



# Relatório Trabalhista

Nº 073

11/09/1995

## TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Via de regra, a semana normal de trabalho é de segunda a sábado, havendo um descanso físico e mental de 24 horas consecutivas no domingo.

O desconto é estendido também nos dias de feriados nacionais e religiosos, conforme legislação própria, nos seguintes dias:

- 1º de janeiro; 1º de maio; 7 de setembro; 15 de novembro; e 25 de dezembro (Lei nº 662/49).
- 21 de abril e dia de eleições gerais em todo o País (Lei nº 1.266/50).
- Corpus Christi; festas móveis; 20 de janeiro (São Sebastião) e 2 de novembro (Finados) (Decreto “E” nº 1.914/67 (Estadual).

Além desses, deve-se observar os feriados municipais e os feriados de tradição local (decretos municipais).

Com exceção das hipóteses enumeradas a seguir, os arts. 67 e 70 da CLT e art. 6º do Decreto nº 27.048/49, proibem o trabalho aos domingos e feriados.

### Exigências técnicas da empresa:

Constituem exigências técnicas, aquelas que, em razão do interesse público, ou pelas condições peculiares as atividades da empresa ou ao local onde as mesmas se exercitarem, tornem indispensável a continuidade de trabalho, em todos ou alguns dos respectivos serviços.

### Permissão prévia:

O trabalho no domingo, seja total ou parcial, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente do trabalho.

A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual de cada vez, não poderá exceder de 60 dias.

### Necessidade imperiosa de serviço ou conveniência pública:

A necessidade imperiosa ou conveniência pública é sempre fundada em motivos econômicos, produtivos e/ou financeiros.

### Atividades essenciais:

É concedida em caráter permanente a permissão para o trabalho nos dias de repouso, as empresas com as seguintes atividades essenciais:

Indústria:

- laticínios (excluídos os serviços de escritório);
- frio industrial, fabricação e distribuição de gelo (excluídos os serviços de escritório);
- purificação e distribuição de água (usinas e filtros) (excluídos os serviços de escritório);
- produção e distribuição de energia elétrica (excluídos os serviços de escritório);
- produção e distribuição de gás (excluídos os serviços de escritório);
- serviços de esgotos (excluídos os serviços de escritório);
- confecção de coroas de flores naturais;
- pastelaria, confeitaria e panificação em geral;
- indústria do malte (excluídos os serviços de escritório);
- indústria do cobre eletrolítico, de ferro (metalurgia) e do vidro (excluídos os serviços de escritório);

- turmas de emergência nas empresas industriais, instaladoras e conservadoras de elevadores e cabos aéreos;
- trabalhos em curtumes (excluídos os serviços de escritório);
- alimentação de animais destinados à realização de pesquisas para preparo de soro e outros produtos farmacêuticos;
- siderurgia, fundição, forjaria, usinagem (fornos acesos permanentemente) (excluídos os serviços de escritório);
- lubrificação e reparos do aparelhamento industrial (turma de emergência);
- indústria moageira (excluídos os serviços de escritório);
- usinas de açúcar e de álcool (com exclusão de oficinas mecânicas, almoxarifados e escritórios);
- indústria do papel de imprensa (excluídos os serviços de escritório);
- indústria de vidro (excluídos os serviços de escritório);
- indústria de cerâmica em geral (excluídos os serviços de escritório);
- indústria de produção de zarcão (excluídos os serviços de escritório);
- indústria da produção de carvão (excluídos os serviços de escritório);
- indústria de cimento (excluídos os serviços de escritório);
- indústria de acumuladores elétricos, unicamente nos setores referentes a carga e descarga de baterias, moinho e cabina elétrica, excluídos os demais serviços;
- indústria do chá (excluídos os serviços de escritórios);
- indústria têxtil (excluído os serviços de escritório).

