de trabalho é remunerado, em regra, de forma dobrada. Isso se dá porque o trabalhador já tem garantida a remuneração, além da qual se paga o trabalho prestado adicionalmente. É o que acontece nas férias trabalhadas.¹⁹

Nos períodos de execução reduzida,

o empregado tem direito ao salário, mas está liberado de prestar trabalho. O contrato de trabalho transita no espaço de luz, está visível, em execução positiva, mas reduzida porque um de seus sinais vitais (o trabalho) está inerte. Daí a razão pela qual o legislador manda que, em vindo a ser exigido o trabalho, a remuneração haverá de ser em dobro.²⁰

No entanto, “caso o acréscimo do intervalo venha produzir a suplantação da jornada regular, o pagamento será feito, evidentemente, com o adicional de horas extras cabível”.²¹

Também Sérgio Ferraz chegou a essa conclusão no exame do trabalho realizado durante os 10 minutos de repouso do empregado em atividades de mecanografia:

a prestação de serviços, neste intervalo, há que se considerar como de trabalho extraordinário. Isso porque a jornada normal de trabalho do empregado em mecanografia e a sua correspondente remuneração já são fixadas tendo em vista o não-desempenho de atividade a cada dez minutos em noventa de trabalho consecutivo. Consequentemente, o exercício de atividade nesse intervalo ultrapassa a jornada normal convencional e remunerada.²²

Para que não haja rompimento com o sistema estabelecido pela CLT, a solução para o problema da remuneração dos períodos intrajornada trabalhados precisa ser encontrada no corpo da lei consolidada. E o instrumento mais adequado

¹⁹ Estabelece o art. 137 da CLT que “sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134 [12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito], o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração”. Nesse caso houve prestação de trabalho em período que deveria ser destinado à fruição das férias.

²⁰ CAMINO, Carmen. Sistema Legal Disciplinador da Duração do Trabalho: artigo 57 e seguintes da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, ano 77, n. 2, abr-jun 2011, p. 229.

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 871.

²² FERRAZ, Sérgio. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1977, p. 111.

para essa remuneração parece ser a aplicação do adicional por trabalho extraordinário do § 1º, do art. 59, com o percentual do art. 7º, XVI, da Constituição Federal.

O sistema legal da CLT previu, no art. 58, *caput*, uma jornada máxima de 8 horas. À época do surgimento da CLT, não houve preocupação do legislador em estabelecer uma carga horária semanal máxima. Na realidade, essa carga máxima restou implícita na combinação do *caput* do art. 58 com o art. 67, que estabelece o repouso semanal. Dessa forma, os limites ordinários da duração normal do trabalho eram 6 jornadas consecutivas de 8 horas cada, seguidas do repouso semanal. Diante disso, a doutrina sempre entendeu que a carga horária máxima semanal era de 48 horas.

Por outro lado, ocorre trabalho extraordinário “toda vez que o empregado prestar serviços ou ficar a disposição do empregador, após esgotar-se a jornada normal de trabalho.”²³ Assim, todo trabalho prestado além dos limites legais ou convencionais deveria ser considerado como extraordinário.

Nas circunstâncias de trabalho prestado em intervalo remunerado, sempre se caracterizará o trabalho extraordinário. Isso porque, se o empregado realiza trabalho continuamente pelo período definido em lei para aquisição do repouso, e, além disso, labora também no período do intervalo remunerado, esse trabalho adicional é trabalho extraordinário, porque acrescido ao trabalho normal. Se não chega a completar o período exigido, não subsiste o direito ao repouso, pelo que não se pode falar em trabalho durante intervalo.

Contudo, a CLT contempla expressamente somente o pagamento de adicional por trabalho extraordinário pelas horas que excedem a jornada normal, não cogitando em horas suplementares à carga horária semanal. E não poderia o legislador da CLT ter determinado de outra forma, pois jamais considerou a possibilidade de prestação de serviços no lugar do gozo do descanso semanal. Dentro do sistema de duração do trabalho, no entanto, o trabalho eventualmente prestado no repouso semanal sempre seria extraordinário porque excederia a carga horária semanal normal.

²³ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950, p. 186.

