

16

Coleção

LEIS ESPECIAIS para **concursos**

Dicas para realização de provas com questões de concursos
e jurisprudência do STF e STJ inseridas artigo por artigo

Coordenação:

LEONARDO DE MEDEIROS GARCIA

MICHELLE PIRES BANDEIRA POMBO

RIKA LUANDA MORENO FREITAS

COLETÂNEA DE LEIS TRABALHISTAS

CONFORME
NOVO
CPC

3^a

edição

revista, atualizada
e ampliada

2017



EDITORA
*Jus*PODIVM

www.editorajuspodivm.com.br

RESUMO

Como não há uma codificação contemplando todas as leis trabalhistas esparsas em nosso ordenamento jurídico, esta obra é inédita e tem uma funcionalidade excepcional em auxiliar didaticamente o estudo e a pesquisa tanto do operador jurídico na prática forense, como também do estudante ou candidato a concurso público da área trabalhista. Isso porque este trabalho seleciona em um só volume 27 (vinte e sete) as principais leis esparsas do Direito do Trabalho, já atualizadas com as alterações trazidas com a reforma trabalhista – Lei nº 13.467/17.

Todos os artigos de interesse em matéria trabalhista estão comentados, acompanhados de atual e pertinente jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e indicações de questões de concursos públicos sobre a temática jurídica analisada.

A presente obra oferece uma análise criteriosa da recente Lei da Terceirização (Lei nº 6.019/74 alterada pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017), bem como das Leis de Empregada Doméstica, de Greve, do Atleta, do FGTS, do Seguro Desemprego, do Rural, do Trabalho Voluntário, do Estágio e da Lei do Bullying, dentre tantas outras Leis muito utilizadas na prática jurídica trabalhista.

Lei nº 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.

- 1. Descanso semanal remunerado na CLT.** Esta lei deverá ser lida conjuntamente com os arts. 67 a 70 da CLT, que tratam, especificamente, do descanso semanal remunerado e do descanso em feriados, assim como com o art. 7º, XV, da Constituição Federal de 1988, que garante o “*repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos*”.

CLT

Art. 66 Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

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

Parágrafo único – Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

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

Parágrafo único – A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, 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 excederá de 60 (sessenta) dias.

Art. 69 Na regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste Capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho.

Art. 70 Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Constituição Federal

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

(...)

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

1.1. Descanso de 24 horas consecutivas. Observa-se, inicialmente, que a norma garante a todo empregado um descanso semanal remunerado, também conhecido como repouso hebdomidário, de **24 horas consecutivas**, lapso de tempo este que **não poderá sofrer fracionamento**, sendo **fixado em horas**, e não em número de dias, e **independe da efetiva jornada do empregado**, ou seja, mesmo que o empregado, hipoteticamente, trabalhe apenas 4 horas ao dia, fará jus ao descanso.

1.2. Preferencialmente, e não exclusivamente, aos domingos. A norma estabelece, ainda, que esse descanso será gozado **preferentemente** aos domingos, ou seja, deverá haver uma coincidência do repouso com o domingo, preferencialmente, e não exclusivamente. Isso porque, em certas atividades, admite-se, excepcionalmente, o repouso em outro dia da semana, a exemplo das atividades no comércio, que tem autorização legal para tanto (Lei nº 10.101/2000), ressalvando-se, em relação a esta categoria, a necessidade de que o repouso coincida, pelo menos uma vez no período máximo de 03 semanas, com o domingo. Em relação às demais atividades, em regra, faz-se necessária autorização específica

do Ministério do Trabalho, de forma permanente ou transitória, conforme se observa dos art. 67 e 68 da CLT.

Ressalve-se, por fim, precedente normativo do TST, ao deixar claro que as férias do empregado não poderão iniciar-se no dia destinado ao descanso semanal remunerado ou feriado:

Precedente Normativo nº 100. FÉRIAS. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO. *O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.*

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) (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.

- 1. Trabalhador Rural.** O direito ao descanso é extensível aos trabalhadores rurais, exceto aos rurais que operem em regime de parceria, meação ou forma semelhante de participação na produção. Ou seja, se o trabalhador rural mantiver com o seu patrão alguma dessas espécies de contrato, ele fará jus ao descanso, mas não à remuneração respectiva.

