

ESTUDO JURÍDICO

TRABALHO DA MULHER AOS DOMINGOS

**ESCALA DE REVEZAMENTO
QUINZENAL (ART. 386 DA CLT),
LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA
E REPERCUSSÕES DA DECISÃO
DA SDC/TST NO PROCESSO
ROT-0001503-12.2024.5.21.0000**

CABANELLOS /
Advocacia

SUMÁRIO

CAPÍTULO	PÁG.
1. OBJETO E CONTEXTO	3
2. A DECISÃO DA SDC DO TST (ROT-0001503-12.2024.5.21.0000)	4
3. QUADRO NORMATIVO	7
4. AUTORIZAÇÃO SETORIAL PARA TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS	9
5. JURISPRUDÊNCIA CONSOLIDADA: A DECISÃO NÃO É ISOLADA	12
6. CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO DESCUMPRIMENTO	14
7. REPERCUSSÃO PARA EMPRESAS QUE ADOTAM O TRABALHO DE MULHERES AOS DOMINGOS	16
8. ARGUMENTOS DE DEFESA QUANTO AO PERÍODO PRETÉRITO	18
9. RECOMENDAÇÕES	19
10. CONTRATAÇÕES ESPECÍFICAS PARA FINAIS DE SEMANA	20
11. ANÁLISE DE RISCO NA HIPÓTESE DE MANUTENÇÃO DA ESCALA ATUALMENTE PRATICADA	23
12. LINHA SUBSIDIÁRIA PARA EMPRESAS QUE OPTEM POR MANTER TEMPORARIAMENTE A ESCALA	25
13. CONCLUSÃO	28

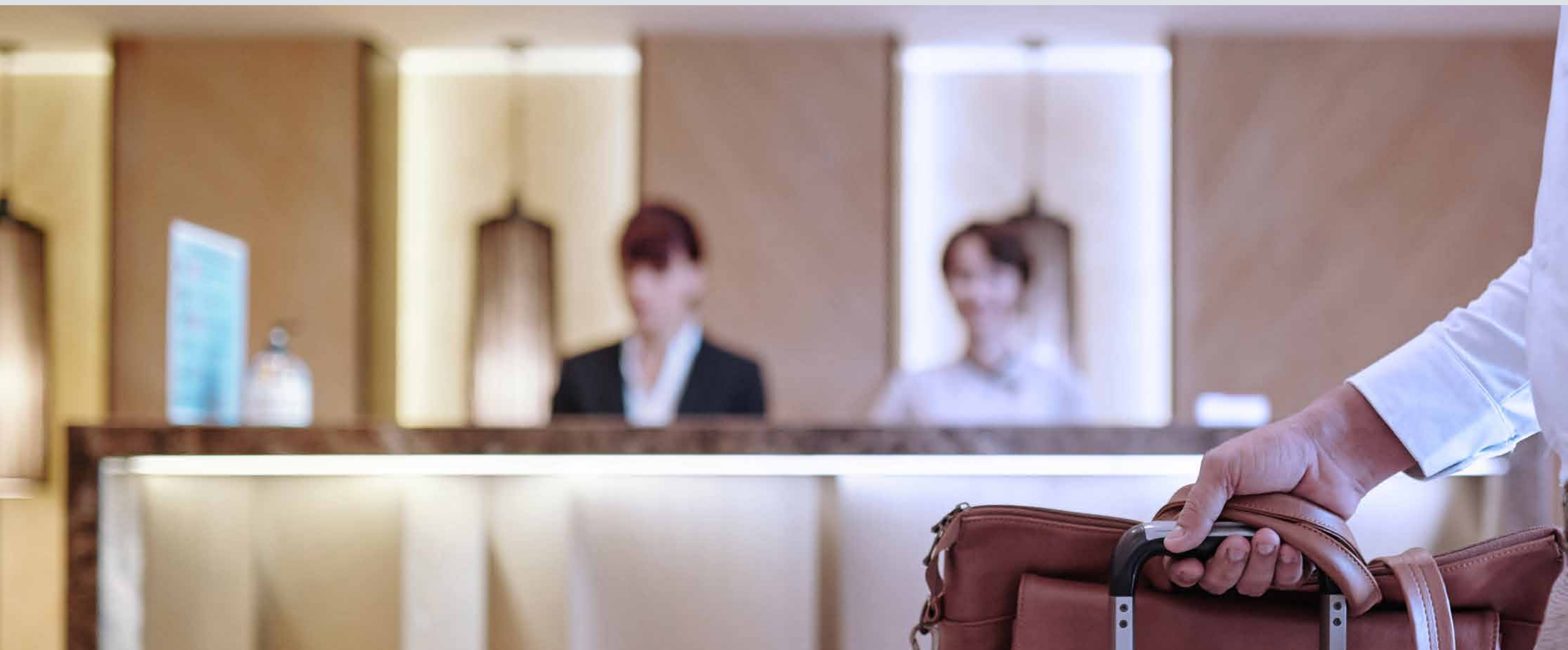
1.

OBJETO E CONTEXTO

O presente estudo analisa a recente decisão da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho (TST), proferida no processo ROT-0001503-12.2024.5.21.0000, **que manteve a anulação de cláusula de convenção coletiva do setor de hotéis, restaurantes, bares e similares do Rio Grande do Norte que previa repouso dominical apenas uma vez a cada três semanas, indistintamente para homens e mulheres.**

O exame é feito com foco nas **repercussões práticas** para clientes que operam em atividades com funcionamento aos domingos, especialmente nos setores de alimentação, bebidas, comércio, hotelaria e serviços, e que, em alguns casos, adotam escalas amparadas em normas coletivas que preveem repouso dominical apenas uma vez a cada três semanas.