Comércio:

- varejistas de peixe;
- varejistas de carne fresca e caça;
- venda de pão e biscoitos;
- varejistas de frutas e verduras;
- varejistas de aves e ovos;
- varejistas de produtos farmacêuticos (farmácias, inclusive manipulação de receituário);
- flores e coroas;
- barbearias (quando funcionando em recinto fechado ou fazendo parte do complexo do estabelecimento ou atividade, mediante acordo expresso com os empregados);
- entrepostos de combustíveis, lubrificantes e acessórios para automóveis (postos de gasolina);
- locadores de bicicletas e similares;
- hotéis e similares (restaurantes, pensões, bares, cafés, confeitarias, leiteiras, sorveterias e bombonierias);
- hospitais, clínicas, casas de saúde e ambulatórios;
- casas de diversões (inclusive estabelecimentos esportivos em que o ingresso seja pago);
- limpeza e alimentação de animais em estabelecimentos de avicultura;
- feiras livres e mercados, inclusive os transportes inerentes aos mesmos;
- porteiros e cabineiros de edifícios residenciais;
- serviço de propaganda dominical;
- comércio de artigos regionais nas estâncias hidrominerais.

Transportes:

- serviços portuários;
- navegação (inclusive escritórios unicamente para atender a serviço de navios);
- trânsito marítimo de passageiros (exceto serviços de escritório);
- serviço propriamente de transportes (excluídos os transportes de carga urbanos e os escritórios e oficinas, salvo as de emergência);
- serviço de transportes aéreos (excluídos os departamentos não ligados diretamente ao tráfego aéreo);
- transporte interestadual (rodoviário), inclusive limpeza e lubrificação de veículos;
- transporte de passageiros por elevadores e cabos aéreos.

Comunicações e Publicidades:

- empresas de comunicações telegráficas, radiotelegráficas e telefônicas (excluídos os serviços de escritório e oficinas, salvo as de emergência);
- empresas de radiofusão (excluídos os escritórios);
- distribuidores e vendedores de jornais e revistas (bancas e ambulantes);
- anúncios em bondes e outros veículos (turma de emergência).

Educação e Cultura:

- estabelecimentos de ensino (internatos, excluídos os serviços de escritório e magistério);
- empresas teatrais (excluídos os serviços de escritório);
- bibliotecas (excluídos os serviços de escritório);
- museus (excluídos os serviços de escritório);
- empresas exibidoras cinematográficas (excluídos os serviços de escritório);
- empresas de orquestras;
- cultura física (excluídos os serviços de escritório);
- instituições de culto religioso.

Serviços funerários:

- estabelecimentos e entidades que executem serviços funerários.

Agricultura e Pecuária:

- limpeza e alimentação de animais em propriedades agropecuárias;
- execução de serviços especificados nos ítems anteriores desta relação.

Todas estas hipóteses estão sujeitas a observar o seguinte:

- conceder folgas em outro da semana (assumem como DSR);
- a cada 7 semanas a folga deverá recair num domingo;
- não havendo folgas, o adicional é de 100% (salvo acordo coletivo);

- sujeito a escala de revezando.

## COMISSIONISTA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Matéria que foi passível de diversas polêmicas, quer no campo doutrinário, bem como jurisprudencial é o pagamento do DSR para empregado comissionista.

O DSR é regulado por uma Lei específica, Lei nº 605/49, regulamentada pelo Decreto nº 27.048/49, que ao dispor sobre a remuneração do DSR, determina por seu artigo 1º que:

*“Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.”*

Portanto, todo o empregado tem o direito de ser remunerado pelo DSR, indistintamente.

O art. 6º, da Lei nº 605, ao disciplinar de forma o repouso será devido, estabelece:

*“Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprido integralmente o seu horário de trabalho.”*

Vale dizer que para o gozo do DSR, o empregado deverá ter trabalhado, integralmente, a semana anterior, exceção feita nos casos previstos em lei (§ 1º, do art. 6º), inclusive os previstos no art. 473 e seu § único da CLT.

