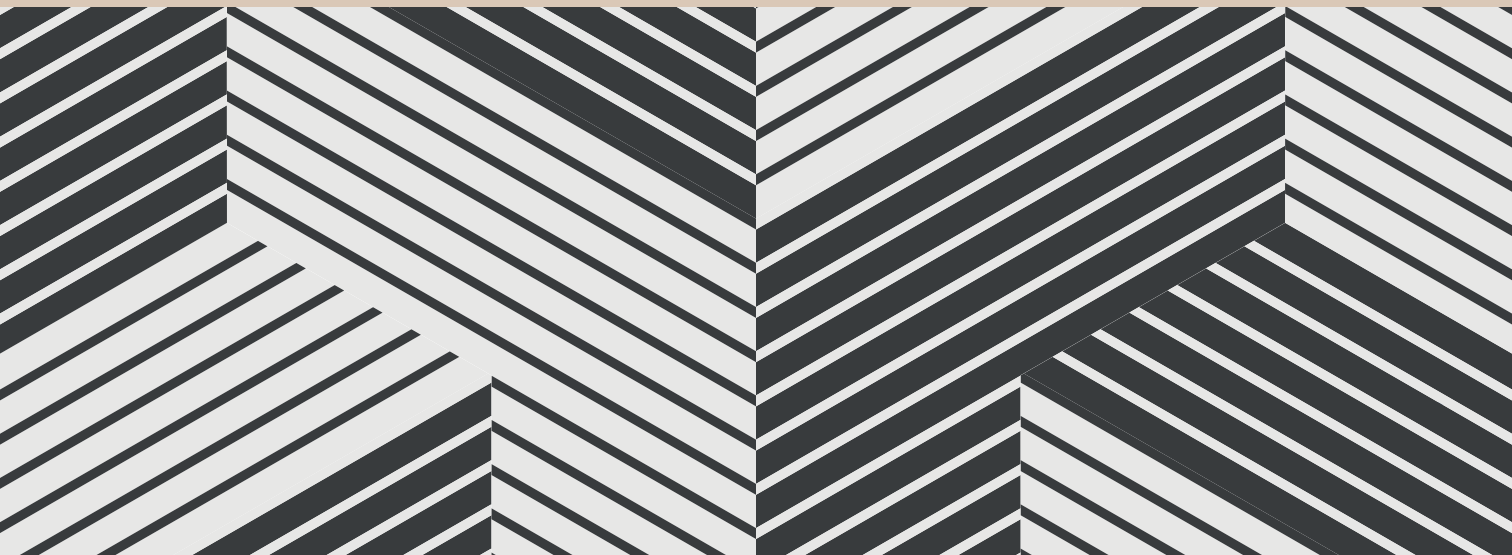


Coleção de Cartilhas
Jurídicas da FecomercioSP

ABERTURA DO COMÉRCIO AOS DOMINGOS E FERIADOS

&



ABERTURA DO COMÉRCIO
AOS DOMINGOS E FERIADOS

-
- 7 APRESENTAÇÃO
- 9 O COMÉRCIO PRECISA DE AUTORIZAÇÃO PARA ABRIR AOS DOMINGOS E FERIADOS?
- 9 QUAL O PROCEDIMENTO PARA SOLICITAR O CERTIFICADO DE ABERTURA DO COMÉRCIO AOS DOMINGOS E FERIADOS?
- 9 NA CAPITAL, A EMPRESA PODERÁ REQUERER A AUTORIZAÇÃO PARA ABERTURA AOS DOMINGOS E FERIADOS DIRETAMENTE À PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO?
- 10 HÁ ALGUM CUSTO PARA SOLICITAR O CERTIFICADO DE ABERTURA DO COMÉRCIO AOS DOMINGOS E FERIADOS?
- 10 COMO A EMPRESA DEVE UTILIZAR O CERTIFICADO?
- 10 QUAL A VALIDADE DO CERTIFICADO DE ABERTURA DO COMÉRCIO AOS DOMINGOS E FERIADOS?
- 10 PODE SER APLICADO O PRINCÍPIO DA ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO À VIGÊNCIA DO CERTIFICADO?
- 10 O ESTABELECIMENTO PODE ABRIR SEM A AUTORIZAÇÃO?
- 10 COMO OCORRE A AUTORIZAÇÃO PARA ABERTURA DO COMÉRCIO AOS DOMINGOS E FERIADOS NOS DEMAIS MUNICÍPIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO?
- 11 É PERMITIDO O TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS?
-