2. A DECISÃO DA SDC DO TST (ROT-0001503-12.2024.5.21.0000)



Trata-se de ação anulatória ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra a Cláusula 31ª, § 1º, da Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2025 (vigência de 01/03/2023 a 28/02/2025, registro MTE nº RN000199/2023), firmada entre o Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado do Rio Grande do Norte (SHRBS/RN) e o Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares do Estado do Rio Grande do Norte (SINDHOTELEIROS).

A cláusula impugnada tinha a seguinte estrutura: o *caput* previa a remuneração em dobro do trabalho aos domingos, salvo folga compensatória em outro dia da mesma semana; o § 1º, objeto exclusivo da anulação, estabelecia que o repouso semanal remunerado de todos os trabalhadores da categoria, sem distinção de sexo, deveria coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas; e o § 2º excetuava da regra as jornadas em escala variável (12x36, dentre outras). Registre-se que o próprio sindicato profissional (SINDHOTELEIROS) não defendeu a cláusula em juízo, limitando-se a afirmar que não se opunha à retirada ou suspensão do § 1º.

2. A DECISÃO DA SDC DO TST (ROT-0001503-12.2024.5.21.0000)

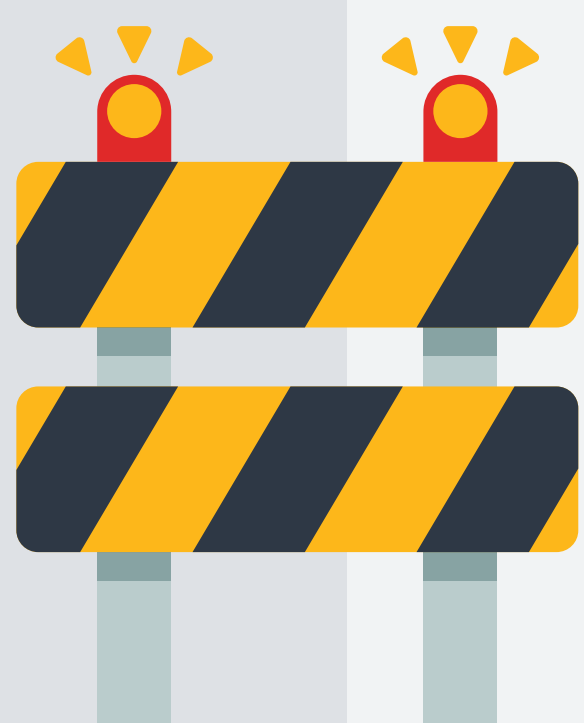
O TRT da 21ª Região julgou a ação anulatória procedente, por entender que a cláusula suprimia proteção legal específica assegurada às trabalhadoras. Em sede de recurso ordinário, a SDC do TST, por unanimidade, sob a relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado (acórdão assinado eletronicamente em 15/04/2026 e divulgado pela Secretaria de Comunicação do TST em 22/06/2026), negou provimento ao recurso do sindicato patronal e manteve a anulação, **assentando, em síntese, os seguintes fundamentos** (a ementa invoca os arts. 7º, XX e XVIII, 226 e 227 da CF e o art. 386 da CLT, e o voto agrega os arts. 1º, 3º e 5º, I, da CF):



- **o art. 386 da CLT** — segundo o qual, havendo trabalho aos domingos, será organizada escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical da mulher — foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e não foi alterado ou revogado pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017);
- por se tratar de legislação especial de proteção ao trabalho da mulher, **o art. 386 da CLT prevalece sobre a regra geral do art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000**, que admite, para o comércio em geral, a coincidência do repouso com o domingo apenas uma vez a cada três semanas (critério da especialidade — art. 2º, § 2º, da LINDB — e da norma mais favorável);
- o direito ao repouso dominical quinzenal das trabalhadoras integra o núcleo de direitos absolutamente indisponíveis, **referido nos incisos IX e XV do art. 611-B da CLT**, razão pela qual não pode ser suprimido ou reduzido por acordo ou convenção coletiva;
- **o Tema 1.046 da Repercussão Geral do STF** — que reconhece a validade de normas coletivas que limitem ou restrinjam direitos trabalhistas, desde que não se trate de direitos absolutamente indisponíveis — não socorre a cláusula, precisamente porque a proteção em causa se insere no patamar mínimo civilizatório infenso à negociação coletiva.

2. A DECISÃO DA SDC DO TST (ROT-0001503-12.2024.5.21.0000)

O relator consignou, ainda, que o tratamento diferenciado se justifica constitucionalmente pela necessidade de compensar a sobrecarga de responsabilidades historicamente imposta às mulheres, encontrando amparo no art. 7º, XX, da Constituição Federal (proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos). O voto conclui que o art. 386 da CLT veicula “um direito com natureza inquestionavelmente absoluta” e que a tentativa de afastar sua incidência por cláusula normativa “configura uma violação direta e frontal à Constituição Federal”.



REJEIÇÃO DOS PEDIDOS SUBSIDIÁRIOS — PONTO DE ESPECIAL RELEVÂNCIA PRÁTICA.

