

CARTILHA DE ORIENTAÇÃO TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

TRABALHO EM DOMINGOS

1. O HORÁRIO DO COMÉRCIO EM SANTA CRUZ DO SUL É LIVRE, ASSIM COMO, EM VERA CRUZ E VENÂNCIO AIRES. QUAL A LEGISLAÇÃO QUE FALA SOBRE?

- SANTA CRUZ DO SUL: A Lei Municipal nº 2.341 de 26 de dezembro de 1990, no artigo 1º, prevê que: É livre, no Município de Santa Cruz do Sul, o horário de funcionamento dos estabelecimentos comerciais de qualquer natureza, respeitados os incisos XIII, XIV, XV e XVI, do artigo 7º da Constituição Federal, as normas da Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei Municipal nº 01/L/79, de 07 de dezembro de 1979.
- VENÂNCIO AIRES: A Lei Municipal nº 7.280, de 18 de dezembro de 2023 revogou o artigo 220 da Lei 2.534, de 29 de dezembro de 1998. Esta Lei regulamentava o horário. Portanto, não há horário regulamentado no município.
- VERA CRUZ: A Lei Municipal nº 1.640 de 31 de dezembro de 1997, no artigo 157, prevê que: É livre o horário de funcionamento dos estabelecimentos comerciais de qualquer natureza e de prestação de serviços.

2. REFERENTE AO TRABALHO AOS DOMINGOS, ALÉM DOS PROPRIETÁRIOS É PERMITIDO O TRABALHO DE FAMILIARES. ATÉ QUE GRAU DE PARENTESCO OU NÃO TEM ESSA LIMITAÇÃO?

- Os estabelecimentos poderão abrir normalmente. Não há restrição para que pessoas da família e amigos trabalhem.

3. É PERMITIDO A UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DE COLABORADORES, SEM ACORDO?

Aos domingos, é permitido o trabalho de empregados, pois atualmente não há nenhuma legislação que proíba essa prática. No entanto, deve ser observado o trabalho de empregados, que, se forem convocados, devem ter respeitada a carga horária, além do pagamento de horas extras e/ou concessão de folga compensatória.

4. CASO OCORRA A UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DOS COLABORADORES, O QUE DEVERÁ SER PAGO AO MESMO E QUAL A LEGISLAÇÃO QUE FALA SOBRE?

- Deve ser respeitada a carga horária, além do pagamento de horas extras e/ou concessão de folga compensatória.
- Deverá ser realizado o pagamento das horas extras trabalhadas com o adicional previsto no artigo 59 da CLT (devendo ser observado estipulação em Convenção ou Acordo coletivo, caso haja), conforme previsto no artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal, e/ou conceder folga compensatório, de acordo com o artigo 67 da CLT: a legislação prevê o pagamento de 50% de adicional sobre o valor da hora normal para o trabalho realizado de segunda a sábado, e 100% de adicional para o trabalho aos domingos. No entanto, deve-se observar o que está disposto nas convenções ou acordos coletivos, caso prevejam percentuais diferentes.

5. O COLABORADOR PODERÁ TRABALHAR TODOS OS DOMINGOS OU DEVERÁ FOLGAR ALGUM?

- O Artigo 386 da CLT prevê que, ao existir a necessidade de trabalhar aos domingos, também é necessário que haja uma escala de revezamento. Dessa forma, precisa ser possível o descanso no domingo pelo menos uma vez ao mês.

6. PARA QUE POSSA TRABALHAR NO DOMINGO, O QUE DEVERÁ SER OBSERVADO REFERENTE A JORNADA E/OU FOLGA DESSE COLABORADOR?

- A escala é de 6 dias trabalhados e 1 dia de folga, sendo organizada pelos empregadores.
- Havendo o trabalho aos domingos de forma esporádica, as empresas deverão realizar o pagamento das horas extras trabalhadas (observando o previsto no artigo 59 da CLT), conforme previsto no artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal, e/ou conceder folga compensatório, de acordo com o artigo 67 da CLT.
- A Lei nº 10.101/2000, no artigo 6, parágrafo único, *prevê que: O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras estipuladas em negociação coletiva.*

7. É NECESSÁRIO FORNECER LANCHE NO TRABALHO DO COLABORADOR AO DOMINGO?

- Não há nenhuma previsão legal para o fornecimento de lanche. No entanto, deve ser verificado se há estipulação em Convenção ou Acordo coletivo.

