

# Trabalho aos domingos e feriados: necessidade das indústrias

ALEXANDRE FERRAZ NAUMOFF\*  
RAFAEL CHUVALSKI STARBULOV\*\*

*Neste artigo são analisados e comentados os tipos de serviços e trabalhos executados nas indústrias onde é necessária a jornada de trabalho aos domingos e feriados para que não haja a interrupção de serviços essenciais, e de processos industriais que exigem trabalho contínuo. Além disso, discute-se o Decreto nº 27.048 de 12 de Agosto de 1949 que aprova o Regulamento da Lei nº 605 de 5 de janeiro de 1949, e proíbe o trabalho aos domingos e feriados, mas que por outro lado apresenta novas possibilidades e formas de relacionamentos com os sindicatos, trazidas pela recente Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nº 945 de 8 de julho de 2015*

## INTRODUÇÃO

A lei de proibição de trabalho aos domingos e feriados, desde 1949, sempre foi um problema para as empresas industriais que necessitavam de trabalho ininterrupto, pois eram obrigadas a obter uma autorização governamental, que somente era concedida após a anuência dos Sindicatos, bem como da sua regularidade em relação ao cumprimento das normas que disciplinam a jornada, e as normas de saúde e segurança do trabalho. Somente a Portaria nº 945 de 8 de julho de 2015 é que trouxe duas importantes mudanças com o intuito de facilitar a autorização do trabalho aos domingos e feriados.

## O DECRETO Nº 27.048

O Decreto nº 27.048 de 12 de agosto de 1949, aprovou o Regulamento que rege a execução da Lei nº 605 de 5 de janeiro de 1949, o qual dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.

No Artigo 1º deste Decreto é estabelecido que todo o empregado tem direito ao repouso remunerado num dia de cada semana, preferencialmente aos domingos, nos feriados civis e nos religiosos, de acordo com a tradição local, salvo as exceções previstas naquele Regulamento.

Em seguida, é apresentada no Artigo 2º a extensão do Decreto aos trabalhadores rurais que trabalham como empregados, aos trabalhadores que trabalham sob a forma autônoma, mas agrupados por intermédio de um sindicato, ou caixa portuária ou outra entidade congênere, como os estivadores, conferentes, conservadores e assemelhados

e aos trabalhadores das entidades autárquicas, desde que não estejam sujeitos ao regime dos funcionários com situação análoga a dos servidores públicos.

No Artigo 3º é mostrado que este regulamento não se aplica aos funcionários públicos da União, dos Estados, dos Municípios e dos Territórios; além disso, neste mesmo Artigo, também é indicado que não se aplica aos empregados domésticos. Porém, a partir da Emenda Constitucional nº 72 de 3 de abril de 2013 (do Projeto de Emenda Constitucional PEC 66/2012), ficou garantido aos empregados domésticos os mesmos direitos dos demais trabalhadores, tais como seguro-desemprego, fundo de garantia, irredutibilidade salarial, adicional noturno, salário família, assistên-

cia em creches, em pré-escolas e também o repouso semanal remunerado, que é um descanso semanal de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e da mesma forma com direito a feriados civis e religiosos, sendo apenas necessário que o empregado tenha cumprido integralmente o horário de trabalho semanal.

Embora o Decreto enfatize o direito do empregado ao repouso remunerado de um dia por semana (aos domingos e aos feriados civis e religiosos), ele também estabelece algumas exceções.

No Artigo 4º é informado que o Repouso Semanal Remunerado é de 20 horas consecutivas e no 5º apresenta-se a obrigação deste repouso nos dias de feriados locais, até o máximo de sete por ano, desde que decla-

Tabela 1 - Itens do Artigo 7º do Decreto 27.048

Indústria	22 itens
Comércio	23 itens
Transportes	7 itens
Comunicações e Publicidade	4 itens
Educação e Cultura	8 itens
Serviços Funerários	1 item
Agricultura e Pecuária	3 itens

rados por Lei Municipal.

No Parágrafo 1º do Artigo 6º são apresentadas as exceções onde são permitidos os trabalhos e serviços nos quais há imposição feita pelas exigências técnicas da empresa. Consideram-se exigências técnicas aquelas que, em razão do interesse público, ou pelas condições peculiares às atividades da empresa ou ao seu local, tornem indispensável a continuidade do trabalho, em todos ou em alguns dos respectivos serviços. Neste mesmo Artigo está estabelecida a necessidade de escala de revezamento e a remuneração, a qual deverá ser paga em dobro, quando for permitido o trabalho aos domingos e feriados civis ou religiosos.