O advento da Lei n. 605/49 não alterou a sistemática da CLT no que diz respeito ao limite semanal do trabalho e à obrigatoriedade do repouso semanal. Com a promulgação da Constituição de 1988, a carga horária semanal foi expressamente definida no art. 7º, XIII, sendo, além disso, reduzida para 44 horas. A expressão “duração do trabalho normal”, anteriormente empregada apenas em referência à limitação da jornada, foi agora utilizada pelo constituinte para indicar também uma limitação semanal.

A remuneração pelo trabalho prestado deve considerar as especificidades da prestação do serviço. Assim, o pagamento ou não do adicional por horas extraordinárias deve dar-se pela verificação do critério objetivo de trabalho extraordinário. Constatando-se a ocorrência de trabalho extraordinário, é devido o pagamento de hora extra, seja a base diária ou semanal.

Em resumo, o montante devido ao empregado que trabalha no dia destinado ao repouso semanal pode ser decomposto em três parcelas, não necessariamente iguais. A primeira parcela corresponde ao pagamento do repouso semanal, ao qual o trabalhador já tem direito, mesmo sem trabalhar, e que só pode ser suprimida em caso de falta injustificada. Uma segunda parcela diz respeito à compensação pela folga frustrada. E a terceira e última parcela remunera o trabalho efetivo prestado pelo empregado, com o devido adicional, se caracterizar trabalho extraordinário, o que ocorrerá na maioria das vezes.

7 CONCLUSÃO

O homem não pode ser considerado como apenas mais um recurso empregado na atividade econômica de produção ou prestação de serviços. A ideia de dignidade da pessoa humana traz consigo a reflexão de que o homem e a mulher devem ser considerados em toda a sua complexidade, como sujeitos de múltiplas relações, nem todas jurídicas. Suas diferentes necessidades legítimas devem ser satisfeitas, seja por iniciativa própria, seja pela atuação estatal em defesa dos seus interesses.

Assim, inspirado pelos elevados valores constitucionais de uma sociedade fraterna e solidária, cabe ao Direito do Trabalho projetar sua visão para além da mera relação de trabalho, concebendo o trabalhador como agente atuante em outros espaços sociais, além da empresa, e não por isso menos importantes. O trabalhador não é apenas um “recurso humano” da empresa, mas também um pai ou mãe de família, um apreciador de música ou um desportista amador.

Invariavelmente, o bom desempenho de todas essas atividades que nos interessam é limitado pelo tempo do qual dispomos para sua realização. Neste contexto, percebe-se a importância do direito ao descanso. A substância desse direito não é a inatividade absoluta, mas a possibilidade de livre disposição do próprio tempo.

A Constituição Federal consagra como um direito social o trabalho, assim como o lazer (art. 6º, *caput*). Não faria qualquer sentido o exercício de um desses direitos obstaculizasse o de outro. Por isso, não pode o trabalho sobrepor-se ao lazer, ou melhor, ao tempo necessário para a prática do lazer. Além disso, o trabalho em excesso pode levar também ao comprometimento de todos os demais direitos, na medida em que esgota suas energias e disposição, causando irrelevável prejuízo a sua saúde física e mental.

Por esses motivos, a legislação trabalhista preocupou-se em estabelecer lapsos temporais bem definidos onde há a cessação da prestação do serviço pelo empregado. Dentre esses períodos, os remunerados são conhecidos como interrupção do contrato de trabalho. São, portanto, juntamente com os períodos não

remunerados, os instrumentos dos quais dispõe a lei para a concretização do direito ao descanso. Todos estes elementos, coordenados entre si, compõem o sistema de duração do trabalho vigente no ordenamento brasileiro.

O propósito deste trabalho foi analisar a forma como o repouso semanal está inserido nesse sistema de duração do trabalho, com vista a uma proteção mais efetiva do instituto jurídico. Devido às limitações características de um trabalho de conclusão de curso, poucos aspectos puderam ser devidamente aprofundados, o que não compromete, a nosso ver, a validade das conclusões obtidas.

Uma das principais constatações é de que a legislação aplicável ao repouso semanal é unânime em considerar o gozo do descanso como uma determinação imperativa, insusceptível de afastamento por vontade do empregador ou empregado. É norma de ordem pública e, como tal, não se submete à ponderação pelos interesses econômicos da empresa. O repouso semanal deve ser usufruído e em sua totalidade.

