

ONDE ESTÁ O REPOUSO SEMANAL REMUNERADO?

Eliel Valesio Karkles*

Um fato sempre chamou a minha atenção: onde está o repouso semanal remunerado quando um trabalhador vem a trabalhar no regime de 12 horas de trabalho com descanso de 36 horas – regime de 12 x 36?

O repouso semanal remunerado é definido como sendo “a cessação do trabalho, sem prejuízo da remuneração, nos domingos e feriados”.¹

A Conferência Internacional da OIT, reunida em Genebra em 1921, aprovou a convenção nº 14, dispondo, no art. 2º, que, “todo pessoal empregado em qualquer empresa industrial, pública ou privada, ou sem suas dependências, deverá desfrutar, no curso de cada período de sete dias, de um descanso que compreenda como mínimo 24 horas consecutivas”.²

A Lei nº 605, de 1949, também trata no seu artigo 1º que o empregado tem direito a um repouso semanal remunerado, com preferência aos domingos.

* Professor e Mestrando da Univali. Especialista em Direito Processual Civil. Advogado militante.

karkles@karkles.adv.br

O Decreto nº 27.048, também de 1949, especificamente no artigo 6º segue as mesmas disposições da lei, excetuando quando o trabalho desenvolvido impõe uma exigência técnica.³

A doutrina e a legislação vedam a substituição do Repouso Semanal Remunerado, o também conhecido como RSR, por verba pecuniária.

Tratando sobre a matéria a Súmula 110 do TST, disciplina a matéria do repouso semanal remunerado, no regime de trabalho de revezamento, da seguinte forma: "No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional".

Denota-se com a leitura do texto acima que o intervalo intrajornada de 11 horas é o mínimo, mas não significa que necessariamente tenha somente que haver um intervalo intrajornada de 11 horas.

Havendo na semana sete dias, nada mais justo que o funcionário venha a trabalhar seis dias (ou cinco) e descansar no sétimo. Quando da criação do mundo, Deus criou o mundo em seis dias e no sétimo ele descansou.

Este descanso deverá ser de no mínimo 24 horas consecutivas, devendo preferencialmente coincidir com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de trabalho.⁴

O repouso semanal remunerado é necessário para que o trabalhador venha a recompor as suas energias e também para dispor de certo tempo ao lado da família. Para que ele obtenha o direito de gozar o RSR faz-se necessário que o trabalhador tenha assiduidade e pontualidade no trabalho.

A remuneração do RSR é aquela correspondente a um dia de serviço, sendo que para aqueles que recebem mensalmente, não há qualquer acréscimo a este título, eis que já está inclusa tal verba.

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 7º, inciso XV, assegura ao trabalhador:

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

"[...].

"XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;"

Mas tudo estaria perfeito se não fosse o regime 12 x 36 e o RSR.

Analisemos o RSR e um regime tradicional de trabalho, onde um funcionário trabalha de forma direta, seis horas por dia, durante seis dias por semana, e descansa no domingo (RSR). Neste dia este goza do seu repouso merecido. Observa-se aqui que o funcionário trabalha 36 horas por semana e quando do RSR descansa 42 horas (18 horas do intervalo intrajornada e 24 do RSR). Fato extremamente importante em comparação com o regime de 12 x 36.

No regime de 6 x 18, o funcionário que assim trabalha está dentro das normas trabalhistas e também coberto pela norma maior, recebendo o respaldo jurídico, e usufrui a folga regulamentada, e lhe é oportunizado a recomposição física e mentalmente para trabalhar uma nova semana.

Doravante a objetividade e embasamento legal que antes davam sustentação ao RSR do trabalhador, a partir do momento se passa a tratar do regime de 12 x 36, que é o regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, trabalhando de forma contínua, dia sim, dia não, dia sim, dia não...

O que se tem percebido, na prática, é que o trabalhador ao trabalhar no regime de 12 x 36, dois dos intervalos intrajornadas coincidem com o dia de domingo, o que alguns concluem que seria o RSR, com o que não se concorda.

Em vários questionamentos a juízes, professores, advogados, estudantes, não se foi possível chegar a um consenso.

O funcionário, trabalhando no regime de seis horas de trabalho por 18 de descanso, quando do gozo do RSR, fica longe das atividades laborais pelo tempo de 42 horas. Em uma hipótese tradicional, reconhecendo que o trabalhador viesse a trabalhar sempre das 7h às 13h de segunda-feira até sábado, o trabalho ausentar-se-ia do trabalho no sábado às 13h e retornaria na segunda-feira próxima, às 7h, onde se encontra o lapso temporal de 42 horas, estando aí incluso o RSR.

