

DESCANSO SEMANAL REMUNERADO: DO GOZO AO DESCUMPRIMENTO

DA CONCESSÃO REGULAR DO DSR

Por questões históricas e culturais, que motivaram a criação da regra do artigo 67 da CLT (Decreto-lei nº 5.452/43), o descanso semanal remunerado é normalmente concedido aos domingos. Podem existir exceções e situações específicas em que o DSR (RSR) será usufruído em outro dia da semana, tanto é que existe previsão expressa do parágrafo único do artigo 67 da CLT permitindo tal situação.



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. 385 - **O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas** e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.

Parágrafo único - Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.

No ano de 1949, o tema foi objeto da Lei nº 605, a qual regulou o “*repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos*”.

A regra também foi recepcionada expressamente pela Constituição Federal de 1988, que em seu artigo 7º determina que: “*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)XV - **repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos***”.

O repouso semanal remunerado, inserido no rol dos direitos sociais dos trabalhadores no citado artigo 7º, XV, da CF/88, corresponde ao período de folga a que tem direito o empregado, **a cada 6 dias trabalhados de forma consecutiva, com o fim de proporcionar-lhe descanso físico, mental, social e recreativo**. E a conjugação das normas insculpidas nos artigos 67 da CLT e 1º da Lei nº 605/49 indica que a correspondência do repouso semanal com o domingo, em que pese não obrigatória, deve ser perseguida pelo empregador e, apenas em situações excepcionais deverá recair em outro dia da semana.

Se no passado a concessão do DSR estava relacionado muito mais a questões religiosas, atualmente **o repouso é visto como um necessário período para que o trabalhador possa efetivamente descansar, recompor suas energias, ter momento de lazer, ter momentos com a sua família**.

O conceito do repouso semanal remunerado decorre da sua aplicação prática: trata-se de um dia de descanso, sem trabalho, que deve ser concedido toda semana, sendo que o empregado recebe o mesmo salário do dia como se estivesse trabalhando, como uma licença remunerada para descanso.

Conclusão outra que se pode extrair dos dispositivos legais é a de que o empregador **não pode conceder descanso semanal remunerado parcial**, ou seja, não se admite o fracionamento do descanso, devendo ser gozado integralmente em um único dia. Mas também se pode dizer que o gozo do DSR poderá começar num dia e termina em outro, por exemplo, **iniciar no domingo à tarde e se encerrar na segunda-feira a tarde** (24 horas).

Ademais, o DSR deverá ser concedido, no máximo, dentro da mesma semana, ou seja, dentro de cada 07 (sete) dias de trabalho deverá haver um dia de repouso. Poderá ser concedido durante a semana, preferencialmente aos domingos, mas não poderá ocorrer de ser concedido após tal período:

*"Repouso Semanal Remunerado - Folga a cada oito dias - Rodízio - Impossibilidade - O empregado que trabalha de domingo a sábado (sete dias consecutivos), e tem a folga concedida na segunda-feira não a usufrui na mesma semana trabalhada, mas apenas na subsequente - o que revela manifesto desrespeito às normas do repouso semanal, instituídas em prol da preservação da saúde física e mental do empregado, bem como do seu direito ao convívio social e familiar. **Impõe a norma legal que haja trabalho, no máximo, em seis dias consecutivos, seguido de descanso em, pelo menos, um.** Recurso de revista a que se nega provimento [...]" (TST - RR 696.019/2000.6 - 1ª Turma - Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa - DJU 01.11.2007)*

"Repouso Semanal Remunerado período de concessão elastecimento - Previsão em acordo coletivo impossibilidade julgamento extra petita - O escopo do repouso semanal remunerado é a proteção da integridade física e mental do trabalhador. Desse modo, o artigo 7º, XV, da Constituição é norma de ordem pública. A concessão do descanso hebdomadário além do período estipulado pela lei não pode ser objeto de negociação coletiva, pois se trata de direito indisponível. Precedentes desta Corte. Agravo de Instrumento a que se nega provimento [...]" (TST - AIRR 3/2005-143-03-40 - Relª Minª Maria Cristina Irigoyen Peduzzi - DJE 07.03.2008)

Cabe destacar que o gozo do descanso semanal remunerado não é um direito absoluto, pois o empregado perderá parcialmente o benefício em razão de falta ou atraso não compensado, conforme estabelece o art. 6º da Lei nº 605/40: *"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"*.

Importante frisar que a perda parcial decorre do fato de que o empregado **perde a remuneração correspondente ao DSR, mas não o dia de descanso** a ser usufruído.

DA NÃO CONCESSÃO REGULAR DO DSR

Os casos de *não concessão, concessão parcial* ou *concessão após o prazo* máximo (sete dias), recebem o tratamento conferido pela Orientação Jurisprudencial 410 e a Súmula 146 do Tribunal Superior do Trabalho:

"REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010) Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, **importando no seu PAGAMENTO EM DOBRO."**

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

A expressão "**pagamento em dobro**" significa o valor dobrado das horas trabalhadas em domingo, feriado ou outro dia destinado ao repouso, mais o valor desses dias incluso na remuneração do empregado, ou por cumprimento integral da jornada semanal, conforme o caso. Logo, se o DSR não for concedido nos estritos termos da lei, **a empresa deverá efetuar o pagamento dobrados das 24 (vinte e quatro) horas:**

“EMPRESA TERÁ DE PAGAR EM DOBRO REPOUSO SEMANAL CONCEDIDO APÓS O SÉTIMO DIA DE TRABALHO

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em sessão realizada nesta quarta-feira (4), reconheceu o direito de uma empregada da empresa mineira Cencosud Brasil Comercial Ltda. receber em dobro os repouso semanais remunerados. A verba havia sido indeferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) em razão de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado entre a empresa o Ministério Público do Trabalho.