Foi tamanha a importância dada pelo legislador ao efetivo gozo do repouso semanal, que decidiu remunerá-lo. Desta forma, o trabalhador, dependente do salário para sua própria sobrevivência e a de sua família, não precisaria mais se preocupar em conquistar os recursos necessários para o dia de descanso, pois já haviam sido garantidos na forma de remuneração do repouso. Cumpria-lhe tão somente, então, descansar. De nada adiantariam séculos de lutas trabalhistas se o empregado fosse compelido a dispor de seus direitos em busca da satisfação de suas urgentes necessidades cotidianas.

Portanto, a remuneração do repouso semanal foi estabelecida como medida de proteção do descanso. O legislador não cogitou em trabalho no dia de repouso. Porém, nem sempre há a concordância da prática empresarial com a vontade da lei. Em relação ao repouso semanal, esse descompasso com as normas legais pode manifestar-se pela radical supressão do descanso, pelo gozo parcial ou pela concessão com inobservância da periodicidade legal.

Exceto nos casos de falta injustificada na semana anterior, como determina a Lei n. 605/49, o repouso semanal não gozado deve ser remunerado de modo a que o montante pago represente, por um lado, uma real compensação ao trabalhador, e,

por outro, uma forma de penalidade ao empregador por demandar trabalho vedado legalmente.

Cabe então uma crítica ao padrão de remuneração do repouso semanal em geral adotado pela doutrina e jurisprudência. Isso porque o parâmetro adotado para a remuneração foi o mesmo que a lei aplica ao feriado trabalhado. No entanto, a despeito das aparentes semelhanças e de terem recebido regulação especial no mesmo instrumento jurídico (Lei n. 605/49), o repouso semanal e o feriado são tão distintos quanto diferentes são as funções que desempenham. A função do feriado é predominantemente social, sendo, desta forma suprimível ou compensável. O repouso semanal, por sua vez, tem a função higiênica como preponderante, o que lhe confere intangibilidade.

Seria mais adequado que a remuneração do trabalho em dias de descanso refletisse essas diferenças básicas. Propõe-se, conseqüentemente, a adoção de um modelo de compensação que preserve a remuneração devida pelo repouso semanal, à semelhança do que dispõe a parte final da Súmula 146 do TST, acrescida de outras duas parcelas remuneratórias. Uma delas seria devida como indenização, no mesmo valor do repouso semanal, pela frustração do descanso esperado. Neste ponto, guarda alguma identidade com a remuneração do feriado trabalhado, mas somente no que existe de comum entre as duas situações, ou seja, a quebra da justa expectativa de descanso. E a outra parcela deveria simplesmente remunerar o trabalho prestado, considerando-se, para tanto, o adicional correspondente à jornada extraordinária, se houver.

Dessa forma, sugere-se uma retomada das discussões sobre o modelo de remuneração do trabalho em dia destinado ao repouso semanal, com a eventual adequação da jurisprudência ao que se entende proposto no sistema legal de duração do trabalho concebido na CLT, em conjunto com a Lei n. 605/49 e disposições constitucionais.

REFERÊNCIAS

BARASSI, Ludovico. **Tratado de Derecho del Trabajo**. Buenos Aires: Editorial Alfa, 1953. t. 2.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BIBLIA. Português. **A Bíblia Sagrada**. Tradução: João Ferreira de Almeida Revista e Atualizada. 2. ed. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 1999.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 12 mar. 2013.

BRASIL. Constituição (1937). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 12 mar. 2013.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 12 mar. 2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 16 mar. 2013.

BRASIL. Decreto n. 27.048, de 12 de agosto de 1949. **Câmara**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-27048-12-agosto-1949-340637-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 26 abr. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial SDI I n. 410. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_401.html#TEMA410>. Acesso em: 26 abr. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista n. 60000-83.2001.5.09.0024. Embargante: América Latina Logística do Brasil S.A. Embargado: Sérgio Luiz Puchta. Relator: Min. Augusto César Leite de Carvalho. Brasília, 25 fev. 2010. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-RR%20-%2060000-83.2001.5.09.0024&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAA08+AAA&dataPublicacao=05/03/2010&query=>>. Acesso em: 24 abr. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 1.257/78. Recorrente: Eletro Máquinas Anel S. A. Recorrido: João Manente. Relator: Juiz Convocado