O sindicato patronal formulou dois pedidos sucessivos, ambos rejeitados pela SDC:

(i) a anulação das cláusulas compensatórias, com fundamento no art. 611-A, § 4º, da CLT, afastada porque não havia contrapartida específica vinculada à norma anulada; e

(ii) a atribuição de efeitos meramente prospectivos à declaração de nulidade (modulação), rejeitada sob o fundamento de que a SDC sedimentou o entendimento de que o provimento da ação anulatória gera efeitos *ex tunc*, ressalvados apenas os efeitos favoráveis, na forma do § 3º do art. 6º da Lei nº 4.725/65 (precedentes: EDCiv-ROT-20128-73.2021.5.04.0000, DEJT 29/08/2024; ROT-20176-32.2021.5.04.0000, DEJT 03/07/2023; RO-10768-54.2015.5.03.0000, DEJT 19/10/2016).

A tese de que a nulidade deveria valer apenas para o futuro foi expressamente testada e rejeitada no próprio caso, o que reduz substancialmente a utilidade desse argumento na defesa do passivo pretérito.

3. QUADRO NORMATIVO



CONSTITUIÇÃO FEDERAL:

Art. 7º, XV (repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos) e XX (proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos, nos termos da lei).



ART. 386 DA CLT:

“Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.” O dispositivo integra o Capítulo III do Título III da CLT (Da Proteção do Trabalho da Mulher) e, na prática, impede que a empregada trabalhe dois domingos consecutivos: laborado um domingo, o repouso semanal do ciclo seguinte deve coincidir com o domingo.

Para clientes que não estejam estritamente enquadrados no comércio em geral, deve-se verificar a base jurídica específica que autoriza o trabalho aos domingos, inclusive atividade econômica, norma coletiva, autorização legal ou regulamentar aplicável. Essa análise, contudo, não afasta a incidência do art. 386 da CLT quanto às empregadas mulheres, sempre que houver labor dominical.

3. QUADRO NORMATIVO



ARTS. 611-A E 611-B DA CLT:

Embora o art. 611-A autorize a prevalência do negociado sobre o legislado em matérias como jornada e intervalos, o art. 611-B veda a supressão ou redução, por norma coletiva, do repouso semanal remunerado (inciso IX) e das normas de proteção legal aplicáveis (inciso XV, quanto à proteção da mulher, conforme leitura adotada pela SDC). A decisão em exame situa o art. 386 nesse núcleo indisponível.



ART. 6º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA LEI Nº 10.101/2000 (REDAÇÃO DA LEI Nº 11.603/2007):

Autoriza o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, exigindo que o repouso semanal remunerado coincida com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, “respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho”. É a regra geral aplicável aos empregados homens; a ressalva final reforça a subsistência da regra especial do art. 386 da CLT para as mulheres.

4. AUTORIZAÇÃO SETORIAL PARA TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

É IMPORTANTE DISTINGUIR A AUTORIZAÇÃO PARA FUNCIONAMENTO OU PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AOS DOMINGOS E FERIADOS DA REGRA ESPECÍFICA DE ORGANIZAÇÃO DA ESCALA DAS EMPREGADAS MULHERES.

No comércio em geral, inclusive varejo, o trabalho aos domingos é autorizado pelo **art. 6º da Lei nº 10.101/2000**, observada a legislação municipal. A mesma norma estabelece que o repouso semanal remunerado deve coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, “respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho”. Essa ressalva é relevante, pois permite compatibilizar a autorização geral para trabalho dominical com a regra especial do art. 386 da CLT, aplicável às trabalhadoras mulheres.

Quanto aos feriados no comércio em geral, a disciplina é distinta: o art. 6º-A da Lei nº 10.101/2000 exige autorização em convenção coletiva de trabalho e observância da legislação municipal. A Portaria MTE nº 3.665/2023, **em vigor desde 27/05/2026 na forma estabelecida pela Portaria MTE nº 356/2026**, parte justamente dessa premissa, ao mencionar expressamente o art. 6º-A da Lei nº 10.101/2000 e alterar o Anexo IV da Portaria MTP nº 671/2021.

A Portaria MTP nº 671/2021, por sua vez, disciplina as hipóteses de autorização permanente para trabalho aos domingos e feriados, mediante indicação das atividades constantes de seu Anexo IV. Antes das alterações promovidas pela Portaria MTE nº 3.665/2023, o Anexo IV incluía, entre outras atividades, a indústria de alimentos e bebidas, hotéis e similares — abrangendo restaurantes, pensões, bares, cafés, confeitarias, laticínios, sorveterias e bombonérias e supermercados/hipermercados cuja atividade preponderante fosse a venda de alimentos.



4. AUTORIZAÇÃO SETORIAL PARA TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Com a Portaria MTE nº 3.665/2023, foram revogados determinados subitens do item “Comércio” do Anexo IV da Portaria MTP nº 671/2021, e o subitem 14 passou a contemplar apenas “feiras-livres”. Na prática, isso retira da autorização permanente algumas atividades do varejo, inclusive supermercados e hipermercados, especialmente para fins de trabalho em feriados, que passam a depender da autorização prevista em convenção coletiva e da observância da legislação municipal.

Por outro lado, atividades como hotéis e similares, que incluem restaurantes, bares, cafés, confeitarias, leiterias, sorveterias e bombonérias, permanecem listadas no **item 11 do Anexo IV da Portaria MTP nº 671/2021**, pois esse subitem não foi revogado pela Portaria MTE nº 3.665/2023. O mesmo cuidado deve ser adotado para atividades industriais, como indústria de alimentos e bebidas, também prevista no Anexo IV.