2. **Trabalhador Avulso.** Da exegese do art. 3º desta lei, conclui-se que o trabalhador avulso também faz jus ao repouso semanal remunerado, correspondente a 1/6 dos salários pagos pelos tomadores de serviço, sendo paga juntamente com os salários.
3. **Servidor Celetista.** Da leitura do art. 4º, depreende-se que o regime desta lei aplica-se, igualmente, aos trabalhadores de autarquias e empresas públicas, desde que contratados sob o regime da CLT.
4. **Servidor Estatutário.** Por sua vez, depreende-se do art. 5º a sua não aplicação aos servidores públicos estatutários, pois sujeitos a regime jurídico próprio.

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 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.

1. **Direito imperativo.** O descanso semanal e em feriados é direito trabalhista de caráter imperativo, não podendo ser suprimido, por se tratar

de norma de medicina e segurança do trabalho, além de cumprir o objetivo primordial de inserir o trabalhador na vida familiar, comunitária e política. Desse modo, o descanso sempre será devido, admitindo a norma somente a exclusão da remuneração.

1.1. Requisitos para remuneração Para a percepção da remuneração relativa ao dia de repouso, faz-se necessária a confluência de dois requisitos legais: frequência e pontualidade na semana imediatamente anterior, entendida esta última como o cumprimento integral do horário de trabalho. Descumpridos esses dois requisitos, o trabalhador perderá o direito à remuneração do dia descanso.

1.2. Faltas justificadas. Por fim, atente-se para o fato de que faltas justificadas não prejudicarão o direito à remuneração.

2. Motivos justificados. Em relação a previsão do § 1º deste artigo, é bom ressaltar as alterações promovidas no art. 473 da CLT pela Lei nº 13.257, de 2016 (Estatuto da Primeira Infância), ao acrescentar duas novas hipóteses de interrupção do contrato de trabalho, quais sejam: “X – até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; XI – por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.”

→ **Aplicação em concurso:**

- No concurso para Juiz do Trabalho Substituto TRT da 6ª Região (PE), promovido pela FCC (2015) foram abordados as disposições exclusivamente contidas neste artigo: “De acordo com o previsto na legislação trabalhista, **NÃO** é considerada falta justificada ao serviço para fins da manutenção do direito ao descanso semanal remunerado:
 - A) a ausência do empregado, devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento.
 - B) o período em que o empregado tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar.
 - C) a ausência do representante de entidade sindical em razão de estar participando, nessa qualidade, de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.
 - D) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho.
 - E) os dias em que o empregado estiver, comprovadamente, realizando provas escolares.

Resposta: E

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, 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 norma 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.

- 1. Horas extras e o repouso semanal.** As horas extraordinárias habituais incorporam ao salário, e portanto, refletem nas demais verbas trabalhistas, inclusive no valor do repouso semanal remunerado, conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Súmula nº 172 do TST. REPOUSO REMUNERADO. HORAS EXTRAS. CÁLCULO. *Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas.* (ex-Prejulgado nº 52).

OJ 394 da SDI – I do TST. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO – RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS. *A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de “bis in idem”.*

- 2. Quinzenalistas e mensalistas.** Para os empregados quinzenalistas e mensalistas, já se considera remunerado o repouso semanal (e, por conseguinte, os feriados). Desse modo, não sofre o reflexo de parcelas que são pagas mensalmente ao empregado, sob pena de haver um bis in idem.

Mesmo entendimento é igualmente aplicável ao empregado horista, caso o montante de horas remuneradas englobe a fração do mês. Sobre o tema, enunciados da Súmula 225 do TST e da OJ 103 da SDI – I do TST:

Súmula nº 225 do TST. REPOUSO SEMANAL. CÁLCULO. GRATIFICAÇÕES POR TEMPO DE SERVIÇO E PRODUTIVIDADE. *As gratificações por tempo de serviço e produtividade, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado.*

→ **Aplicação em concurso:**

- O concurso para Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 14ª Região (RO e AC), em 2013, fora considerada **ERRADO** o seguinte enunciado: *“Segundo a jurisprudência dominante do Tribunal Superior do Trabalho, as gratificações por tempo de serviço e produtividade, pagas mensalmente, repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado.”*
- Neste mesmo concurso, também fora considerada **ERRADO** o seguinte enunciado: *“A remuneração do repouso semanal corresponderá, para os que trabalham por hora, à de sua jornada normal de trabalho, não computadas as horas extraordinárias.”*