Wagner Giglio. Brasília, 19 de setembro de 1978. **LTr Suplemento Trabalhista**, v. 7, ano XV, p. 23-24, 1979.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 1308/86-6. Relator: Min. Marco Aurélio Mendes de Faria Mello. Brasília, 09 de maio de 1989. **LTr Suplemento Trabalhista**, ano XXVI, v. 84, 1990, p. 417.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 131900-54.2007.5.15.0023. Recorrente: Marli da Silveira. Recorrido: Banco Santander S.A. Relator: Min. Lelio Bentes Corrêa. Brasília, 19 de maio de 2010. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20131900-54.2007.5.15.0023&base=acordao&numProclnt=734109&anoProclnt=2009&dataPublicacao=11/06/2010%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 22 mai. 2013.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CAMINO, Carmen. Sistema Legal Disciplinador da Duração do Trabalho: artigo 57 e seguintes da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, ano 77, n. 2, abr-jun 2011.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1981. v. 2.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Jornada de Trabalho e Descansos Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2003.

DESPONTIN, Luis Alberto. **Jornada de trabajo: duración, descansos, horarios, cierre uniforme, feriados, vacaciones**. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Argentina, [1952-53]. v. 2.

DESPONTIN, Luis Alberto. **La Técnica en el Derecho del Trabajo: Legislación y Derecho del Trabajo, de la Industria y de la Previsión Social**. Buenos Aires: Editorial Claridad, 1941.

DUARTE, David. La Prestación del Trabajador. In: ALIMENTI, Jorgelina F.; GOLDIN, Adrián (Org.). **Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**. Buenos Aires: La Ley, 2009. p. 313-341.

FERNANDES, Antônio Monteiro. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Coimbra: Almedina, 2009.

FERRARI, Irazy. Repouso Semanal do Comissionista: Súmulas 201 do STF e 27 do TST. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano 12, v. 46, 1976.

FERRARI, Irany. Repouso Semanal Remunerado Compreendido na Unidade Tempo Semana. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XXIV, v. 12, 1988, p. 52.

FERRAZ, Sérgio. **Duração do Trabalho e Repouso Remunerado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1977.

GIGLIO, Wagner D. **OIT e Convenções Internacionais do Trabalho Ratificadas pelo Brasil**. São Paulo: Sugestões Literárias, 1973.

GOMES, Orlando & GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987. v. 1.

IGREJA CATÓLICA. Papa (1978-1903: Leão XIII). **Encíclica Rerum Novarum**: sobre a condição dos operários. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1941.

IBGE. **Censo Demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: MPOG, 2010, p. 89-90.

ISRAEL. Lei n. 5711 (Hours of Work and Rest Law), de 1951. **OIT**. Disponível em: <http://www.oit.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=es&p_country=ISR&p_classification=13.01&p_origin=SUBJECT>. Acesso em: 06 fev. 2013.

LARA, Valdir de Resende. Repouso Semanal Remunerado: aplicação do Enunciado nº 146/TST. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XXVII, v. 49, 1991.

LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2008.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1988.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Precedente Administrativo n. 46. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/precedentes_administrativos.pdf>. Acesso em 28 abr. 2013.

MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, A. C. F. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

NASCIMENTO, Amauri M. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, Cinthia Machado; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 14, de 1921**. Convenção sobre o repouso semanal (indústria). Disponível em <http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/convencoesOIT.asp>. Acesso em: 08 mar. 2013.

PADILLA, Luiz R. Nuñez. O Repouso Semanal Remunerado. **Revista LTr**, São Paulo, v. 54, n. 2, fev. 1990.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Repouso Semanal Remunerado e Férias. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano 36, v. 44, 2000.

PAULON, Carlos Artur. O Repouso Semanal nos Contratos de Fim de Semana. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano IX, v. 55, 1973.

PEREIRA, Adilson Bassalho. As Horas Extraordinárias e a Remuneração do Repouso Semanal. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XV, v. 43, mar. 1979, p. 319.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

SALGADO, Clóvis C. Férias e Repouso Semanal Remunerado dos Empregados de Empresa de Atividade de Fim de Semana. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XI, v. 62, 1975.

