

A PORTARIA Nº 1.809, de 12/02/2021

O TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Em verdade estamos experimentando mais do mesmo. A Portaria que mencionamos no título modifica apenas e tão somente o **anexo** de outro diploma - a Portaria nº 604, de 18/06/2019. E o que dizia esta Portaria anterior? Em seu art. 1º dispunha e ainda dispõe o texto (porque não revogado) que é concedido, em caráter permanente, autorização para o trabalho aos domingos e feriados às atividades constantes do anexo que já mencionava o **comércio em geral**.

Portanto, a autorização foi mantida porque não modificado o texto neste sentido, e o anexo anterior (que, repita-se, já citava o comércio em geral, em seu item 24), passou, no **novo anexo**, a mencionar o **comércio varejista em geral** (item 28). **Mas isso não significa que está inequívoca e automaticamente autorizado o trabalho em feriados.** Explicamos.

Uma portaria não tem o poder de revogar texto de lei. Somente uma lei ordinária revoga outra, expressa ou implicitamente, ou pode ser revogada por uma alteração no texto constitucional. A portaria pode revogar apenas e tão somente outra portaria.

Já na vigência da Portaria anterior, a de nº 604/19 estava em vigor a Lei 10.101/2000 que diz em seu art. 6º-A.

Art. 6º-A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do [art. 30, inciso I, da Constituição](#).

Ou seja, em que pese o texto da portaria e seu anexo, para o trabalho em feriados acontecer legalmente é necessário que haja Convenção Coletiva que o autorize e regule, claro, sempre que o município em que esteja instalado o negócio também autorize a abertura do comércio. Lembramos que os conceitos de trabalho e abertura do comércio são distintos. O primeiro é regulado por norma federal. Já o segundo, por lei municipal.

Além disso, não podemos nos esquecer do texto da própria Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XIII, reproduzido na Lei 12.790/2013 que diz, em seu art. 3º que a jornada normal de trabalho dos empregados no comércio é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais. E, embora o parágrafo do art. 3º da Lei 12.790/2013 diga que esta jornada pode ser modificada por via de Convenção ou Acordo Coletivo, sempre prevalecerá a força do texto constitucional.

De outro modo, em primeiro lugar saiba o que diz a lei de seu município quanto à abertura do comércio. Depois disso, se for de interesse da categoria econômica, deve ser formalizada Convenção Coletiva com a entidade que represente os trabalhadores, por via da negociação, que autorize e regule o trabalho em feriados.

O Poder Judiciário já teve oportunidade de expor seu entendimento através da ementa editada nos autos do Processo nº TST-E-ED-ED-RR-266-67.2012.5.04.0571. Trata-se de decisão do Tribunal Superior do Trabalho em sede de Embargos de Declaração em Recurso de Revista. E diz a ementa que até para o comércio varejista de supermercados e hipermercados, elencada como atividade essencial, há a necessidade de autorização em convenção coletiva de trabalho para a prestação de serviços em feriados, reafirmando o texto da Lei nº 10.101/00. Nessa mesma decisão o Corte Trabalhista declarou a ilegalidade de decreto (de nº 9.127/2017 que, por sua vez, faz referência do de nº 27.048/1949) que autorizava o funcionamento permanente aos domingos e feriados civis e religiosos do comércio varejista de supermercados e de hipermercados.

Quanto ao trabalho nos domingos, lembramos que a regra é o que estabelece o parágrafo único do art. 6º da Lei 10.101/00, modificada pela Lei nº 11.603/2007, ou seja, o repouso semanal deverá coincidir com o domingo, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, o que pode ser objeto de negociação coletiva.

Esse é o que parece, SMJ.

Jacqueline Lippi
Consultora Jurídica