De todo modo, essas autorizações setoriais resolvem apenas a possibilidade de funcionamento ou prestação de serviços em domingos e feriados. Elas não afastam a incidência do **art. 386 da CLT**. Assim, ainda que determinada atividade esteja autorizada a operar aos domingos, por lei, norma coletiva, autorização permanente da **Portaria MTP nº 671/2021** ou outro fundamento aplicável, a escala das empregadas mulheres deve observar o repouso dominical quinzenal, conforme entendimento consolidado pelo TST.

As decisões proferidas pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do TST não possuem efeito vinculante automático para toda a Justiça do Trabalho, por não constarem do rol de precedentes de observância obrigatória do art. 927 do CPC. Isso não significa, porém, ausência de efeitos práticos: em relação à cláusula anulada, a decisão alcança todos os empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva respectiva. Além disso, a SDC é o órgão do TST responsável pelo julgamento dos conflitos coletivos e pelo controle das normas coletivas, de modo que suas decisões consolidam orientação que tende a ser observada pelas Turmas do TST e pelos Tribunais Regionais do Trabalho. Na prática, o julgamento do ROT-0001503-12.2024.5.21.0000 representa forte tendência de aplicação da tese em casos análogos, o que lhe confere especial relevância.

4. AUTORIZAÇÃO SETORIAL PARA TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

EM SÍNTESE, ACORDOS OU CONVENÇÕES COLETIVAS QUE AUTORIZEM DETERMINADAS ATIVIDADES, COMO VAREJO, ALIMENTAÇÃO, HOTELARIA, BARES, RESTAURANTES, BEBIDAS OU SERVIÇOS, A FUNCIONAR EM FINAIS DE SEMANA E FERIADOS **PODEM SER RELEVANTES** PARA LEGITIMAR A OPERAÇÃO NESSES DIAS, DEFINIR COMPENSAÇÕES, ADICIONAIS, FOLGAS E CONDIÇÕES ESPECÍFICAS.

CONTUDO, ESSAS NORMAS NÃO CONFEREM AUTORIZAÇÃO SEGURA PARA AFASTAR, EM RELAÇÃO ÀS EMPREGADAS MULHERES, A ESCALA QUINZENAL PREVISTA NO ART. 386 DA CLT.



5. JURISPRUDÊNCIA CONSOLIDADA: A DECISÃO NÃO É ISOLADA



Ponto central para a avaliação de risco: a decisão da SDC não inaugura entendimento novo; ela consolida, agora também no plano do controle abstrato de cláusulas coletivas, orientação já pacificada nos dissídios individuais. O próprio voto condutor registra a existência de “julgados de todas as oito Turmas do TST e da SBDI-1” no mesmo sentido. **Destacam-se, conforme os precedentes expressamente invocados no acórdão:**



SDI-1 DO TST, CASO LÍDER E-ED-RR-619-11.2017.5.12.0054 (REL. MIN. AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO, DEJT 11/02/2022):

Fixou o entendimento de que o art. 386 da CLT foi recepcionado pela ordem constitucional e, como norma especial de proteção ao trabalho da mulher, prevalece sobre a periodicidade de três semanas do art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000, aplicando a *ratio decidendi* do Tribunal Pleno no IIN-RR-1540/2005-046-12-00.5 (recepção do art. 384 da CLT);



SDI-1 DO TST, E-ED-ED-RR-1749-42.2016.5.12.0031 (REL. MIN. JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA, DEJT 04/10/2024):

Declarou a impossibilidade da escala 2x1 aos domingos para as empregadas, reafirmando a incidência da escala quinzenal do art. 386 da CLT;

5. JURISPRUDÊNCIA CONSOLIDADA: A DECISÃO NÃO É ISOLADA



TURMAS DO TST, PRECEDENTES RECENTES CITADOS NO VOTO: RR-0000655-03.2023.5.12.0035 (1ª TURMA, DEJT 28/01/2025), RR-ED-1751-12.2016.5.12.0031 (2ª TURMA, DEJT 20/03/2025), AIRR-0001320-77.2023.5.17.0003 (3ª TURMA, DEJT 18/11/2025), AG-AIRR-370-72.2022.5.17.0013 (4ª TURMA, DEJT 28/03/2025), AG-AIRR-6-61.2023.5.21.0011 (5ª TURMA, DEJT 08/11/2024), AG-EDCIV-RRAG-610-96.2022.5.12.0014 (6ª TURMA, DEJT 20/10/2025), RR-AG-41-58.2017.5.21.0002 (7ª TURMA, DEJT 30/08/2024) E AG-AIRR-495-98.2022.5.19.0008 (8ª TURMA, DEJT 05/11/2025):

Este último com formulação prática inequívoca: a empregada que trabalhe num domingo deverá obrigatoriamente folgar no domingo subsequente, independentemente de ter usufruído de folga semanal em outro dia;



STF, RE 1.403.904 AGR (1ª TURMA, REL. MIN. CÁRMEN LÚCIA, DJE 23/10/2023 — CASO LOJAS RIACHUELO):

Manteve condenação do TST ao pagamento em dobro, qualificando o art. 386 da CLT como norma protetiva de direitos fundamentais sociais das mulheres e afastando a alegação de ofensa à isonomia, por analogia ao Tema 528;



STF, RE 658.312 (TEMA 528 DA REPERCUSSÃO GERAL):

Firmou a recepção constitucional do art. 384 da CLT, rechaçando expressamente qualquer mácula ao princípio da isonomia entre homens e mulheres — *ratio decidendi* que o TST aplica, por analogia, ao art. 386.