3. O dia de Sábado. Ainda em relação ao cálculo da remuneração do descanso semanal, é necessário trazer à lume a Súmula 113 do TST, que considera o sábado como dia útil não trabalhado, não repercutindo, assim, no cálculo de parcelas que devam incidir sobre o descanso semanal, caso das horas extras, bem como o enunciado nº 27 da Súmula do TST, ao prever que os empregados comissionistas fazem jus à remuneração do descanso semanal, considerando que o valor das comissões integra o salário para todos os fins (art. 457, § 1º, da CLT).

Súmula nº 113 do TST. BANCÁRIO. SÁBADO. DIA ÚTIL. *O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração.*

Súmula nº 27 do TST. COMISSIONISTA. *É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista.*

4. Professor. Ressalve-se, por fim, os enunciados das Súmulas 351 e 354 do TST, ao preverem, respectivamente, o acréscimo de 1/6 sobre a remuneração do professor que não ganhe um salário fixo mensal, e a não integração das gorjetas percebida pelo empregado no cálculo descanso semanal remunerado, haja vista que a gorjeta não constitui uma contraprestação paga pelo empregador mas sim por terceiros. (suplemento salarial).

Súmula nº 351 do TST. PROFESSOR. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ART. 7º, § 2º, DA LEI Nº 605, DE 05.01.1949 E ART. 320 DA CLT. *O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia.*

Súmula nº 354 do TST. GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES. *As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.*

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.**

- 1. Folga compensatória.** O repouso semanal e feriados são de ordem imperativa. Desse modo, caso não seja possível a concessão do repouso semanal aos domingos e o descanso nos feriados, faculta a norma a concessão de folga compensatória em outro dia, ressalvando-se que, em relação ao descanso semanal, este deverá ser concedido, obrigatoriamente, dentro da mesma semana, entendimento este que se encontra consagrado na OJ nº 410 da SDI – I do TST, pois, do contrário, estaria afrontada a finalidade da norma constitucional (art. 7º, XV), ao prever o descanso semanal.

OJ 410 da SDI – I do TST. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. *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.*

1.1. Pagamento em dobro. Por sua vez, a não observância dessa norma de caráter imperativo, gerará ao empregador, além da penalidade administrativa prevista no art. 12 desta norma, o pagamento em dobro da remuneração do repouso, conforme consta, ainda, do enunciado nº 146 da Súmula do TST.

Súmula nº 146 do TST. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO. *O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.*

→ **Aplicação em concurso:**

- O concurso para Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 14ª Região (RO e AC), em 2013, fora considerado **CERTO** o seguinte enunciado: *“Segundo a jurisprudência dominante do Tribunal Superior do Trabalho, 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.”*
- Por sua vez, neste mesmo concurso, fora considerada **ERRADA** a seguinte proposição: *“Segundo a jurisprudência dominante do Tribunal Superior do Trabalho, o pagamento em dobro, concedido por liberalidade da empresa, dos domingos e feriados trabalhados de forma habitual pelo empregado submetido ao regime de turnos ininterruptos de revezamento pode ser suprimido unilateralmente, não se tratando de vantagem incorporada ao contrato de trabalho”.*

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

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

- 1. Por razões de conveniência pública.** Como já ressaltado nos comentários ao art. 1º desta lei, em algumas atividades é possível a prestação de serviços aos domingos e feriados, em caráter permanente ou transitório, demandando, para tanto, autorização do Ministério do Trabalho, conforme arts. 67 e 68 da CLT, por razões de conveniência pública, necessidade imperiosa ou em decorrência da própria natureza da atividade.

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.

- 1. Da execução da multa na CF/88.** Após a Emenda Constitucional no 45, o artigo 114 da Constituição Federal passou a contar com um inciso VIII que preconiza competir à Justiça do Trabalho processar e julgar "*as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho*". Ressalta-se que não obstante o texto se refira a "ações", na realidade compreende-se doutrinariamente se tratar de execução da multa.

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