SANTOS, N. P. T. O Mensalista e o Repouso Remunerado. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XVI, v. 20, 1980.

SERSON, José. Comissionistas: remuneração dos dias não trabalhados. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XV, v. 39, 1979.

SERSON, José. Desligamento do Empregado no Sábado: pagamento do Domingo. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XVIII, v. 41, 1982.

SERSON, José. Falta Justificada e seus Efeitos no Repouso Semanal, nas Férias e no Décimo Terceiro. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XVI, v. 65, 1980.

SERSON, José. Remuneração do Repouso Semanal: empregado admitido no curso da semana. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XVIII, v. 41, 1982.

SERSON, José. Repouso Semanal e Feriado dos Mensalistas. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XIV, v. 90, 1978.

SERSON, José. Trabalho em Dia de Folga. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XV, v. 31, 1979, p. 132.

SERSON, José. Trabalho em Dia de Repouso. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano XVIII, v. 32, 1982.

SERSON, José. Trabalho no Sábado Livre. **LTr Suplemento Trabalhista**. São Paulo, ano XX, v. 36, 1984.

SILVA, Carlos Leonardo Holanda. Ação Civil Pública contra a empresa de ônibus Auto Viação São José sobre descanso semanal remunerado. **Revista de Direito Social**. Fortaleza: Procuradoria Regional do Trabalho – PRT 7ª Região, ano III, v. 1, n. 6, 2011, p. 229-243.

SILVA JARDIM, Antônio. **Conferencia Pública sobre o Fechamento das Portas em 17 de Outubro de 1888**. Rio de Janeiro: Imprensa Mont'Alverne, 1888.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1983.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repousos Remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950.

ANEXO A – Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949

Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

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.

Art. 2º Entre os empregados a que se refere esta lei, incluem-se os trabalhos rurais, salvo os que operem em qualquer regime de parceria, meação, ou forma semelhante de participação na produção.

Art. 3º O regime desta lei será extensivo àqueles que, sob forma autônoma, trabalhem agrupados, por intermédio de Sindicato, Caixa Portuária, ou entidade congênere. A remuneração do repouso obrigatório, nesse caso, consistirá no acréscimo de um 1/6 (um sexto) calculado sobre os salários efetivamente percebidos pelo trabalhador e paga juntamente com os mesmos.

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.

Art. 5º Esta lei não se aplica às seguintes pessoas:

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de modo geral, os que prestem serviço de natureza não econômica e pessoa ou a família no âmbito residencial destas; (Revogada pela Lei nº 11.324, de 2006)

b) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições;

c) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos.

Parágrafo único. São exigências técnicas, para os efeitos desta lei, as que, pelas condições peculiares às atividades da empresa, ou em razão do interesse público, tornem indispensável a continuidade do serviço.

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.

§ 1º São motivos justificados:

a) os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;

b) a ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;

c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;

d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento;

e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;

f) a doença do empregado, devidamente comprovada.

§ 2º A doença será comprovada, mediante atestado de médico da empresa, ou por ela designado e pago, e na falta deste, de médico da instituição de previdência social a que esteja filiado o empregado, de médico do Serviço Social da Indústria ou do Serviço Social do Comércio, de médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal incumbida de assuntos de higiene e saúde, ou, não existindo estes na localidade em que trabalhar o empregado, de médico de sua escolha.

§ 2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha. (Redação dada pela Lei nº 2.761, de 26.4.56)

§ 3º Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a frequência exigida corresponderá ao número de dias em que o empregado tiver de trabalhar.

Art. 7º A remuneração do repouso semanal corresponderá:

a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, não computadas as horas suplementares;

b) para os que trabalham por hora, à de sua jornada normal de trabalho, excluídas as horas complementares;

a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; (Redação dada pela Lei nº 7.415, de 09.12.85)

b) para os que trabalham por hora, à sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; (Redação dada pela Lei nº 7.415, de 09.12.85)

c) 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;

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

§ 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.

§ 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.

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.

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.

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 par fíel

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.

Art. 11. São feriados civis os declarados em lei federal. São feriados religiosos os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acôrdo, com a tradição local e em número não superior a sete.

