

INTERPRETAÇÃO DA REGRA DO ARTIGO 134 §3º DA CLT: VEDAÇÃO DA CONCESSÃO DE FÉRIAS NO PERÍODO QUE ANTECEDE 2 DIAS DE FERIADO OU REPOUSO SEMANAL REMUNERADO.

Rodolfo Pamplona Filho¹

Silvia Vargas²

1. INTRODUÇÃO

Foi a partir da abolição da escravidão e impulsionada pela chegada de imigrantes no Brasil que houve crescente utilização de mão de obra livre e assalariada, e, com isso, iniciaram-se também os primeiros conflitos trabalhistas, que culminaram na inclusão de normas de proteção ao trabalho e aos trabalhadores na constituição de 1934. Dentre as primeiras normas de proteção, estavam as férias anuais.

O direito às férias foi garantido pela legislação trabalhista desde a publicação original da CLT no diário oficial, datada de 9 de agosto de 1943³, com a previsão de férias remuneradas a cada período de 12 meses, inclusive para os trabalhadores rurais.

A diferença substancial de hoje para os idos de 1943 é que, naquela época, o período de descanso era menor: 15 dias úteis para o empregado que tivesse trabalhado 12 meses; 11 dias úteis se tivesse trabalhado por mais de 200 dias e 7 dias úteis caso tenha trabalhado mais de 150 e menos de 200 dias, conforme dispunha o artigo 132 alíneas “a”, “b” e “c” da redação original.⁴ A atual disciplina das férias data dos anos 70, com o advento do Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977, conhecido como a “Nova Lei de Férias”.

Quanto ao descanso semanal remunerado, a redação do artigo 67 permanece exatamente

¹ Juiz Titular da 32ª Vara do Trabalho de Salvador/BA; Professor Titular de Direito Civil e Direito Processual do Trabalho da Universidade Salvador – UNIFACS; Professor Associado IV da graduação e pós-graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia; membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (atualmente Presidente honorário), da Academia de Letras Jurídicas da Bahia (atualmente exercendo sua Presidência), da Academia Brasileira de Direito Civil (ABDC), do Instituto Baiano de Direito do Trabalho (tendo exercido sua Presidência); do Instituto Brasileiro de Direito Civil (IBDCivil), do Instituto Brasileiro de Direito Contratual (IBDCont) e do Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFam); Mestre e Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; Especialista em Direito Civil pela Fundação Faculdade de Direito da Bahia; Apresentador do Talk-Show “Papeando com Pamplona”.

² Advogada Trabalhista. Pós Graduada em Direito Material e Processual do Trabalho pela Escola Superior de Advocacia. Pós Graduada em Metodologia do Ensino na Educação Superior com Licenciatura pela Uninter Educacional S.A. Pós Graduanda em Direito Digital do Trabalho, Compliance Trabalhista e LGPD na Verbo Jurídico.

³ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943 (CLT)**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. **Versão Original** publicada em 9 ago 1943. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/19276>. Acesso em 16 nov. 2022.

⁴ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943 (CLT)**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. **Versão Original** publicada em 9 ago 1943. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/19276>. Acesso em 16 nov. 2022.

igual desde 1943, assegurando a todo empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, devendo este dia de descanso coincidir com o domingo, no todo ou em parte.⁵

A Reforma Trabalhista⁶ trouxe uma novidade, que foi a inclusão do §3º ao artigo 134, que vedou o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

A interpretação desse dispositivo tem gerado alguma dúvida, principalmente entre os empregadores, que, ao conceder as férias com a ressalva do §3º ao artigo 134 da CLT, questionam se o sábado seria contado como dia útil ou como descanso, a depender se o empregado trabalha ou não aos sábados, e é sobre esse tema que o artigo se debruça.

2. FERIADO

Feriado é uma data em que o afastamento do trabalho é obrigatório, o que difere de ponto facultativo, onde o afastamento do trabalho é opcional.