8. NO DOMINGO, QUAL O TEMPO DE INTERVALO DE JORNADA DO COLABORADOR?

- Se a jornada de trabalho não exceder de 6 horas, mas ultrapassar 4 horas, será obrigatório um intervalo de 15 minutos (parágrafo 1º do artigo 71 da CLT).
- Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, que deverá ser de, no mínimo, de 1 hora (artigo 71 da CLT), esse intervalo não poderá exceder de 2 horas. Salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário.

9. COMO FUNCIONA A ESCALA DE TRABALHO 6X1? EM QUE LEGISLAÇÃO ELA ESTÁ FUNDAMENTADA?

- A escala é de 6 dias trabalhados e 1 dia de folga, sendo organizada pelos empregadores.
- Deve ser observado que a Constituição Federal, no artigo 7º e inciso XV, prevê o direito dos trabalhadores ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.
- A previsão da CLT (artigo 67) em relação a compensação dos domingos trabalhados é de que as horas sejam utilizadas em um dia de descanso na mesma semana, com pelo menos um Descanso Semanal Remunerado a ser gozado no domingo.

10. EM QUE MOMENTO, DEVERÁ HAVER INTERVALO NA JORNADA DO COLABORADOR, PARA O DESCANSO (OS 15 MINUTOS)?

- Não há uma regulamentação prevendo o momento que deverá ocorrer este intervalo. Mas o mesmo, preferencialmente deverá ocorrer após ultrapassar 4 horas e não excedendo as 6 horas.

11. O INTERVALO PARA O ALMOÇO, DEVE SER DE QUANTO TEMPO? QUAL A LEGISLAÇÃO QUE REGULAMENTA?

- Para jornada de trabalho de mais de 6 horas, a CLT no artigo 71 prevê que o intervalo para alimentação e descanso será de no mínimo 1 hora, não podendo exceder 2 horas.

TRABALHO EM FERIADOS

1. O HORÁRIO DO COMÉRCIO EM SANTA CRUZ DO SUL É LIVRE, ASSIM COMO, EM VERA CRUZ E VENÂNCIO AIRES. O COMÉRCIO PODE ABRIR SOMENTE COM O PROPRIETÁRIO E SEUS FAMILIARES?

- Como as leis municipais não estabelecem regulamentações específicas sobre os horários de abertura do comércio, as empresas têm liberdade para abrir conforme suas necessidades operacionais.

2. NO MESMO SENTIDO, O COMÉRCIO PODERÁ ABRIR UTILIZANDO A MÃO DE OBRA DE SEUS COLABORADORES?

- Não, para utilizar a mão de obra dos empregados em horários não convencionais (feriados), é necessário que haja uma convenção ou acordo coletivo que autorize essa prática. Essa medida visa garantir os direitos dos trabalhadores, assegurando que suas condições de trabalho sejam respeitadas e regulamentadas de forma adequada.

ACORDO DE NATAL

1. O QUE OCORRE SE NÃO FOR ASSINADO O ACORDO DE NATAL?

- Na ausência de convenção coletiva ou acordo específico para o período de Natal, as empresas têm a liberdade de estabelecer os horários de funcionamento que considerarem necessários e pertinentes.
- No entanto, é essencial que as empresas observem e cumpram rigorosamente a legislação trabalhista vigente, incluindo as disposições sobre jornada de trabalho e intervalos, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso garante não apenas a conformidade legal, mas também a proteção dos direitos dos empregados, evitando possíveis penalidades e descontentamentos que possam surgir de práticas inadequadas.

2. O CALENDÁRIO É UMA IMPOSIÇÃO OU SUGESTÃO?

- O calendário normalmente apresentado pelo Sindilojas é elaborado conforme aprovado em assembleia. Esse calendário serve como uma SUGESTÃO de horário, visando à uniformização e à minimização de confusões entre os consumidores. Todavia, as empresas que optarem por não seguir o calendário sugerido estão livres para adotar os horários que considerarem mais adequados. E aqueles que optarem por cumpri-lo, deverão o fazer na íntegra e não somente o que os beneficiará (alguns dias).

TAXA NEGOCIAL PATRONAL

1. O RECOLHIMENTO DA TAXA NEGOCIAL PATRONAL (CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL) É OBRIGATÓRIO? ONDE ESTÁ REGULAMENTADA ESSA COBRANÇA?