No Artigo 7º é concedida, em caráter permanente, permissão para o trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos, oficiais da nação e municipais, a todas as atividades constantes em uma relação de 68 itens dentre os quais, 22 pertencem ao setor industrial. As atividades presentes da referida relação, estão apresentadas na tabela 1.

## A INDÚSTRIA SEGUNDO O DECRETO Nº 27.048

No Decreto são classificados 22 tipos de atividades industriais, nas quais é concedida a permissão para o trabalho nos dias de repouso obrigatório (aos domingos e feriados) em caráter permanente, constantes no Artigo 7º do Decreto nº 27.048 de 12 de agosto de 1949, como consta na tabela 2.

As 22 atividades industriais ainda podem ser subdivididas em subgrupos, que processam matérias primas similares ou equivalentes, a saber:

**Primeiro subgrupo:** constituído pelas indústrias alimentícias que, em princípio, têm a impossibilidade de interrupção longa de processamento, pelo risco de degradação da matéria prima e pela necessidade de higienização dos seus equipamentos durante uma

interrupção longa e após a retomada do processo após cada parada. Neste grupo estão classificadas as indústrias de números 1, 8, 9, 13, 16 e 17 da tabela 2.

A necessidade de trabalho aos domingos e feriados advém da impossibilidade de interrupção do processamento da matéria-prima, pois para cada tipo de produto orgânico existe um limite máximo de tempo de interrupção de acordo com as condições ambientais, sem que haja risco de alteração de suas características. Em geral, para todos e quaisquer produtos orgânicos uma interrupção de um dia é demasiadamente longa. Sendo assim, é necessário que sejam tomadas uma série de providências quanto à limpeza e desinfecção a serem efetuadas no ambiente de produção, o que causa perdas de produto e geração de efluentes, tanto no dia anterior quanto no dia posterior à interrupção de 24 horas.

**Segundo subgrupo:** constituído por aquelas empresas cujo produto é essencial ou é consumido no dia-a-dia das pessoas (inclusive aos domingos e feriados), bem como quando é necessário para a operação de outras empresas. Sendo assim, são consideradas de utilidade pública as empresas de números 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 18, mencionadas no Decreto.

**Terceiro subgrupo:** formado pelas indústrias que possuem fornos de altas temperaturas e que operam continuamente, podendo ser interrompidos somente pela necessidade de manutenção ou troca de suas partes vitais. As empresas que formam este subgrupo são as de números 10, 14, 19, e 20.

**Quarto subgrupo:** formado pelas refinarias de petróleo e indústrias petroquímicas indicados nos itens 21 e 22.

**Quinto subgrupo:** contempla o trabalho industrial em curtumes, como indicado no item 12.

Os curtumes, apesar de não serem indústrias alimentícias, operam com material orgânico, e por causa da geração de resíduos, necessitam de uma constante higienização de sua área industrial e máquinas evitando, assim, mau cheiro e criação de vetores.

**Sexto subgrupo:** formado pelas equipes de emergência e de reparos na indústria, assim descritos no Decreto pelos itens 11 e 15.

Tabela 2 - Atividades industriais com permissão de trabalho aos domingos e feriados

1	Laticínios
2	Frio Indústria, Fabricação e Distribuição de Gelo
3	Purificação e Distribuição de Água (Usinas e Filtros)
4	Produção e Distribuição de Energia Elétrica
5	Produção e Distribuição de Gás
6	Serviços de Esgoto
7	Confecção de Coroas e Flores Naturais
8	Pastelaria, Confeitaria e Panificação em Geral
9	Indústria do Malte
10	Indústria do Cobre Eletrolítico, de Ferro (Metalúrgica) e do Vidro
11	Turmas de Emergência nas Empresas Industriais, Instaladoras e Conservadoras de Elevadores e Cabos Aéreos
12	Trabalhos em Curtumes
13	Alimentação de Animais Destinados à Realização de Pesquisas para Preparo de Soro e Outros Farmacêuticos
14	Alimentação de Animais Destinados à Realização de Pesquisas para Preparo de Soro e Outros Farmacêuticos
15	Lubrificação e Reparos do Aparelho Industrial (Turma de Emergência)
16	Indústria Moageira
17	Usinas de Açúcar e de Álcool
18	Indústria do Papel de Imprensa
19	Indústria de Vidro
20	Indústria de Cimento em Geral
21	Indústria do Refino do Petróleo
22	Indústria Petroquímica

As equipes de reparos de emergência executam os serviços em instalações ou máquinas assim que é detectado qualquer problema que possa interferir na produção ou que possa causar algum risco de acidente, independentemente do dia ou da hora e devem executá-los no menor tempo possível.