Registre-se, por dever de completude, que houve no passado divergência interna (inclusive turmas que exerceram juízo de retratação, como se vê no RR-ED-1751-12.2016.5.12.0031, da 2ª Turma) no sentido de que o descanso dominical seria apenas preferencial, sem distinção entre homens e mulheres. Essa corrente foi integralmente superada pela SDI-1 e, agora, também no controle abstrato, pela SDC. Não há tese vinculante do Plenário do STF especificamente sobre o art. 386, mas o RE 1.403.904 AgR e o Tema 528 tornam remota a perspectiva de reversão.

6. CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO DESCUMPRIMENTO

(A) PAGAMENTO EM DOBRO, COM REFLEXOS.



O descumprimento da escala quinzenal enseja o pagamento em dobro dos domingos laborados em desacordo com o art. 386 da CLT, com reflexos conforme os pedidos formulados e o entendimento do juízo. A jurisprudência citada no acórdão afasta a tese de pagamento em triplo, pois a dobra visa compensar a inobservância da escala de revezamento quinzenal, e não remunerar novamente repouso semanal já compensado em outro dia.

Importante: a concessão de folga compensatória em outro dia da semana não elide a dobra, conforme a 8ª Turma (Ag-AIRR-495-98.2022.5.19.0008), a empregada que trabalha num domingo deve obrigatoriamente folgar no domingo subsequente, independentemente de folga semanal em outro dia, porque a lesão não é a ausência de repouso semanal em si, mas o descumprimento da coincidência dominical quinzenal, que é o bem jurídico tutelado pela norma especial. A 7ª Turma (RR-Ag-41-58.2017.5.21.0002) deferiu a dobra mesmo diante de norma coletiva que assegurava uma folga semanal acrescida de um domingo de folga por mês, por entender que a questão não é meramente quantitativa (número de folgas), mas de gênero e de conformação do direito fundamental do art. 7º, XX, da CF.

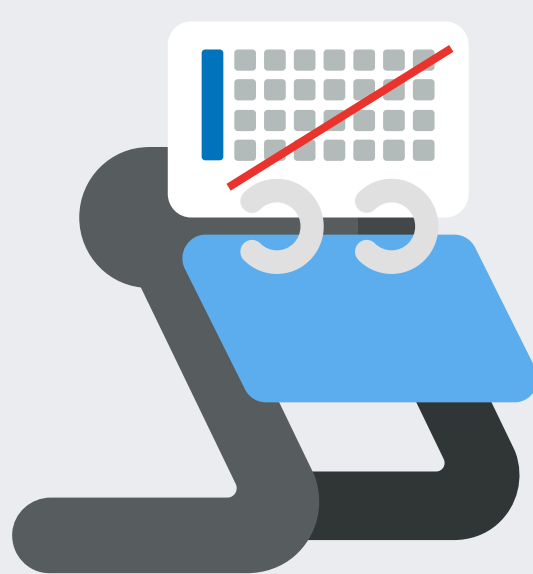
6. CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO DESCUMPRIMENTO

(B) NULIDADE DA CLÁUSULA COLETIVA, COM EFEITOS *EX TUNC*.



Cláusulas de CCT ou ACT que afastem ou reduzam o repouso dominical quinzenal das mulheres tendem a ser consideradas inválidas, podendo ser anuladas em ação coletiva ou afastadas incidentalmente em ações individuais, com efeitos retroativos, conforme a orientação adotada pela SDC/TST. O próprio acórdão em exame rejeitou o pedido patronal de efeitos meramente prospectivos, reafirmando que o provimento da ação anulatória gera efeitos *ex tunc*, ressalvados apenas os efeitos favoráveis, na forma do art. 6º, § 3º, da Lei nº 4.725/65.

(C) PRESCRIÇÃO.



Aplica-se a prescrição quinquenal na vigência do contrato e bienal após a extinção (art. 7º, XXIX, da CF), o que delimita a janela do passivo a ser mapeado: domingos trabalhados pelas empregadas, em desacordo com a escala quinzenal, nos últimos cinco anos.

(D) RISCO ADMINISTRATIVO E COLETIVO.



Há exposição a autuação pela fiscalização do trabalho (as infrações ao capítulo de proteção do trabalho da mulher sujeitam o empregador às penalidades do art. 401 da CLT) e a atuação do MPT — que foi justamente o autor da ação anulatória em exame —, seja por meio de inquérito civil e termo de ajustamento de conduta, seja por ação civil pública com pedido de dano moral coletivo, especialmente em redes com prática uniforme e volume relevante de empregadas.