12	COMO SOLICITAR AUTORIZAÇÃO PRÉVIA PARA O TRABALHO À AUTORIDADE REGIONAL?
12	QUANDO DEVE SER CONCEDIDO O DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)?
13	QUANDO UM ESTABELECIMENTO PRECISA DEFINIR ESCALAS DE REVEZAMENTO?
14	COMO DEVE SER ELABORADA A ESCALA DE REVEZAMENTO?
14	COMO DEVE SER A JORNADA DE TRABALHO E A REMUNERAÇÃO DO TRABALHO REALIZADO AOS DOMINGOS E FERIADOS?
15	É NECESSÁRIO CONCEDER FOLGA COMPENSATÓRIA?
15	AS HORAS TRABALHADAS EM DOMINGOS OU FERIADOS PODEM SER INCLUÍDAS EM SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS?
16	QUANDO UM FERIADO RECAI EM DOMINGO QUAL REGRA DEVE SER APLICADA?
18	ANEXO I
20	ANEXO II
22	ANEXO III

A abertura do comércio aos domingos e feriados é comum em datas comemorativas e, em especial, durante os meses de setembro a dezembro, em razão do aumento na demanda de consumo decorrente das festas de fim de ano.

Na capital paulista, a abertura do comércio nesse período está sujeita à autorização municipal, de acordo com a Lei Municipal nº 13.473, de 26 de dezembro de 2002, regulamentada pelo Decreto Municipal nº 45.750, de 4 de março de 2005, e com o Precedente Administrativo nº 45 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), atual Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS). As Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) também normatizam a abertura do comércio nesses dias.

Essa autorização é conferida por meio do Certificado de Abertura do Comércio aos Domingos e Feriados, fornecido pela entidade sindical patronal às empresas da sua base de representação.

Nos demais municípios, o estabelecimento deve observar a legislação municipal e as regras acordadas na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

Em forma de perguntas e respostas, esta cartilha tem o objetivo de esclarecer, de forma simples e direta, as principais dúvidas dos empresários quanto ao funcionamento do comércio aos domingos e feriados. Por envolver a mão de obra do trabalhador, é necessário observar as regras para o labor, definidas em legislação federal e em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).



QUAL A IMPORTÂNCIA DAS ATIVIDADES COMERCIAIS AOS DOMINGOS E NOS FERIADOS?

A ocorrência de inúmeros feriados tem resultado em grande prejuízo econômico ao País. Segundo dados apurados pela consultoria americana Mercer em 2014, o Brasil atingiu a marca de 7º colocado no mundo em quantidade de feriados em um ano.

De acordo com um levantamento da CNC (Confederação Nacional do Comércio), no ano de 2015, o prejuízo ao comércio deve se aproximar dos 15,5 bilhões de reais, em razão do grande número de feriados no Brasil, representando, aproximadamente, de 3% a 4% do faturamento das empresas.

Em 2015, o faturamento do comércio varejista do Estado de São Paulo atingiu uma média diária de R\$ 1,54 bilhão. Assim, o estabelecimento comercial que estiver de portas fechadas em um domingo ou feriado perde oportunidade de compor tal receita no dia. Ainda deve ser considerado que a inatividade comercial fragiliza o empresário em relação à concorrência, já que o consumidor tende a buscar produtos e serviços em outros municípios, em shopping centers ou no comércio eletrônico.

Isto porque, de acordo com pesquisa realizada pela FecomercioSP, cerca de 61% dos 800 consumidores entrevistados demonstram interesse em fazer compras aos domingos, sendo que 56% demonstraram pretensão em transferir as compras para os domingos e feriados, em razão de terem mais tempo para buscar o produto desejado, pesquisar preços e procurar promoções, o que comprova que

os finais de semana representam o melhor período da semana para o comércio.

Portanto, a atividade comercial nos domingos ou nos feriados se mostra importante para o País e para toda a sociedade.

O COMÉRCIO PRECISA DE AUTORIZAÇÃO PARA ABRIR AOS DOMINGOS E FERIADOS?

O Precedente Administrativo nº 45 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) determina que a abertura do comércio aos domingos é de competência municipal, e a verificação do cumprimento das normas do município incumbe à fiscalização de posturas local.

Esse dispositivo está em consonância com o disposto no art. 30 da Constituição Federal¹.