Os serviços de manutenção programada



Helicóptero em manutenção

FOTO: DIVULGAÇÃO

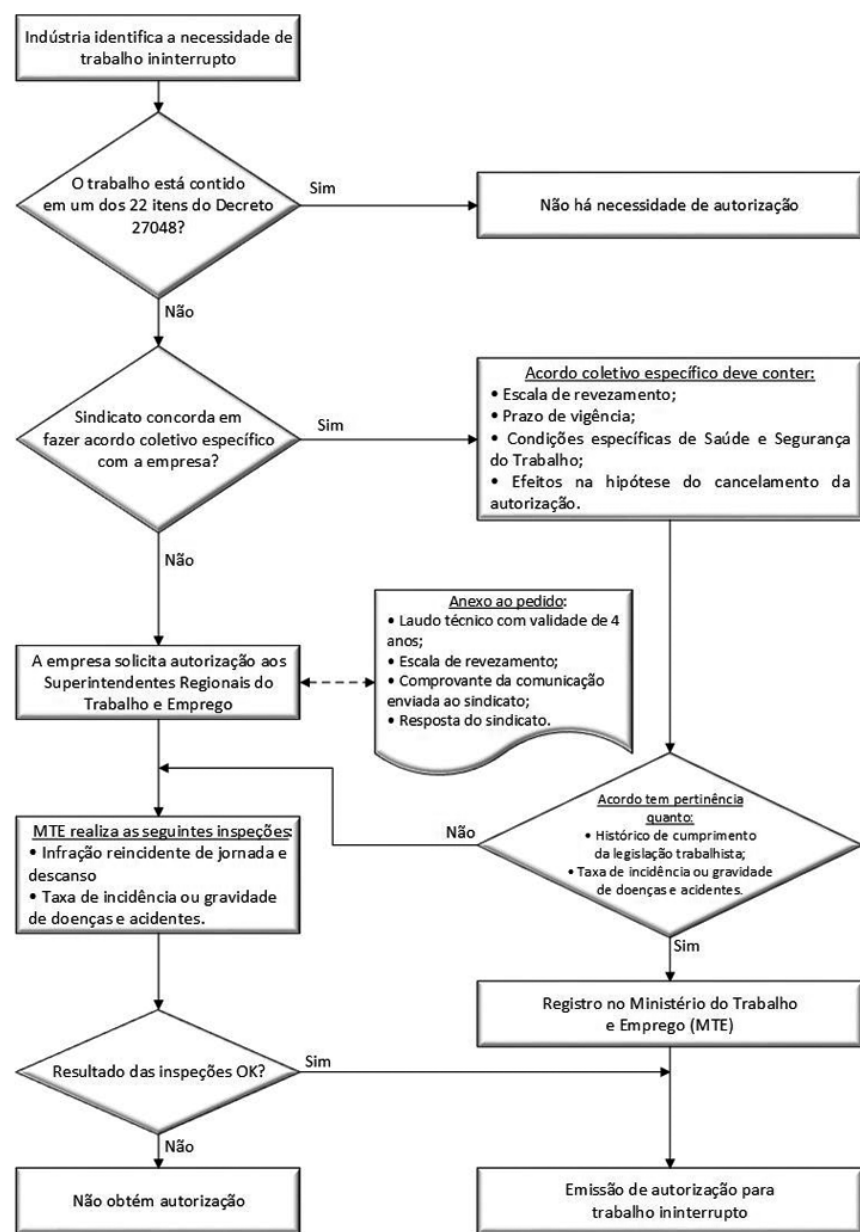


Figura 1 - Fluxograma

devem ser executados em intervalos que não interfiram na produção. Na maioria das vezes, este período de manutenção acaba sendo programado, mais adequadamente, aos domingos e feriados. Para as manutenções mais amplas, como reformas, troca de componentes ou substituição de máquinas, a parada pode ser programada para que ocorra em feriados prolongados, causando menos interrupção no processo de produção.

Muitos processos existentes nos dias atuais ainda não haviam sido estabelecidos na data da assinatura do Decreto nº 27.048 em 1949. Para a viabilização do trabalho

contínuo destes novos processos industriais, o MTE publicou, ao longo dos anos, Portarias que passaram a permitir às empresas que possuíssem processos não incluídos no Decreto de 1949 a trabalhar aos domingos e feriados, desde que apresentassem um laudo técnico elaborado por uma instituição federal, estadual ou municipal, comprovando a necessidade e a concordância da entidade sindical representativa da categoria profissional dos empregados.