7. REPERCUSSÃO PARA EMPRESAS QUE ADOTAM O TRABALHO DE MULHERES AOS DOMINGOS

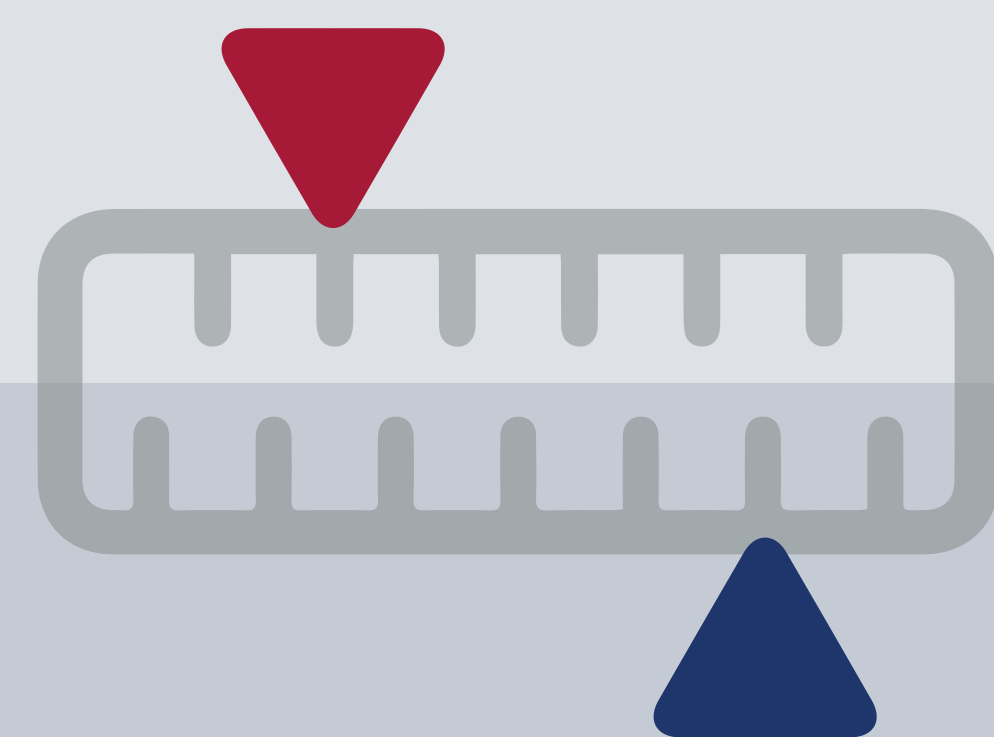


Formalmente, a decisão da SDC anula apenas a cláusula da CCT 2023/2025 do Rio Grande do Norte. Cláusulas equivalentes de outras convenções e acordos coletivos permanecem formalmente em vigor até que sejam anuladas ou substituídas. **Essa vigência formal, contudo, não confere segurança jurídica suficiente para a manutenção da prática, pois a tese firmada pela SDC/TST tende a ser aplicada em reclamações individuais e ações coletivas, inclusive com afastamento incidental de cláusulas semelhantes.**

Em termos práticos, para as empregadas que trabalham aos domingos nos estabelecimentos dos clientes, **a escala deve assegurar que o repouso semanal coincida com o domingo pelo menos uma vez a cada quinze dias** — o que equivale a vedar o trabalho da mesma empregada em dois domingos consecutivos. **O modelo operacional mais simples e seguro é a escala dominical alternada** (“domingo sim, domingo não”) para o quadro feminino, sem prejuízo da manutenção, para os empregados homens, da escala em que o repouso dominical coincida com o domingo ao menos uma vez a cada três semanas, quando autorizada pela legislação e pela norma coletiva aplicável.

7. REPERCUSSÃO PARA EMPRESAS QUE ADOTAM O TRABALHO DE MULHERES AOS DOMINGOS

Convém antecipar ao cliente a objeção operacional evidente — a coexistência de escalas distintas por sexo em um mesmo estabelecimento —, que é real, mas juridicamente inevitável no cenário atual. A tentativa de uniformização “por cima” (folga dominical quinzenal para todos) é lícita, porém mais custosa; **a uniformização “por baixo” (3x1 para todas) é exatamente a prática invalidada pelo TST.**



NOTA SOBRE ESCALAS VARIÁVEIS (12X36 E SIMILARES).

A anulação determinada no acórdão alcançou exclusivamente o § 1º da Cláusula 31ª, que previa o repouso dominical uma vez a cada três semanas, sem distinção de sexo. O § 2º, que excetuava as jornadas em escala variável, inclusive 12x36, não foi objeto do pedido nem da decisão. Isso, contudo, não deve ser interpretado como autorização segura para afastar o art. 386 da CLT nessas escalas. Embora o acórdão não tenha decidido especificamente sobre a incidência do art. 386 da CLT em regimes 12x36 ou equivalentes, a orientação conservadora é organizar também essas escalas de modo a assegurar, sempre que possível, a coincidência do repouso com o domingo ao menos a cada quinze dias, até que haja definição jurisprudencial específica sobre o ponto.

8.

ARGUMENTOS DE DEFESA QUANTO AO PERÍODO PRETÉRITO

Para o passivo já constituído, **os argumentos defensivos disponíveis são de eficácia limitada** e devem ser tratados como linha subsidiária, não como fundamento para a manutenção da prática:



- **conformidade de boa-fé com cláusula coletiva então vigente e presumidamente válida**, negociada por sindicato representativo, invocando a segurança jurídica e a proteção da confiança — argumento juridicamente sustentável para mitigar pretensões acessórias (multas, dano moral), mas de eficácia reduzida para afastar a dobra: além da nulidade *ex tunc*, o pedido de modulação de efeitos foi expressamente formulado e rejeitado no próprio ROT-0001503, com apoio em jurisprudência sedimentada da SDC;



- **invocação do Tema 1.046 do STF e do art. 611-A da CLT** (negociabilidade de matérias ligadas a jornada e intervalos) — tese expressamente rejeitada pela SDC no precedente em exame, com fundamento no art. 611-B, IX e XV, e na qualificação do art. 386 como direito de indisponibilidade absoluta;



- **corrente jurisprudencial anterior de Turmas** (descanso dominical preferencial, sem distinção de sexo) — integralmente superada na SDI-1 desde o caso líder de 2022, com Turmas exercendo juízo de retratação;