Para melhor ilustrar o enfoque da questão, o eminentíssimo Ministro do TST, Mozart Russomano, em sua obra “Curso de Direito do Trabalho”, assim se manifesta:

*“Como a Lei nº 605, não fez nenhuma referência ao critério de cálculo do repouso remunerado dos “comissionistas”, sustentou-se, largamente, com grande apoio dos civilistas, que essa categoria de trabalhadores não tinha direito ao pagamento do salário relativo a domingos e feriados.*

*O erro era evidente. A regra geral, contida no art. 1º, assim como nos preceitos subsequentes, até o art. 4º, é esta: todo trabalhador tem direito ao repouso remunerado por força de seu contrato de trabalho.*

*O comissionista é um trabalhador que se vincula à empresa mediante contrato de trabalho e, se assim não for, não terá direito ao repouso remunerado, apenas porque não será parte e um contrato especial e não estará protegido pelas leis trabalhistas.*

*Houve, portanto, apenas, omissão do legislador quanto à maneira de se calcular o salário relativo ao repouso dos comissionistas. A solução, quando o comissionista não tem controle de horário, produzindo segundo seu próprio critério, pode ser, em tudo e por tudo, assemelhado ao trabalhador a domicílio.*

*Então por evidente analogia, dever-se-á aplicar a regra que disciplina o cálculo do repouso remunerado desse trabalhador.*

*Por outras palavras: o pagamento do domingo (ou feriado) corresponderá a 1/6 do valor total das comissões auferidas durante a semana anterior àquela em que recair o dia do descanso.”*

A matéria, porém pouco, veio perdendo substância doutrinária.

Quando sobreveio a Lei nº 3.207, de 18/07/57, ficou ainda mais evidente a razão do ponto de vista: essa lei indicou o modo pelo qual devemos calcular os dias de repouso a que faz jus o trabalhador em viagem (3 dias por mês, até o máximo de 15 dias consecutivos).

Ora, se a lei superveniente, embora não se referindo à remuneração do comissionista, indica como se fará o cálculo dos dias de repouso que lhe devem ser concedidos pelo empregador, é óbvio que, justapondo-se tal regra ao disposto na Lei nº 605, esse repouso será remunerado.

Hoje, tal pagamento, está claro pela Súmula nº 27, do TST, que adota a posição correta:

*“É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que pracista.”*

Apenas uma hipótese deve ser indicada, a título de exceção: trata-se da possibilidade de, através de livre contratação, o trabalhador e a empresa aceitarem a inclusão, no valor das percentagens e comissões, do salário relativo ao repouso em domingos e feriados, mediante estimativa prévia.

Tais cláusulas são admitidas pela Jurisprudência do TST e nos parecem perfeitamente legítima, desde que não parem dúvidas sobre a veracidade do seu conteúdo e a correspondência entre o valor devido a título de repouso e o aumento da comissão ou porcentagem.

Conforme se verifica pelo teor da Súmula nº 27, do TST, a mesma não fez qualquer distinção quanto ao fato do empregado comissionista não ter sido taxativamente contemplado pelo art. 1º, da Lei nº 605/49, pois a falta de previsão no referido art. 1º somente se deu por falta do legislador, uma vez que o comissionista é também empregado, não podendo, por conseguinte, receber um tratamento desigual.

Em suma, o empregado comissionista tem direito ao DSR – Descanso Semanal Remunerado, a razão de 1/6 sobre o total das comissões auferidas durante a semana anterior.

Note-se que é procedimento incorreto, achar a média mensal das comissões para pagamento de todos os DSR's do mês-calendário.

**Para fazer a sua assinatura, entre no site [www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)**

---

**O que acompanha na assinatura ?**

- informativos editados duas vezes por semana (3<sup>a</sup> e 6<sup>a</sup> feiras);
  - CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
  - consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
  - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
  - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
  - requisição de qualquer legislação, pertinente à área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
  - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
- 

**Todos os direitos reservados**

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: sato consultoria - [www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)"