O artigo 70 da CLT veda o trabalho em dias de feriado nacional e feriado religioso, e foi por este motivo que o legislador incluiu a regra de não concessão das férias nesse período, por ser uma data em que o empregado já teria direito ao afastamento.

Embora existam regras específicas onde o trabalho em feriados é permitido, como por exemplo quando a atividade é considerada essencial ou quando há previsão em convenção coletiva, o artigo 134 § 3º não faz qualquer ressalva neste sentido quanto à concessão de férias. Portanto, a regra de distanciamento de dois dias se mantém, mesmo que seja permitido o trabalho no feriado por determinado profissional ou quando há permissão por meio de convenção coletiva.

Quanto à abrangência, os feriados podem ser nacionais, estaduais ou municipais.

É o Ministério da Economia quem divulga no final de cada ano, através de Portaria Ministerial, quais serão os feriados nacionais e pontos facultativos. Quanto aos feriados nacionais, estes se repetem a cada ano, a saber:

Confraternização Universal (1º de janeiro)

Paixão de Cristo

Tiradentes (21 de abril)

Dia Mundial do Trabalho (1º de maio)

⁵ Ibid.

⁶ BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista)**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 11 nov 2017. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 16 nov 2022.

Independência do Brasil (07 de setembro)
Nossa Senhora Aparecida (12 de outubro)
Finados (02 de novembro)
Proclamação da República (15 de novembro)
Natal (25 de dezembro)

Os feriados Estaduais e Municipais são definidos pelos próprios Estados e Municípios. Assim, para a concessão correta de férias, há que se conferir essas datas feriados na localidade onde as férias serão concedidas.

3. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O descanso semanal remunerado está previsto no artigo 7º, XV da Constituição Federal, no artigo 67 da CLT e na Lei 605/1949.

A Constituição e a Lei 605/1949 estabelecem que o repouso semanal deve ser concedido **preferencialmente** aos domingos, e o artigo 67 da CLT diz que o descanso deve **coincidir** com o domingo.

Verifica-se que o legislador buscou viabilizar a folga semanal aos domingos, mas ao definir que o descanso deverá ser concedido preferencialmente neste dia, não fez constar a periodicidade mínima em que o descanso semanal deve coincidir com o domingo, o que gera alguma dúvida acerca da periodicidade da concessão.

A Lei 10.101/2000 autoriza o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, e estabelece a periodicidade em que o repouso deve coincidir com o domingo: pelo menos uma vez no período máximo de três semanas.

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST vem firmando o entendimento de aplicação da regra da Lei 10.101/2000, inclusive para empregados de categorias que não exercem a atividade de comércio em geral. Isso porque o órgão uniformizador da jurisprudência da Corte Superior entendeu que a norma contida no parágrafo único do art. 6º da Lei nº 10.101/2000 garante efetividade ao inciso XV do art. 7º da Constituição da República.

Assim, a definição mais atual é a de que o repouso semanal remunerado coincidirá com o domingo pelo menos a cada 3 semanas, o que significa que o repouso poderá coincidir com outro dia da semana dentro dessa periodicidade.

Desta forma, para cumprimento do requisito estabelecido no artigo 134 da CLT, há que se verificar em que dia cairá o descanso semanal do trabalhador, que, não necessariamente ocorrerá no domingo.

4. SÁBADO É DIA ÚTIL TRABALHADO OU DIA DE REPOUSO?

O TST pacificou a questão da natureza jurídica do sábado para a categoria dos bancários com a edição da **Sumula 113**, mas não há súmula ou artigo específico na legislação trabalhista que diga expressamente se o sábado é dia útil ou descanso semanal remunerado para as demais categorias de empregados. Veja-se o que diz a Súmula 113:

Súmula nº 113 do TST
BANCÁRIO. SÁBADO. DIA ÚTIL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
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.