Art. 11. São feriados civis os declarados em lei federal. São 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.(Redação dada pelo Decreto-lei nº 86, de 1966) (Revogado pela Lei nº 9.093, de 12.09.95)

Art. 12. Salvo no que entende com as instituições públicas referidas no artigo 4º, as infrações ao disposto nesta lei serão punidas, segundo o caráter e a gravidade, com a multa de cem a cinco mil cruzeiros.

Art. 12. As infrações ao disposto nesta Lei 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), 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. (Redação dada pela Lei nº 12.544, de 2011)

Art. 13. Serão originariamente competentes, para a imposição das multas de que trata a presente lei, os delegados regionais do Ministério do Trabalho e, nos Estados, onde houver delegação de atribuições, a autoridade delegada.

Art. 14. A fiscalização da execução da presente lei, o processo de autuação dos seus infratores, os recursos e a cobrança das multas reger-se-ão pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 15. A presente lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 16. Revogam-se as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 5 de janeiro de 1949; 128º da Independência e 61º da República.

EURICO GASPAR DUTRA

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. De 14.1.1949.

ANEXO B – Decreto n. 27.048, de 12 de agosto de 1949

Aprova o regulamento da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 87, nº I, da Constituição, e nos termos do art. 10, parágrafo único, da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovado o Regulamento que a êste acompanha, assinado pelo Ministro de Estado dos Negócios do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo qual rege-se-à a execução da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

Art. 2º Revogam-se as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 12 de agosto de 1949; 128º da Independência e 61º da República.

EURICO G. DUTRA
Honório Monteiro

REGULAMENTO A QUE SE REFERE O DECRETO Nº 27.048, DE 12 DE AGOSTO 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 acôrdo com a tradição local, salvo as exceções previstas neste Regulamento.

Art. 2º As disposições do presente Regulamento são extensivas:

a) aos trabalhadores rurais, salvo os que trabalhem em regime de parceria agrícola, meação ou forma semelhante de participação na produção;

b) aos trabalhadores que, sob fôrma autônoma, trabalhem agrupados, por intermédio de sindicato, caixa portuária ou entidade congênere, tais como estivadores, conservadores, conferentes e assemelhados;

c) aos trabalhadores das entidades autárquicas, dos serviços industriais da União, dos Estados, dos Municípios e dos Territórios, e das emprêsas por êstes administradas ou incorporadas, desde que não estejam sujeitos ao regime dos funcionários ou extranumerários ou não tenham regime próprio de proteção ao trabalho, que lhes assegure situação análogas à daqueles servidores públicos.

Art. 3º O presente regulamento não se aplica:

a) aos empregados domésticos, assim considerados os que prestem serviço de natureza não econômica a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas;

b) aos funcionários da União dos Estados, dos Municípios e dos Territórios, bem como aos respectivos extranumerários, em serviço nas próprias repartições.

Art. 4º O repouso semanal remunerado será de vinte horas consecutivas.

Art. 5º São feriados e como tais obrigam ao repouso remunerado em todo o território nacional, aquêles que a lei determinar.

Parágrafo único. Será também obrigatório o repouso remunerado nos dias feriados locais, até o máximo de sete, desde que declarados como tais por lei municipal, cabendo à autoridade regional competente em matéria de trabalho expedir os atos necessários à observância do repouso remunerado nesses dias.

Art. 6º Executados os casos em que a execução dos serviços for imposta pelas exigências técnicas das empresas, é vedado o trabalho nos dias de repouso a que se refere o art. 1º, garantida, entretanto, a remuneração respectiva.

§ 1º Constituem exigências técnicas, para os efeitos deste regulamento, 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.

§ 2º Nos serviços que exijam trabalho em domingo, com exceção dos elencos teatrais e congêneres, será estabelecida escala de revezamento, previamente organizada de quadro sujeito a fiscalização.

§ 3º Nos serviços em que fôr permitido o trabalho nos feriados civis e religiosos, a remuneração dos empregados que trabalharem nesses dias será paga em dobro, salvo a empresa determinar outro dia de folga.

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.

§ 1º Os pedidos de permissão para quaisquer outras atividades, que se enquadrem no § 1º do art. 6º, serão apresentados às autoridades regionais referidas no art. 16, que os encaminharão ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, devidamente informados.

§ 2º A permissão dar-se-á por decreto ao Poder Executivo.