Assim, na capital do Estado de São Paulo, por exigência da Lei nº 13.473/2002, regulamentada pelo Decreto nº 45.750/2005, o funcionamento do comércio aos domingos está sujeito à autorização.

Essa autorização ocorre por meio do Certificado de Abertura do Comércio aos Domingos e Feriados, expedido pela entidade sindical patronal representante da empresa, de acordo com a categoria econômica e a região em que se localiza.

¹ “Art. 30. Compete aos Municípios: I – legislar sobre assuntos de interesse local. II – suplementar a legislação federal e a estadual no que couber.”

Nos demais municípios, é necessário observar o disposto nas normas coletivas de trabalho e na legislação local.

QUAL O PROCEDIMENTO PARA SOLICITAR O CERTIFICADO DE ABERTURA DO COMÉRCIO AOS DOMINGOS E FERIADOS?

Para solicitar o certificado, a empresa deve encaminhar requerimento ao sindicato patronal representante da respectiva categoria econômica, mediante o preenchimento de formulário específico contendo declaração do cumprimento integral das normas coletivas de trabalho e assinado pelo representante legal da empresa.

É necessário indicar no requerimento a opção de autorização para a abertura do comércio aos domingos ou aos domingos e feriados.

Vale lembrar que o parágrafo único do art. 3º do Decreto nº 45.750/05 estabelece que a obtenção do certificado está condicionada ao integral cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

NA CAPITAL, A EMPRESA PODERÁ REQUERER A AUTORIZAÇÃO PARA ABERTURA AOS DOMINGOS E FERIADOS DIRETAMENTE À PREFEITURA DE SÃO PAULO?

Salvo na hipótese de não haver CCT celebrada, a empresa poderá requerer a respectiva autorização. Entretanto, será necessário celebrar acordo coletivo com o sindicato profissional, a fim de instruir o

seu requerimento com a cópia desse acordo firmado, conforme dispõe o art. 2º do Decreto nº 45.750/2005.

HÁ ALGUM CUSTO PARA SOLICITAR O CERTIFICADO DE ABERTURA DO COMÉRCIO AOS DOMINGOS E FERIADOS?

Não há a cobrança de valores para a emissão do certificado, de acordo com o disposto no parágrafo único do art. 3º do Decreto nº 45.750/05.

COMO A EMPRESA DEVE UTILIZAR O CERTIFICADO?

O certificado deverá ser afixado no estabelecimento de maneira visível, para fins de comprovação do cumprimento da lei municipal, conforme determina o parágrafo único do art. 3º do Decreto nº 45.750/05.

QUAL A VALIDADE DO CERTIFICADO DE ABERTURA DO COMÉRCIO AOS DOMINGOS E FERIADOS?

De acordo com o Decreto Municipal nº 45.750/05, a validade do certificado expedido pela entidade sindical patronal expira com o término da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

PODE SER APLICADO O PRINCÍPIO DA ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO À VIGÊNCIA DO CERTIFICADO?

Muito embora a Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) prorrogue a vigência das convenções coletivas de trabalho até que a nova norma seja celebrada, este não é o entendimento da municipalidade. O art. 5º do Decreto nº 45.750/05 estabelece que a autorização para a abertura do comércio aos domingos e feriados será cancelada quando houver expirado o prazo de validade da CCT ou do acordo coletivo de trabalho.

O ESTABELECIMENTO PODE ABRIR SEM AUTORIZAÇÃO?

O estabelecimento que abrir sem a respectiva autorização fica sujeito à fiscalização por parte da subprefeitura da região em que se localiza o estabelecimento, conforme previsto pelo artigo 7º do Decreto nº 45.750/05.

COMO OCORRE A AUTORIZAÇÃO PARA ABERTURA DO COMÉRCIO AOS DOMINGOS E FERIADOS NOS DEMAIS MUNICÍPIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO?

Nos demais municípios do Estado, o estabelecimento deve observar as normas da legislação local e os procedimentos definidos em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), que poderá dispor sobre a necessidade

de encaminhar comunicado ou requerer autorização ao sindicato patronal.

No caso de feriados, a CCT celebrada entre a FecomercioSP e a Fecomercários determina que sempre que a empresa pretender funcionar em um feriado, deverá encaminhar ao sindicato patronal requerimento de funcionamento e declaração do cumprimento integral das normas da convenção.