Especificamente quanto à natureza do sábado, algumas convenções coletivas vêm definindo se o sábado é dia útil não trabalhado ou se é dia de repouso, sendo, portanto, de extrema importância, antes de conceder as férias, verificar se a convenção coletiva da categoria dispõe sobre o assunto.

A jurisprudência ainda diverge se o sábado é considerado dia útil em todos os casos ou se só é considerado dia útil se ele for trabalhado.

De acordo com acórdãos do TRT da 3ª Região, nos casos dos empregados que trabalham no regime de 44 horas semanais, o sábado é considerado dia útil.

Já os TRTs da 10ª e 12ª Região têm entendido que o sábado é considerado dia útil, mesmo nos casos em que a carga semanal é menor do que 44 horas e mesmo nos casos em que o sábado não é trabalhado.

Vejam-se alguns julgados:

Não havendo nenhuma norma interna ou coletiva nem avença contratual a contemplar o sábado como dia de repouso remunerado, deve ele ser **considerado como dia útil** não trabalhado, sem nenhuma repercussão na forma de apuração do descanso remunerado (Súmula nº 113/tst por analogia).

(TRT 10ª R.; ROT 0001037-09.2020.5.10.0018; Primeira Turma; Rel. Des. Antônio Umberto de Souza Júnior; DEJTDF 26/09/2022; Pág. 1193)

31276139 - JORNADA CONTRATUAL REDUZIDA. SÁBADOS. NATUREZA. DIA ÚTIL NÃO TRABALHADO. **A redução ou contratação de carga inferior ao limite legal de 44 horas semanais, ou ainda, o labor em sistema de compensação de jornada, por si só, não importa no reconhecimento do sábado como dia de repouso semanal remunerado.** Ausente norma interna ou instrumento coletivo que, expressamente, o definam como repouso semanal remunerado, o sábado será considerado somente dia útil não trabalhado, situação análoga aquela dos bancários.

(TRT 12ª R.; RO 0001647-74.2017.5.12.0034; Sexta Câmara; Relª Desª Mirna Uliano Bertoldi; Julg. 30/04/2019; DEJTSC 11/06/2019; Pág. 1393)

17527070 - AGRAVO DE PETIÇÃO. SÁBADO. DIA ÚTIL. **Não havendo previsão convencional ou contratual em sentido contrário, o sábado é considerado como dia útil para os empregados que cumprem a jornada de 44 horas semanais.**

(TRT 3ª R.; AP 0000212-17.2014.5.03.0068; Relª Juíza Conv. Ana Maria Espi Cavalcanti; DJEMG 23/02/2018)

Assim, é seguro dizer que não há dúvidas quanto à natureza de dia útil do sábado, independentemente da categoria, quando o trabalhador cumpre jornada de 44 horas, e também parece claro que a jurisprudência se inclina no sentido de considerar o sábado como dia útil, mesmo nos casos em que o sábado não é trabalhado, por analogia à categoria dos bancários e à Sumula 113 do TST.

5. INTERPRETANDO O ART. 134 § 3º DA CLT

Inicialmente, cabe destacar que as férias não poderão ser iniciadas no sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal⁷.

Além de ser proibido o início das férias em dias de sábados, domingos, feriados e dias de compensação de repouso semanal, o artigo 134, § 3º da CLT traz ainda mais uma regra: é vedado o início das férias no período de dois dias que antecede **feriado** ou dia de **repouso semanal remunerado**.

A concessão de férias em períodos de feriado é bastante simples: o primeiro dia de férias deverá ocorrer com a distância de pelo menos dois dias da data do feriado nacional, estadual ou municipal.

A regra não se aplica a pontos facultativos, portanto, o primeiro dia de férias poderia, por exemplo, coincidir com a data de um ponto facultativo, não havendo necessidade de observância da regra de antecedência de pelo menos dois dias.