- Inicialmente, é importante esclarecer que a Taxa Negocial Patronal (contribuição assistencial) não se confunde com a contribuição Sindical prevista na CLT, também conhecida como imposto sindical.
- Imprescindível esclarecer que a Taxa Negocial Patronal (contribuição assistencial) é decorrente da negociação coletiva, assentada em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, na forma do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988 c/c os artigos 611 e 513 da CLT.
- A Lei 13.467, de 2017, eliminou a obrigatoriedade da contribuição sindical, o que levou o Supremo Tribunal Federal (STF) a manifestar pela constitucionalidade da alteração (ADIs 5.794 e outras e ADC 55) e, posteriormente, rever o seu posicionamento para determinar a constitucionalidade da contribuição assistencial prevista em acordo ou convenção coletivos, de filiados/associados e não filiados/associados do sindicato, assegurando-se o direito de oposição (ARE 1018459, DJE 30.10.2023; Tema 935).
- Uma vez instituída a cobrança em acordos ou convenção coletiva e estabelecidas regras claras sobre o direito de oposição, é considerada constitucional, pois visa o custeio da negociação coletiva que beneficiaria toda categoria.
- O Supremo Tribunal Federal (STF), em julgamento, decidiu firmar a tese de que é constitucional a exigência da contribuição assistencial, desde que seja garantido o direito de oposição a essa cobrança, dentro do prazo estipulado.

2. PARA ABERTURA DA EMPRESA EM DATAS ESPECIAIS E/OU NATAL, HÁ ESSA OBRIGATORIEDADE?

- Não há qualquer vinculação entre o funcionamento (abertura) das empresas e o recolhimento da Taxa Negocial (contribuição assistencial). Essa taxa é uma contribuição estabelecida por acordos ou convenções coletivas, destinada a custear a negociação coletiva. Sua cobrança não implica na necessidade de recolhimento para funcionamento ou da abertura das empresas.

3. QUAIS OS BENEFÍCIOS AOS EMPRESÁRIOS, QUANTO A ESSE RECOLHIMENTO?

- A taxa negocial (contribuição assistencial) ao sindicato patronal é essencial para a sustentabilidade de sua representação. Ao contribuir financeiramente, os empresários fortalecem seu poder de negociação em questões salariais, benefícios e outros direitos trabalhistas.
- Além disso, o pagamento da contribuição proporciona aos empresários o acesso a uma variedade de serviços e benefícios oferecidos pelo sindicato, incluindo assessoria jurídica especializada, resolução de conflitos trabalhistas, consultoria empresarial, palestras, curso e treinamentos e etc..
- O sindicato também desempenha um papel crucial na promoção do diálogo entre empresas e trabalhadores, por meio de negociações coletivas, buscando equilibrar interesses e garantir um ambiente de trabalho harmonioso.
- A importância da taxa negocial (contribuição assistencial) veio da mudança de entendimento, tanto do Ministério Público do Trabalho quanto do Judiciário, que tem decidido que conquistas decorrentes de negociações coletivas devem beneficiar àqueles que contribuem com sua entidade sindical. Prova disso foi a decisão do STF, que declarou constitucional a cobrança da contribuição assistencial a todos os participantes de uma determinada categoria, desde que assegurado o direito de oposição.

4. COMO FUNCIONA A SISTEMÁTICA DA OPOSIÇÃO QUANTO A ESSE RECOLHIMENTO?

- A manifestação de oposição deve ser realizada por escrito e assinada pelo representante legal da empresa, sendo entregue ou enviada (pelo representante legal), à sede da entidade, mediante protocolo e/ou AR, ou ainda, por meio de correspondência eletrônica para o endereço: sindilojas@sindilojas-scs.com.br, mediante confirmação de leitura.
- O prazo para manifestar a oposição é de 10(dez) dias após a divulgação, no jornal local, do extrato da assinatura da Convenção Coletiva.

TRABALHO EM GERAL

1. QUAL O LIMITE DE HORAS EXTRAS DIÁRIAS QUE SE PODE PRORROGAR A JORNADA DE TRABALHO DO COLABORADOR?

- A legislação trabalhista brasileira (CLT), em seu artigo 59, estabelece que a jornada de trabalho pode ser prorrogada em até 2 horas diárias, desde que respeitada a duração normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e o limite máximo diário de 10 (dez) horas. Essa disposição legal permite às empresas maior flexibilidade na gestão de suas operações, possibilitando a adaptação das jornadas de trabalho de acordo com as demandas do mercado.
- A prorrogação da jornada deve ser acordada entre empregador e empregado, garantindo que os direitos trabalhistas sejam respeitados. É importante ressaltar que o pagamento das horas extras deve observar a legislação vigente, que prevê a remuneração com adicional, conforme estipulado no artigo 59, parágrafo 1º, da CLT, assegurando assim a proteção dos trabalhadores.

Novembro/2024

Adriane Borba Karsburg

OAB/RS 76.993

Assessora Jurídica do Sindicato do Comércio Varejista de Santa Cruz do Sul