Além disso, até julho de 2015, as empresas industriais que necessitavam trabalhar aos domingos e feriados tinham que enfren-

tar vários entraves burocráticos, pois até aquela data ainda prevalecia a Portaria nº 375 de 21/03/2014 do MTE, que restringia o trabalho nestes períodos.

**A PORTARIA Nº 375 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE)**

A Portaria nº 375, já revogada, determinou que o funcionamento das empresas aos domingos e feriados ficaria condicionado à anuência da entidade sindical representativa da categoria profissional dos empregados e da sua regularidade em relação ao cumprimento das normas que disciplinam a jornada, bem como as normas de saúde e segurança do trabalho.

O Artigo 3º, Parágrafo 3º da referida norma estabelecia que a autorização para trabalho aos domingos e feriados não seria deferida se a empresa possuísse um histórico de reincidência em irregularidades nos atributos de jornada, descanso ou normas de segurança e saúde do trabalho, apuradas nos últimos cinco anos.

Esta regra para concessão de autorização ocasionou, na época, da publicação da portaria, um descontentamento geral no meio de representantes tanto de empregadores quanto de empregados, pois gerava um obstáculo ao funcionamento de toda a cadeia de produção que dependia do funcionamento aos domingos e feriados para o desenvolvimento regular de suas atividades, principalmente pela inexistência de uma definição exata e objetiva do que seriam as irregularidades mencionadas.

A parte mais branda da referida Portaria era a que dava ao Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, o poder de deferimento ao pedido de autorização para o trabalho aos domingos e feriados, a partir da simples verificação da documentação anexada ao pedido, de acordo com a relação apresentada no Artigo 2º, independentemente de uma inspeção prévia na indústria solicitante.

No Artigo 2º estavam elencados os seguintes documentos:

- a) laudo técnico elaborado por instituição federal, estadual ou municipal com a indicação da necessidade da continuidade do trabalho;
- b) acordo coletivo ou anuência expressa de seus empregados, manifestada com a assistência da respectiva entidade sindical.
- c) escala de revezamento, organizada por meio de modelo de livre escolha da empresa, desde que observados os seguintes itens:
  - cada empregado deve usufruir de pelos menos um domingo de folga dentro de um período máximo de sete semanas de trabalho;

- o período de repouso ou folga semanal tenha a duração de 24 horas ou mais consecutivas, sem prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas que deve ser observado entre jornadas.

**A PORTARIA Nº 945 DE 8 DE JULHO DE 2015**

Em julho de 2015, o governo federal publicou uma nova portaria, visando facilitar a obtenção de autorização de trabalho aos domingos e feriados pelas empresas.

A Portaria nº 945 de 8 de julho de 2015 do MTE (publicada no Diário Oficial de 09/07/2015) trouxe duas importantes mudanças com o intuito de facilitar a autorização do trabalho aos domingos e feriados.

Esta nova portaria deu às empresas com necessidade técnica de trabalhar aos domingos e feriados, alternativas para a obtenção da autorização do MTE como apresentado no fluxograma orientativo da figura 1.

A primeira mudança apresentada na Portaria nº 945, no seu Artigo 1º foi a concessão da Autorização Transitória de trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos, mediante um “acordo coletivo específico” firmado entre empregador e entidade representativa da categoria profissional dos empregados, após o devido registro do mesmo no MTE.

Este acordo coletivo específico disciplina a prestação do trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos devendo possuir, no mínimo, cláusulas explícitas sobre:

- I. Escala de revezamento.
- II. Prazo de vigência da prestação do trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos.
- III. Condições específicas de segurança e saúde para o trabalho em atividades perigosas e insalubres.
- IV. Os efeitos do acordo coletivo específico na hipótese de cancelamento da autorização.

Para análise da pertinência desta pactuação as partes, devem ainda considerar:

- a. o histórico de cumprimento da legislação trabalhista pela empresa, por meio de consulta às certidões de débito e informações processuais administrativas no âmbito do MTE;
- b. as taxas de incidência ou gravidade de doenças e de acidentes do trabalho do empregador em relação ao perfil do setor econômico, com base nas estatísticas oficiais publicadas pelo Ministério da Previdência Social.

No caso de ocorrer um acordo com o sindicato, deve ser considerado que o prazo máximo das convenções coletivas e acordos coletivos é de dois anos, de acordo com o

Parágrafo 3º do Artigo 614. Contudo, este prazo pode ser prorrogado, revisto, denunciado ou revogado desde que observadas as devidas formalidades.