No recurso ao TST, a trabalhadora alegou que o procedimento da empresa, que concedia o descanso semanal somente entre o sétimo e o 12º dia trabalhado, era prejudicial à sua saúde. O relator, ministro Hugo Carlos Scheuermann, deu razão à empregada, sob o fundamento de que a jurisprudência do TST (Orientação Jurisprudencial 410 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais) estabelece que a concessão do repouso semanal remunerado após o sétimo dia implica o pagamento em dobro. O relator explicou que esse descanso visa à proteção da saúde física e mental do trabalhador, bem como "preservar-lhe o convívio social e familiar, razão pela qual deve, preferencialmente, ser concedido aos domingos".

Segundo o ministro, a concessão da folga semanal remunerada nos moldes ajustados com o MPT apenas isenta a empresa da execução da multa prevista em caso de descumprimento do TAC, mas não a desobriga do pagamento em dobro previsto na OJ 410. Assim, deu provimento ao recurso da empregada para restabelecer a sentença que lhe havia sido favorável.”

O Supremo Tribunal Federal manifestou a sua interpretação no sentido de que o pagamento em dobro do trabalho realizado pelo empregado em dia destinado a descanso, **é o resultado do pagamento do respectivo dia já compreendido no salário normal mais a remuneração simples equivalente ao dia de repouso trabalhado.**

DO PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS E O DSR

Importantíssimo ressaltar que **a remuneração em dobro do RSR não se caracteriza como horário extraordinário** e sim como uma forma de compensar financeiramente o empregado por um trabalho realizado num dia consagrado ao seu descanso semanal.

Tal conclusão igualmente permite se dizer que o simples pagamento majorado pelas horas realizadas em dia de DSR não afasta o direito ao repouso, que precisará ser concedido dentro da semana.

Ou seja, caso o trabalhador venha a efetuar labor no dia programado para usufruir o descanso semanal, **além de receber pelas horas efetivamente trabalhadas** com o respectivo adicional (100%), deverá descansar por 24 (vinte e quatro) horas seguidas num outro momento, respeitando o prazo de sete dias (e sem prejuízo do intervalo interjornadas de 11 horas):

*"Jornada. Intervalo interjornadas de 11 horas e descanso semanal de 24 horas. O intervalo interjornada corresponde ao lapso temporal de 11 horas consecutivas que deve separar uma jornada e outra de trabalho. Tal intervalo não se confunde ou se compensa com o descanso semanal remunerado, de 24 horas consecutivas. Entre módulos semanais somam-se os dois intervalos: 11 horas (entre dias) e 24 horas (entre semanas), **totalizando, pois, 35 horas**. Referência normativa: art. 66 e art. 67 da CLT."*

Vale lembrar que o objetivo primordial do descanso semanal remunerado é o **cuidado com a saúde** do ser humano, bem como o aperfeiçoamento e inserção familiar. Isso significa que, mesmo existindo o pagamento do trabalho extraordinário realizado em dia de repouso (100%, 110%, 150%), tal fato **não substitui nem indeniza o DSR não usufruído.**

Está-se, portanto, diante de duas situações diferentes, com naturezas distintas, e que merecem tratamentos distintos. Logo, se o empregador solicitou que o trabalhador laborasse no dia reservado ao seu DSR, **deverá remunerar as horas de forma extraordinária (como hora extra) e conceder o DSR na sequência ou em outro dia** (desde que na mesma semana).

Caso não seja concedido o DSR dentro da respectiva semana, deverá ocorrer o pagamento em dobro, conforme visto acima.

EXEMPLO

O trabalhador que possui jornada de *segunda à sábado* (6 dias de trabalho consecutivo), deverá usufruir do DSR aos domingos (até 7º dia), respeitando as regras do benefício e a regra do intervalo interjornada (11 hs).

Nessa situação, o DSR não poderá ser concedido na segunda-feira (8º dia), pois já terá sido ultrapassado o limite semanal para o efetivo gozo (7 dias).

E, caso o trabalhador venha a realizar alguma atividade em tal domingo, essa jornada deverá ser remunerada de forma extra (100%, 110%, etc) conforme estabelece a CCT. Mas, como o simples pagamento pelas horas efetivamente laboradas **não afasta a necessidade de concessão do DSR**, a empresa deverá buscar conceder o descanso ainda dentro do período de 07 dias.

Dessa foram, sugere-se, ao exemplo aplicado, a concessão do DSR já a partir do encerramento da jornada ao domingo (descanso 35 horas consecutivas = 24hs + 11hs), o que respeitará inclusive a parte final do disposto artigo 67 da CLT.

Cada caso concreto deve ser muito bem analisado e avaliado, de forma que todas as regras sejam respeitadas e harmonizadas entre si. Importante também lembrar que o descanso efetivamente concedido ao trabalhador é visto como ferramenta para a redução de acidentes de trabalho e até mesmo ganho produtivo. ■