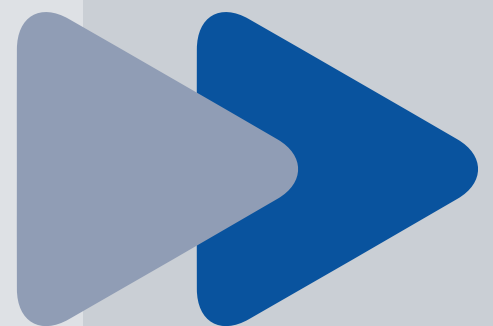


- **anulação de eventuais cláusulas compensatórias vinculadas** (art. 611-A, § 4º, da CLT) — viável apenas se houver contrapartida especificamente ligada à cláusula anulada, o que a SDC não reconheceu no caso concreto; vale verificar, nas CCTs/ACTs dos clientes, se existem contrapartidas com vínculo demonstrável;



- **no plano individual, discussões sobre a efetiva configuração fáctica** (registros de ponto que demonstrem a observância, em concreto, da alternância quinzenal, ainda que a cláusula previsse regime menos favorável) e sobre a delimitação da base de cálculo da dobra e seus reflexos.

9. RECOMENDAÇÕES



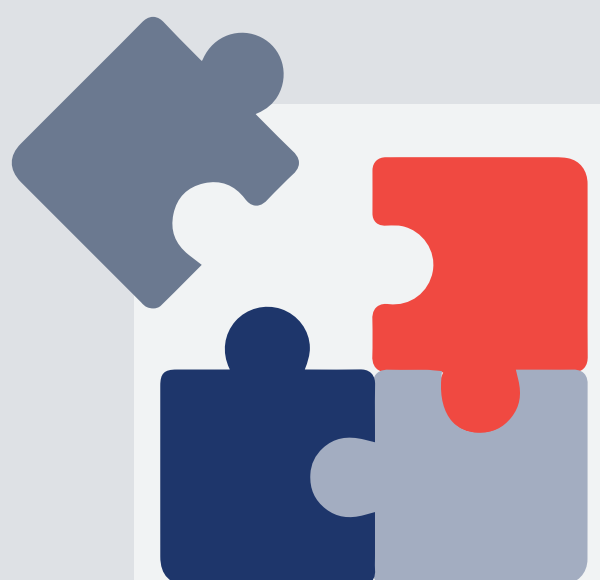
QUANTO AO **FUTURO** (IMPLEMENTAÇÃO IMEDIATA):

Ajustar as escalas dominicais das empregadas de todos os estabelecimentos para assegurar a coincidência do repouso com o domingo pelo menos uma vez a cada quinze dias, vedando o labor em dois domingos consecutivos, independentemente do que disponham as CCTs/ACTs aplicáveis. Recomenda-se formalizar a alteração por comunicado interno às áreas de escala/DP, com data certa, e preservar os registros de ponto que comprovem a nova sistemática — a data de adequação será o marco de contenção do passivo.



QUANTO AO **PASSADO** (DIMENSIONAMENTO DO PASSIVO):

Realizar levantamento interno, a partir dos controles de jornada dos últimos cinco anos, para identificar empregadas (atuais e desligadas há menos de dois anos) que laboraram dois ou mais domingos consecutivos, quantificando os domingos em desacordo com a escala quinzenal. A exposição básica corresponde ao valor em dobro de cada domingo irregular, acrescido de reflexos (deferidos em precedente da 6ª Turma citado no acórdão), observando-se que não se trata de pagamento em triplo. A partir desse levantamento, avaliar provisionamento, estratégia de defesa e eventual plano de mitigação (inclusive a conveniência de composição em demandas em curso).



QUANTO À **NEGOCIAÇÃO** **COLETIVA:**

Nas próximas rodadas de negociação, orientar os clientes — e, quando possível, os sindicatos patronais — a não incluir (ou a excluir) cláusulas que equiparem homens e mulheres quanto à periodicidade do descanso dominical, linha que vem sendo recomendada inclusive pelas próprias entidades patronais do setor (FBHA) após a decisão. Cláusulas dessa natureza tendem a ser consideradas inválidas e, além de não conferirem segurança suficiente à prática, podem sinalizar irregularidade operacional, facilitando a atuação do MPT.



QUANTO À **GOVERNANÇA:**

Monitorar a eventual interposição de recurso extraordinário ao STF no caso concreto e a evolução do tema na Corte; enquanto não houver tese vinculante em sentido contrário — cenário hoje improvável —, a orientação conservadora deve prevalecer.

10. CONTRATAÇÕES ESPECÍFICAS PARA FINAIS DE SEMANA



OUTRA ALTERNATIVA OPERACIONAL A SER CONSIDERADA PELAS EMPRESAS É A CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS ESPECIFICAMENTE PARA ATUAÇÃO EM FINAIS DE SEMANA, FERIADOS OU PERÍODOS DE MAIOR DEMANDA. Essa possibilidade pode auxiliar na reorganização das escalas, sobretudo em atividades como bares, restaurantes, hotelaria, varejo, supermercados, alimentação, bebidas e serviços, nas quais há maior concentração de movimento aos sábados, domingos e feriados.