A segunda mudança desta Portaria, diz respeito às empresas industriais com necessidade técnica de trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos, mas que não conseguem um acordo com a entidade representativa da categoria profissional dos empregados.

Estas entidades representativas muitas vezes, e sem outro motivo plausível, são contra o trabalho aos domingos e feriados, meramente por questões ideológicas, sem atentar às vantagens oferecidas aos empregados e à necessidade técnica do processo industrial da empresa.

Os Artigos 7º e 8º determinam que, mesmo que a empresa não tenha obtido o aval da entidade sindical, ainda poderá obter a autorização do MTE para que possa operar aos domingos e feriados, mediante solicitação de autorização aos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego, juntamente com a apresentação dos seguintes documentos:

- 1) laudo técnico elaborado por Instituição Federal, Estadual ou Municipal, indicando a necessidade de ordem técnica e os setores que exigem a continuidade do trabalho, com validade de quatro anos;
- 2) escala de revezamento, de forma que o gozo do repouso semanal remunerado dos trabalhadores coincida com o domingo, no mínimo, uma vez a cada três semanas;
- 3) comprovação da comunicação, com antecedência mínima de 15 dias da data do protocolo do pedido feito ao MTE, à entidade sindical representativa da categoria laboral a respeito da autorização para o trabalho aos domingos e feriados;
- 4) resposta apresentada pela entidade sindical laboral competente no prazo de 15 dias, se houver.

A entidade sindical laboral poderá protocolar diretamente no MTE a sua objeção, se houver, ao pedido de autorização para trabalho aos domingos e feriados.

No Artigo 9º, a portaria adverte que estas autorizações somente serão concedidas após inspeção na empresa e será considerada, para a avaliação do pedido de autorização, a ocorrência das seguintes situações: infração recorrente nos atributos de jornada e descanso; taxa de incidência ou gravidade de doenças e acidentes do trabalho superior à média do perfil do setor econômico, com base nas estatísticas oficiais anualmente publica-

das pelo Ministério da Previdência Social.

Os novos procedimentos da Portaria nº 945 procuram incentivar o diálogo entre empregados e empregadores com uma tendência ao fortalecimento das relações trabalhistas, além de diminuir a burocracia por parte do governo, demonstrando confiança e amadurecimento relativos à negociação entre as partes.

Esta confiança, entretanto, não retira a obrigação do Estado nas relações trabalhistas, pois cabe ao MTE fiscalizar o cumprimento destes acordos que, para receberem autorização, forçam as empresas a respeitar as regras determinadas pela Portaria.

Outro ponto que mudou a partir da publicação da Portaria nº 945 foi a precisão na análise que orienta a permanência do acordo, considerando quais os limites de valores serão observados e se a empresa cumpre a legislação trabalhista. Esta análise deve ser feita por meio de consulta às certidões de débito e informações processuais do MTE.

A Portaria também abre uma nova possibilidade às empresas que têm dificuldade em negociar com os sindicatos, pois permite que, mesmo sem o aval da entidade sindical, a empresa solicite a autorização para o trabalho aos domingos e feriados, apresentando a documentação exigida pela Portaria aos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego.

Por outro lado, os sindicatos, sabendo que as empresas podem obter autorização para o trabalho ininterrupto independentemente do seu aval, tendem a se tornar mais acessíveis à negociação com as empresas.

\* **Alexandre Ferraz Naumoff**, Laboratório de Equipamentos Mecânicos e Estruturas, Instituto de Pesquisas Tecnológicas do Estado de São Paulo  
E-mail: [anaumoff@ipt.br](mailto:anaumoff@ipt.br)

\*\* **Rafael Chuvalski Starbulov**  
é engenheiro de produção

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

[1] BRASIL. Decreto nº 27.048 de 12 de agosto de 1949. Diário Oficial da União. Brasília, DF. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/d27048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d27048.htm)> Acesso em 16 mar. 2017.  
[2] BRASIL. Portaria nº 375 de 21 de março de 2014. Diário Oficial da União. Brasília, DF. Disponível em <[http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2014/prt0375\\_10\\_03\\_2014.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2014/prt0375_10_03_2014.html)> Acesso em 16 mar. 2017.  
[3] BRASIL. Portaria nº 945 de 8 de julho de 2015. Diário Oficial da União. Brasília, DF. Disponível em <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=09/07/2015&journal=1&pagina=88&totalArquivos=92>> Acesso em 16 mar. 2017.