Quanto aos domingos, o Precedente Administrativo nº 45 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) determina que “a abertura do comércio aos domingos é de competência municipal e a verificação do cumprimento das normas do município incumbe à fiscalização de posturas local”.

É PERMITIDO O TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS?

Em relação ao trabalho, de acordo com a Lei nº 605/49², o domingo e o feriado são considerados dias de repouso semanal remunerado, sendo vedado o trabalho nesses dias, com exceção aos casos em que houver

² Lei nº 605/49. Regulamenta o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos, artigos 1º, 8º e 10.

exigências técnicas ou de ordem econômica, de acordo com o Decreto nº 27.048/49³.

Segundo o Decreto nº 27.048/49 e de acordo com o disposto no parágrafo único do art. 68 da CLT, é autorizado, em caráter permanente, o trabalho no comércio em geral, nos dias de repouso nas atividades que constituem exigências técnicas, sendo aquelas que, em razão do interesse público, ou pelas condições peculiares às atividades da empresa ou do local do seu exercício, tornem indispensável à continuidade do trabalho, em todos ou alguns dos respectivos serviços, consoante disposto no Precedente Administrativo nº 45 do MTPS e também constantes do Anexo do Decreto nº 27.048/49.

Atenção, empresário!

Ainda de acordo com o aludido decreto, seu art. 8º verificamos que, foras dessas hipóteses, o trabalho em dia de repouso é admitido quando ocorrer motivo de força maior, cumprindo à empresa justificar a ocorrência perante a autoridade regional, no prazo de dez dias.

O trabalho em dia de repouso será admitido, ainda, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, mediante autorização prévia da autoridade regional, nos termos da Portaria nº 375, de 24 de março de 2014, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Nesses casos, o período autorizado para o trabalho não poderá exceder a 60 dias, hipótese em que ocorreria a remuneração em dobro, na forma e com a ressalva constante do artigo 6º, § 3º do referido decreto, no que tange à concessão de folga compensatória.

Corroborando o exposto, no que se refere ao trabalho aos domingos, a Lei nº 10.101/2000, em seu art. 6º, autoriza o trabalho aos domingos, desde que observada a legislação municipal. Por outro lado, determina que o repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo em um período de três semanas, respeitadas as normas da CCT.

Já em relação aos feriados, o art. 6º – a da mesma lei determina que o trabalho nesses dias depende de autorização em CCT, observada a legislação municipal.

COMO SOLICITAR AUTORIZAÇÃO PRÉVIA PARA O TRABALHO À AUTORIDADE REGIONAL?

De acordo com a Portaria nº 375 do MTE, a empresa deverá requerer à Superintendência Regional do Trabalho a autorização para o trabalho aos domingos e feriados, instruindo seu pedido com cópia dos seguintes documentos:

³ Decreto nº 27.048/49. Aprova o regulamento da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos feriados civis e religiosos.

- I. Laudo técnico elaborado por instituição federal, estadual ou municipal, indicando as necessidades de ordem técnica e os setores que exigem a continuidade do trabalho, com validade de quatro anos;
- II. Acordo coletivo de trabalho ou anuência expressa de seus empregados, manifestada com a assistência da respectiva entidade sindical; e
- III. Escala de revezamento, observado o disposto na Portaria Ministerial nº 417, de 10 de junho de 1966, do Ministério do Trabalho e Previdência Social – MTPS.

Para o deferimento do pedido, inicialmente não haverá a exigência de inspeção prévia. Contudo, será exigida a regularidade das condições de trabalho nos estabelecimentos, que ocorrerá por meio da análise da documentação apresentada e pela extração de dados do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT), da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged).

No caso de indeferimento por motivo de irregularidades, poderá haver a inspeção no estabelecimento.

QUANDO DEVE SER CONCEDIDO O DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)?

O DSR deve ser concedido até o sétimo dia consecutivo de trabalho, sob pena do pagamento em dobro do dia laborado e não descansado. Segundo o entendimento do Judiciário, a concessão do DSR após o período

de sete dias importa na supressão do DSR e, conseqüentemente, no pagamento em dobro.

Atenção, empresário!

A Orientação Jurisprudencial nº 140 da SBDI-1 do TST e a Súmula nº 146 do TST corroboram esse entendimento, dispondo nos termos a seguir:

410. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010).

Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.

Para evitar violação de dispositivo legal, a empresa deverá organizar sua escala observando o artigo 1º da Lei nº 605/49, que dispõe:

Art. 1º – *Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.*

QUANDO UM ESTABELECIMENTO PRECISA DEFINIR ESCALAS DE REVEZAMENTO?