Tendo em vista que o artigo 134 §3º não faz distinção quanto às atividades em que se permite o trabalho em feriado (atividades essenciais ou categorias específicas), a regra deve ser observada também nestes casos, ou seja, concessão com pelo menos dois dias de distância da data do feriado nacional, estadual ou municipal.

⁷ Neste sentido, confira-se, a título exemplificativo, o Precedente Normativo nº 100 do TST.

Já que a regra do artigo 134 é de que o início das férias não pode cair nos dias que antecedem o **repouso semanal remunerado**, a questão que definirá a contagem para a concessão será saber o dia do descanso semanal, podendo este coincidir com um domingo ou outro dia da semana.

Se houver previsão em convenção coletiva de que o sábado é considerado dia de descanso semanal remunerado, as férias somente poderão ser concedidas entre segunda e quarta-feira.

Para os trabalhadores cujo descanso coincide sempre com o domingo, o primeiro dia de férias poderá ocorrer entre segunda e quinta-feira, pois a sexta e o sábado (que é dia útil) garantirão a distância de dois dias do primeiro dia de férias.

Se o descanso cair em outro dia da semana, basta dar a distância de dois dias para o início das férias. Exemplificando: se o descanso semanal cair em um sábado, as férias poderão ser concedidas entre segunda e quarta-feira. Se o descanso cair na sexta, as férias poderão ser concedidas entre segunda e terça-feira.

6 CONCLUSÕES

Ante o exposto, é possível sistematizar as seguintes conclusões:

- a) Só existe regra específica sobre a natureza jurídica do sábado para a categoria dos bancários, e ela diz que o sábado é dia útil;
- b) Não é permitida a concessão de férias no período de dois dias que antecede feriado, mesmo que haja permissão legal ou coletiva que permita o trabalho nessas datas;
- c) A regra do artigo 134, §3º da CLT não se aplica a pontos facultativos;
- d) Nem sempre o descanso semanal coincidirá com o domingo, uma vez que o entendimento jurisprudencial mais atual é de que esse descanso deve coincidir com o domingo a cada 3 semanas, portanto, as férias poderão ser concedidas com distanciamento menor de dois dias de um domingo, nos casos em que este dia não for o dia do descanso semanal do trabalhador;
- e) Não há dúvidas quanto à natureza jurídica do sábado quando convenção ou acordo coletivo dispuser que esse dia será considerado dia útil;
- f) O sábado será considerado dia útil quando a jornada for de 44 horas, mesmo que ele não seja trabalhado;

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei n° 5.452 de 1° de Maio de 1943 (CLT)**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF,

Versão Atualizada Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 16 nov 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943 (CLT)**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. **Versão Original** publicada em 9 ago 1943. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/19276>. Acesso em 16 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 605 de 5 de janeiro de 1949**. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Diário Oficial. Rio de Janeiro-RJ, 5 jan 1949. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L0605.htm. Acesso em 16 nov 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Congresso Nacional. Brasília, DF 19 dez 2000. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10101.htm. Acesso em 16 nov 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista)**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 11 nov 2017. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 16 nov 2022.

MIESSA, Élisson et al. **CLT comparada com a reforma trabalhista**. Salvador: Podivm, 2017.

TRT 3ª R.; AP 0000212-17.2014.5.03.0068; Relª Juíza Conv. Ana Maria Espi Cavalcanti; DJEMG 23/02/2018)

TST. Precedentes Normativos. Disponível em https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN100. Acesso em 16 nov 2022.

TRT 10ª R.; ROT 0001037-09.2020.5.10.0018; Primeira Turma; Rel. Des. Antônio Umberto de Souza Júnior; DEJTDF 26/09/2022; Pág. 1193)

TRT 12ª R.; RO 0001647-74.2017.5.12.0034; Sexta Câmara; Relª Desª Mirna Uliano Bertoldi; Julg. 30/04/2019; DEJTSC 11/06/2019; Pág. 1393)

TST. Súmula 113. Disponível em https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.htm#SUM-113. Acesso em 16 nov 2022.