Na outra hipótese, o funcionário que venha a trabalhar no regime de 12 x 36, com 12 horas de labor com 36 de descanso, em regra é suprimido do funcionário o seu repouso semanal remunerado. Neste caso, imagina-se que o funcionário inicia o seu labor na segunda-feira, às 7h e termina às 19h, ele somente voltará a trabalhar na quarta-feira às 7h; depois na sexta-feira, domingo, terça-feira, quinta-feira, etc. É claro e ofuscante como a luz solar, que em uma semana o funcionário trabalha 48 horas (4 x 12) e na semana seguinte ele trabalha 36 (3 x 12).

No regime tradicional, o funcionário, ao gozar do RSR, permanece em casa junto a sua família por 42 horas e, neste regime, jamais o funcionário passa mais do que 36 horas junto a sua família.

Enfim onde está o repouso semanal remunerado?

Para alguns mais céticos, pelo fato do funcionário permanecer 36 horas em descanso intrajornada, já estaria incluso neste intervalo o repouso semanal remunerado.

A conclusão é tão falsa quanto o caminho que se utiliza para chegar lá, eis que se utilizando o dispositivo da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, mais especificamente o seu artigo 66, que regula a jornada mínima entre turnos de 11 horas e somam ao repouso semanal remunerado de 24 horas, totaliza 35 horas de repouso, e a partir deste ponto concluem que neste íterim já estaria incluso o RSR. Aceitando tal pensamento, um funcionário que trabalhe no regime de 12 x 36, em uma semana, gozaria de três repousos semanais remunerados e na semana seguinte, quatro. Basta analisar os intervalos que o trabalhador possui. O que se diga de passagem, é uma verdadeira heresia jurídica. Inadmissível.

Na verdade, para todo aquele trabalhador que por qualquer motivo venha a trabalhar no regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, trabalhando dia sim, dia não, sem que o obreiro venha a perceber, lhe foi suprimido o sagrado direito de gozar o RSR, e havendo conversão de regime, de 6 x 18 para 12 x 36, ocorre também de forma inequívoca a redução salarial. Em seguida, o quadro:

REGIME	TRABALHO	DESCANSO	RSR
6 x 18	6 horas	18 horas	Um dia por semana
12 x 36	12 horas	36 horas	NENHUM

Quando o funcionário usufrui o repouso de 36 horas, é pelo fato que lhe foi dobrada a sua carga de trabalho, e sendo a sua carga de trabalho dobrada (12 horas), com certeza o seu descanso também o será (36 horas). Seria o mesmo que o trabalhador estivesse trabalhando dois dias em um dia só (para turnos ininterruptos).

O gozo de 36 horas não é em virtude do acréscimo de 24 horas do RSR e sim da significativa dobra na sua carga de trabalho, neste caso deveria o funcionário gozar do seu repouso de 36 horas de trabalho intrajornada e somar a cada período de três dias trabalhados mais um repouso de 24 horas a título de RSR, que somando ao repouso intrajornada, atinge a soma de 60 horas de descanso. Na prática o funcionário trabalharia das 7h às 19h, segunda-feira, quarta-feira e sexta-feira, e não voltaria a trabalhar no domingo e sim novamente na segunda-feira, por força do RSR.

Quando da conversão do regime de trabalho, de 6 x 18 para o regime de 12 x 36, na forma como vem sendo praticado, a redução salarial é um fato incontestável. Vejamos o exemplo de uma quinzena:

Sendo o obreiro trabalhador do regime de 6 x 18, ele irá trabalhar 36 horas por semana, sendo que em duas semanas irá trabalhar 72 horas. Considerando que o trabalhador perceba R\$ 200,00 por quinzena o valor da hora efetivamente trabalhada é de R\$ 2,77⁵. Passando o funcionário a trabalhar no regime de 12 x 36, primeiramente em muitos casos lhe é suprimido o RSR e depois o valor da hora efetivamente trabalhada irá ser reduzida, considerando que o obreiro receba o mesmo salário para trabalhar aquela mesma quinzena, eis que o funcionário irá trabalhar na quinzena 84 horas (48 de uma semana + 36 da semana seguinte). Operando matematicamente, o valor da hora irá reduzir para R\$ 2,38⁶.

O artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, mais precisamente no inciso VI, prescreve que o salário é irredutível, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

O que se pode observar é que nas convenções coletivas de trabalho, acordos coletivos ou mesmo os dissídios coletivos, não se foi atentado para a mudança de regime e para esta redução salarial, que é aparentemente inofensiva, mas que no final da jornada quinzenal ou mensal, dá um grande reflexo, em desfavor do funcionário. Para evitar que isso ocorra, basta unicamente estabelecer que após três jornadas de 12 horas de trabalho, o obreiro venha a usufruir o seu intervalo intrajornada e mais 24 horas de RSR, o que nesta hipótese nenhuma mudança salarial irá ocorrer.

Não se questiona a utilidade do regime de 12 x 36 em face do regime de 6 x 18, para certas atividades, e se esta atividade especificamente traz ou não prejuízo à saúde física ou mental do trabalhador. Vozes levantam-se em todos os sentidos. Contudo, até então não se ouviu nenhuma manifestação em prol de concessão do RSR dos trabalhadores do regime de 12 x 36.

Outra prática conhecida e aceita pacificamente pelos sindicatos dos empregados de muitas categorias, é que o empregador que possui funcionários trabalhando no regime de 12 x 36 (sem RSR), concede ao empregado, em média, o pagamento de 30 horas extraordinárias por mês. Tal prática não elide a supressão do RSR, apenas tenta contornar a situação, com um verdadeiro golpe de misericórdia. Partes destas horas pagas já seriam devidas para cobrir o pagamento das quatro horas excedentes em duas semanas mensais, quando o empregado trabalha 48 horas semanais (nas demais trabalha 36 horas). Desta cifra, resta apenas 22 horas.

Em não havendo o repouso semanal remunerado, o funcionário, no dia do seu sagrado repouso, trabalhou 12 horas em duas oportunidades, totalizando 24 horas. O Enunciado do TST de nº 146 prescreve que o RSR não gozado e não compensado, deva ser pago em dobro, isso iria corresponder a 48 horas trabalhadas.

Em sendo o caso da hora extraordinária constitucional com o acréscimo de 50% sobre a hora normal, o pagamento de 30 horas, em nada

soluciona o problema, apenas e tão somente tenta contornar uma prática que é absolutamente ilegal, eis que suprime o sagrado direito constitucional de repousar junto aos seus, deixando desta forma o trabalhador abalado física e emocionalmente.

Por derradeiro, a prática do regime de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 de descanso intrajornada, trabalhando em dias alternados, não concede ao trabalhador o direito de gozar do RSR. Não existe nenhum embasamento fático ou jurídico que, no regime de 12 x 36, o RSR já estaria incluso no intervalo intrajornada de 36 horas, haja vista que este lapso temporal é concedido em virtude da soma de duas jornadas de 6 horas de trabalho e não a soma do tempo a título de RSR.

A solução mais plausível e aceitável para o regime de trabalho 12 x 36, está no fato de que o funcionário venha a trabalhar três jornadas de 12 horas de trabalho e depois descanse 60 horas, sendo que neste tempo, aí sim, estaria incluso o RSR, direito do trabalhador previsto na Constituição da República Federativa do Brasil e demais diplomas pertinentes.

NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 MAGANO, Octavio Bueno. *ABC do direito do trabalho*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo : Revista dos Tribunais, 2000. p. 137.
- 2 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e atual. São Paulo : Saraiva, 1999. p. 689.
- 3 *Idem*, p. 691.
- 4 FÜHRER, Maximilianus Cláudio Américo et al. *Resumo de direito do trabalho*. São Paulo : Malheiros, 1999. p. 79.
- 5 Nesta hipótese trabalha-se somente com o valor da hora efetivamente laborada:
 $\text{R\$ } 200,00 / 72 \text{ horas} = \text{R\$ } 2,77/\text{hora}$.
- 6 Automaticamente, quando se dá o aumento da carga de trabalho, é maior o emprego da força física em favor do empregado, cuja atividade antes não houvera sido contratada. Assim, majorando-se a quantidade de horas trabalhadas, e percebendo a mesma remuneração, com a supressão do RSR, flagrantemente se encontra uma redução salarial: $\text{R\$ } 200,00 / 84 \text{ horas} = \text{R\$ } 2,38/\text{hora}$.