Conforme exposto anteriormente, os estabelecimentos que, em razão de suas exigências técnicas, ou por interesse público ou pelas condições peculiares às atividades da empresa ou do local do seu exercício,

funcionarem aos domingos, deverão estabelecer escalas de revezamento, conforme dispõe o Decreto nº 27.048/49.

Cabe lembrar que as folgas deverão coincidir com o domingo pelo menos uma vez em um período máximo de três semanas, conforme dispõe o parágrafo único do art. 6º da Lei nº 10.101/2000.

Atenção, empresário!

Por essa razão, geralmente as convenções coletivas de trabalho informam os possíveis sistemas a serem aplicados. Vejamos alguns exemplos constantes da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre a FecomercioSP e o Sindicato dos Empregados no Comércio de São Paulo:

- I. **Sistema 1x1:** trabalho em domingos alternados, de forma que a cada domingo trabalhado se segue outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivos.
- II. **Sistema 2x1:** a cada dois domingos trabalhados, segue-se outro, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivos, fazendo jus ao empregado que se ativar nesse regime a mais três dias de folgas compensatórias anuais.
- III. **Sistema 2x2:** a cada dois domingos trabalhados, deve ser concedido o mesmo número de domingos de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivos.

COMO DEVE SER ELABORADA A ESCALA DE REVEZAMENTO?

A escala de revezamento deverá ser organizada mensalmente e constar de quadro sujeito à fiscalização.

Para isso, é necessário observar o disposto no art. 3º da Portaria nº 417/66 do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), o qual determina que: “A escala de revezamento será efetuada mediante livre escolha da empresa”.

Atenção, empresário!

Entretanto, em que pese o poder diretivo da empresa, disposto no art. 2º da CLT, a validação deverá ocorrer por meio de acordo individual de trabalho com cada trabalhador, para que ocorra a concordância deste, em atenção ao disposto no art. 468 da CLT, em razão dos reflexos advindos dessa alteração, que implicará alteração contratual de trabalho.

Normalmente, a empresa adota por mera liberalidade um modelo próprio de escala de revezamento, organizada de maneira que, em um período máximo de três semanas de trabalho, cada empregado usufrua ao menos um domingo de folga. Em se tratando de trabalho de mulheres, a exigência é a de que o revezamento seja organizado quinzenalmente, de forma a favorecer o descanso no domingo.

COMO DEVE SER A JORNADA DE TRABALHO E A REMUNERAÇÃO DO TRABALHO REALIZADO AOS DOMINGOS E FERIADOS?

A jornada de trabalho nesses dias pode ocorrer normalmente dentro das 44 horas semanais, nos termos do art. 58 da CLT e art. 7º, XII, da Constituição Federal, mediante a adoção do sistema de compensação e elaboração de escala de revezamento, nos casos em que, por exigências técnicas ou de ordem econômica, o estabelecimento funcionar nesses dias.

Atenção, empresário!

Em relação ao pagamento dessas horas, é necessário observar as regras constantes na CCT. Veja os motivos:

- A remuneração das horas laboradas aos domingos será a mesma das horas semanais normais, com exceção das horas extraordinárias, que deverão ser pagas com o acréscimo definido pela CCT.
- Já as horas trabalhadas aos feriados, de acordo com o art. 6º, §3º, do Decreto nº 27.048/49, bem como o art. 9º da Lei nº 605/49, deverão ser pagas em dobro, salvo outro dia de folga a ser concedido.

No mesmo sentido, dispõe a Súmula nº 146 do TST:

SUM-146. *TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1) - Res. nº 121/2003, DJ divulgado em 19, 20 e 21.11.2003.*

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

- Vale lembrar que, mesmo nas escalas 12x36, a remuneração será em dobro, em atendimento ao disposto na Súmula nº 444 do TST:

SÚMULA Nº 444 DO TST

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12x36. VALIDADE. – Res. nº 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 – republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA- nº 504.280/2012.2 – DEJT divulgado em 26.11.2012.

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado nas décima primeira e décima segunda horas.

Em relação aos demais benefícios, como o fornecimento de refeição, deverão ser observadas as regras constantes de Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

É NECESSÁRIO CONCEDER FOLGA COMPENSATÓRIA ?