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.

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

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 ele deverá ser paga.

§ 1º A remuneração do dia de repouso corresponderá, qualquer que seja a forma de pagamento do salário:

a) para os contratados por semana, dia ou hora à de um dia normal de trabalho não computadas as horas extraordinárias;

b) para os contratados por tarefa ou peça, ao equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças executadas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelo dias de serviço

efetivamente prestados ao empregador;

c) para os trabalhadores rurais, que trabalham por tarefa pré-determinada, ao cociente da divisão do salário convencionado pelo número de dias fixado para a respectiva execução.

§ 2º A remuneração prevista na alínea a será devida aos empregados contratados por mês ou quinzena, cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por faltas ao serviço sejam efetuados em base inferior a trinta (30) ou quinze (15) dias respectivamente.

Art. 11. Perderá a remuneração do dia de repouso o trabalhador que, sem motivo justificado ou em virtude de punição disciplinar, não tiver trabalhado durante toda a semana, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

§ 1º Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a frequência exigida corresponderá ao número de dias em que houver trabalho.

§ 2º Não prejudicarão a frequência exigida as ausências decorrentes de férias.

§ 3º Não serão acumuladas a remuneração do repouso semanal e a do feriado civil ou religioso, que recaírem no mesmo dia.

§ 4º Para os efeitos do pagamento da remuneração, entende-se como semana o período da segunda-feira a domingo, anterior à semana em que recair o dia de repouso definido no art. 1º.

Art. 12. Constituem motivos justificados:

- a) os previstos no art. 473, e seu parágrafo da Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) a ausência do empregado, justificada, a critério da administração do estabelecimento, mediante documento por esta fornecido;
- c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- d) a falta ao serviço, com fundamento na Lei de Acidentes do Trabalho;
- e) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude de seu casamento;
- f) a doença do empregado devidamente comprovada, até 15 dias, caso em que a remuneração corresponderá a dois terços da fixada no art. 10.

§ 1º A doença será comprovada mediante atestado passado por médico da empresa ou por ela designado e pago.

§ 2º Não dispendo a empresa de médico da instituição de previdência a que esteja filiado o empregado, por médico do Serviço Social da Indústria ou do Serviço Social do Comércio, por médico de repartição federal, estadual ou municipal, incumbido de assunto de higiene ou saúde, ou, inexistindo na localidade médicos nas condições acima especificados, por médico do sindicato a que pertença o empregado ou por profissional da escolha deste.

§ 3º As entradas no serviço, verificadas com atraso, em decorrência de acidentes de transportes, quando devidamente comprovados mediante atestado da empresa concessionária, não acarretarão, para o trabalhador, a aplicação do disposto no art. 11.

Art. 13. Para os efeitos da legislação do trabalho e das contribuições e benefícios da previdência social, passará a ser calculado na base de trinta dias ou duzentos e quarenta horas o mês que anteriormente, o era na base de vinte e cinco dias ou duzentas horas.

Art. 14. As infrações ao disposto na Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, ou neste Regulamento,

serão punidas, segundo o caráter e a gravidade, com a multa de cem a cinco mil cruzeiros.

Art. 15. São originalmente competentes para a imposição das multas de que trata este Regulamento as autoridades regionais do trabalho: no Distrito Federal, o Diretor da Divisão de Fiscalização do Departamento Nacional do Trabalho; nos Estados, os Delegados Regionais do Trabalho; e, nos Estados onde houver delegação de atribuições a autoridade delegada.

Art. 16. A fiscalização da execução do presente Regulamento, bem como o processo de atuação de seus infratores, rege-se pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 17. O presente Regulamento entrará em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 12 de agosto de 1949.

Honório Monteiro

RELAÇÃO A QUE SE REFERE O ARTIGO 7º

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) Fundição e siderurgia (fornos acesos permanentemente (excluídos os serviços de escritório).
- 15) Lubrificação e reparos do aparelhamento industrial (turma de emergência).
- 16) Indústria moajeira (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).

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 acôrdo expresso com os empregados).

9) Entrepósitos 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.

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, salvo as emergências).

2) Empresa radiodifusão (excluído 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 executam 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.

Este texto não substitui o original publicado no Diário Oficial da União - Seção 1 de 16/08/1949.