A concessão de folga compensatória depende do disposto na CCT. No caso da CCT celebrada entre a FecomercioSP e o

Sindicato dos Empregados no Comércio de São Paulo, há determinação da concessão de folga compensatória em todos os feriados trabalhados, em número igual aos dias laborados. Quanto aos domingos, a CCT determina a concessão de três folgas adicionais nas hipóteses em que ocorrer o sistema 2x1.

AS HORAS TRABALHADAS EM DOMINGOS OU FERIADOS PODEM SER INCLUÍDAS EM SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS?

O sistema de compensação de horas foi instituído pela Lei nº 9.601/98, que alterou o art. 59 da CLT, para dispor sobre o limite máximo diário de duas horas a serem incluídas nesse sistema, e também para dispor sobre os casos em que houver a dispensa do empregado sem que tenha ocorrido a compensação dessas horas.

Não obstante isso, anteriormente à referida lei, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XIII, já previa a faculdade da compensação, desde que mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Assim, é necessário verificar sobre a possibilidade da inclusão das horas laboradas em domingos ou feriados em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

A exemplo disso, a CCT celebrada entre a FecomercioSP e o Sindicato dos Empregados no Comércio de São Paulo veda a inclusão das horas laboradas nos feriados em sistema de compensação de horas. Quanto aos domingos, não se verifica tal proibição. Contudo, se não houver a compensação dessas horas dentro do prazo definido nesse instrumento,

o empregado fará jus ao pagamento dessas horas laboradas e não compensadas, com o respectivo acréscimo legal.

QUANDO UM FERIADO RECAI EM DOMINGO, QUAL REGRA DEVE SER APLICADA?

Em atenção ao princípio da norma mais benéfica, deve ser aplicada a regra do trabalho em feriados, constante na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

RELAÇÃO DAS ATIVIDADES AUTORIZADAS PARA O TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS, DE ACORDO COM O DECRETO 27.048/49

II – COMÉRCIO

1. Varejistas de peixe
2. Varejistas de carnes frescas e caça
3. Venda de pão e biscoitos
4. Varejistas de frutas e verduras
5. Varejistas de aves e ovos
6. Varejistas de produtos farmacêuticos (farmácias, inclusive manipulação de receitaário)
7. Flores e coroas
8. Barbearias (quando funcionando em recinto fechado ou fazendo parte do complexo do estabelecimento ou atividade, mediante acordo expresso com os empregados)
9. Entrepósitos de combustíveis, lubrificantes e acessórios para automóveis (postos de gasolina)
10. Locadores de bicicletas e similares
11. Hotéis e similares (restaurantes, pensões, bares, cafés, confeitarias, leiterias, sorveterias e bombonieres)
12. Hospitais, clínicas, casas de saúde e ambulatórios
13. Casas de diversões (inclusive estabelecimentos esportivos em que o ingresso seja pago)
14. Limpeza e alimentação de animais em estabelecimentos de avicultura
15. Feiras livres e mercados, inclusive os transportes inerentes aos mesmos
16. Porteiros e cabineiros de edifícios residenciais
17. Serviços de propaganda dominical
18. Comércio de artigos regionais nas estâncias hidrominerais (incluso pelo Decreto nº 88.341, de 1983)
19. Comércio em portos, aeroportos, estradas, estações rodoviárias e ferroviárias (incluso pelo Decreto nº 94.591, de 1987)
20. Comércio em hotéis (incluso pelo Decreto nº 94.591, de 1987)
21. Agências de turismo, locadoras de veículos e embarcações (incluso pelo Decreto nº 94.591, de 1987)
22. Comércio em postos de combustíveis (incluso pelo Decreto nº 94.591, de 1987)
23. Comércio em feiras e exposições (incluso pelo Decreto nº 94.591, de 1987)

RELAÇÃO DE FERIADOS

De acordo com a Lei nº 9.093/95, são considerados feriados civis aqueles declarados em lei federal ou aqueles em que a Constituição Estadual assim fixar.

I – FERIADOS FEDERAIS

De acordo com a Lei nº 10.607, de 19 de dezembro de 2002, (alterou a Lei Federal nº 662, de 6.4.49) são feriados nacionais os dias:

- **1º de janeiro:** Confraternização Universal
- **21 de abril:** Tiradentes
- **1º de maio:** Dia do Trabalho
- **07 de setembro:** Independência do Brasil
- **02 de novembro:** Finados
- **15 de novembro:** Proclamação da República
- **25 de dezembro:** Natal

Posteriormente, a Lei Federal nº 6.802, de 30 de junho de 1980, incluiu mais um feriado nacional no rol instituído pela Lei nº 10.607/2002:

- **12 de outubro:** Nossa Senhora Aparecida

II – FERIADO ESTADUAL

Lei Estadual nº 9.497/97 – Institui, como feriado civil, o dia 9 de julho, data magna do Estado de São Paulo.

III – FERIADOS MUNICIPAIS DA CAPITAL

- **25 de janeiro: aniversário da Cidade de São Paulo** – Lei nº 7.008/67

- **Sexta-Feira da Paixão** – Lei nº 7.008/67 (data móvel)
- **Corpus Christi** – Lei nº 7.008/67 (data móvel)
- **20 de novembro: Dia da Consciência Negra** – Lei nº 13.707/2004

LEGISLAÇÃO MENCIONADA

I – LEGISLAÇÃO FEDERAL

- **Lei nº 605/49:** regulamenta o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos, artigos 1º, 8º e 10.
- **Decreto nº 27.048/49:** aprova o regulamento da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos.
- **Lei nº 10.101/00:** dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou nos resultados da empresa e dá outras providências.
- **Lei nº 9.601/98:** dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.
- **Lei nº 9.093/95:** dispõe sobre feriados.
- **Lei nº 10.607/02:** dá nova redação ao art. 10 da Lei nº 662, de 6 de abril de 1949, que “declara feriados nacionais os dias 10 de janeiro, 10 de maio, 7 de setembro, 15 de novembro e 25 de dezembro” e dá outras providências.
- **Lei nº 6.802/80:** declara feriado nacional o dia 12 de outubro, consagrado a Nossa Senhora Aparecida, padroeira do Brasil.

II – LEGISLAÇÃO ESTADUAL

- **Lei Estadual nº 9.497/97:** institui como feriado civil o dia 9 de julho, data magna do Estado de São Paulo.

III – LEGISLAÇÃO MUNICIPAL

- **Lei Municipal nº 13.473/02:** dispõe sobre a concessão de autorização de funcionamento do comércio varejista aos domingos e dá outras providências.
- **Decreto Municipal nº 45.750/05:** estabelece normas regulamentares para a concessão de autorização de funcionamento do comércio varejista em geral aos domingos, de que trata a Lei nº 13.473, de 26 de dezembro de 2002, revoga o Decreto nº 45.676, de 29 de dezembro de 2004.
- **Lei nº 7.008/67:** dispõe sobre feriados municipais e dá outras providências (Regulamentada pela Lei nº 14.485/07).
- **Lei nº 13.707/04:** dispõe sobre feriado municipal no dia 20 de novembro, Dia da Consciência Negra.
- **Lei nº 14.485/07:** consolida a legislação municipal referente a datas comemorativas, eventos e feriados do município de São Paulo e dá outras providências.

IV – DEMAIS NORMAS

- Orientação Jurisprudencial nº 410 da SBDI-1 do TST.
- Precedente Administrativo nº 45 do Ministério do Trabalho e Previdência Social – MTPS.
- Portaria nº 375, de 24 de março de 2014, do Ministério do Trabalho e Previdência Social – MTPS.

- Portaria Ministerial nº 417, de 10 de junho de 1966, do Ministério do Trabalho e Previdência Social – MTPS.

V – SÚMULAS

- Súmula nº 146 do TST
- Súmula nº 277 do TST
- Súmula nº 444 do TST

PRESIDENTE

Abram Szajman

SUPERINTENDENTE

Antonio Carlos Borges



*Rua Dr. Plínio Barreto, 285
Bela Vista • São Paulo*

11 3254-1700 • fax 11 3254-1650

www.fecomercio.com.br

EDITORA E PROJETO GRÁFICO **TUTU** DIRETOR DE CONTEÚDO *André Rocha*
MTB 45 653/SP EDITOR *Carlos Ossamu* DIRETORES DE ARTE *Clara Voegeli*
e Demian Russo EDITORA DE ARTE *Carolina Lusser* DESIGNERS *Laís*
Brevilheri, Maria Fernanda Gama e Paula Seco ASSISTENTES DE ARTE
Cíntia Funchal e Vitória Bernardes ESTAGIÁRIO *Yuri Miyoshi*

Senac Sesc FECOMERCIOSP
Aqui tem a força do comércio

FECOMERCIOSP
Representa muito para você.