Essa medida, contudo, somente será efetiva para fins de conformidade com o art. 386 da CLT se for estruturada para viabilizar o revezamento dominical das empregadas mulheres. **A contratação de equipe específica para finais de semana não autoriza, por si só, que a mesma empregada mulher seja escalada para trabalhar em domingos consecutivos.**

A contratação específica para finais de semana é lícita, desde que observados os requisitos gerais da legislação trabalhista, a norma coletiva aplicável, o piso salarial da categoria, os limites de jornada, o repouso semanal remunerado, os adicionais eventualmente devidos, os controles de jornada e as demais condições contratuais. A depender da necessidade operacional, a empresa pode avaliar modelos como contrato por prazo indeterminado com jornada concentrada em finais de semana, observada a regularidade semanal do repouso, regime de tempo parcial, contrato intermitente ou, em hipóteses específicas e justificadas, trabalho temporário. O regime de tempo parcial é previsto no art. 58-A da CLT, com limite de até 30 horas semanais sem horas suplementares, ou até 26 horas semanais com possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares.

Para demandas ordinárias e previsíveis de finais de semana, a alternativa mais segura tende a ser a contratação regular, por prazo indeterminado, inclusive em regime de tempo par-

10. CONTRATAÇÕES ESPECÍFICAS PARA FINAIS DE SEMANA

cial, quando compatível com a operação. O contrato intermitente e o trabalho temporário devem ser avaliados com maior cautela, pois dependem da natureza da demanda, da forma de convocação ou contratação e da presença dos requisitos legais específicos.

Essa alternativa não constitui brecha para afastar o art. 386 da CLT. Caso a contratação envolva empregadas mulheres para trabalho aos domingos, permanece aplicável a exigência de escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical.

Assim, a contratação de “equipe de final de semana” pode ser uma medida útil para absorver a demanda operacional, mas deve ser estruturada de forma compatível com a regra quinzenal. Para empregadas mulheres, o desenho mais seguro é a formação de equipes alternadas, de modo que uma mesma trabalhadora não seja escalada em domingos consecutivos. Em termos práticos, a empresa pode organizar grupos distintos para cobertura de domingos alternados, mantendo a regularidade da operação sem concentrar o labor dominical nas mesmas empregadas mulheres.

No caso de empregados homens, permanece possível, quando houver autorização legal e convencional aplicável, a adoção da escala em que o repouso semanal remunerado coincida com o domingo ao menos uma vez no período máximo de três semanas, nos termos do art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000, regra geral aplicável ao comércio em geral. Para as mulheres, contudo, deve prevalecer a escala quinzenal do art. 386 da CLT, conforme entendimento consolidado pelo TST.

Quanto ao contrato intermitente, previsto nos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, sua utilização para cobertura de finais de semana exige atenção a alguns pontos específicos. Embora possa ser uma alternativa para demandas variáveis, picos de movimento ou eventos específicos, sua adoção deve observar a formalização adequada, a convocação regular, a remuneração devida e os direitos trabalhistas próprios desse regime. Além disso, se a prestação de serviços ocorrer aos domingos, a convocação de empregadas mulheres também deve observar a alternância quinzenal, e não se recomenda convocar a mesma trabalhadora para domingos consecutivos.

O trabalho temporário, por sua vez, somente deve ser utilizado quando presentes as hipóteses legais próprias, como substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços, não sendo recomendável sua utilização como mecanismo permanente para suprir escala ordinária de finais de semana.

Ainda que regularmente contratado por empresa de trabalho temporário, **o labor de mulheres aos domingos deve ser organizado com cautela, pois a tomadora poderá ser envolvida em discussões relacionadas à regularidade da escala e ao cumprimento das normas de proteção ao trabalho.** A Lei nº 6.019/1974 exige que o

10. CONTRATAÇÕES ESPECÍFICAS PARA FINAIS DE SEMANA

contrato entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora seja escrito e indique o motivo justificador da demanda.

Não se recomenda, por outro lado, a utilização de modelos informais, *freelancers*, pessoas jurídicas, MEIs ou prestadores autônomos para cobertura habitual de finais de semana quando presentes pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade. Nesses casos, além do risco de reconhecimento de vínculo de emprego, a empresa poderia ser questionada por tentativa de afastamento de direitos trabalhistas, inclusive das regras relativas ao repouso semanal remunerado e à proteção do trabalho da mulher.

Também não é recomendável que a empresa passe a contratar apenas homens para funções com atuação dominical, com o objetivo de evitar a incidência do art. 386 da CLT. A diferenciação de escala entre homens e mulheres decorre de previsão legal específica e pode ser justificada como medida de conformidade; contudo, eventual restrição de oportunidades às mulheres em processos seletivos, alocação de funções ou composição de equipes pode caracterizar prática discriminatória vedada pela Lei nº 9.029/1995 e pelo art. 373-A, incisos I e II, da CLT, que proíbem expressamente a recusa de contratação e a limitação de oportunidades em razão do sexo. Essa diretriz é reforçada pela Lei nº 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, voltado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho, inclusive com o reconhecimento de boas práticas por meio do Selo Emprega + Mulher.

Portanto, as contratações específicas para finais de semana podem ser consideradas como medida de reorganização operacional e mitigação do impacto da escala quinzenal, desde que formalizadas corretamente e estruturadas de modo a respeitar o art. 386 da CLT. A alternativa é especialmente útil para ampliar o quadro disponível nos dias de maior movimento e, sobretudo, para viabilizar na prática o revezamento quinzenal das empregadas mulheres aos domingos. Trata-se, portanto, de instrumento de conformidade com a regra quinzenal, e não de mecanismo para contorná-la, devendo qualquer modelagem contratual ser estruturada a partir dessa premissa.



11.

ANÁLISE DE RISCO NA HIPÓTESE DE MANUTENÇÃO DA ESCALA ATUALMENTE PRATICADA



CASO A EMPRESA OPTE POR MANTER, EM RELAÇÃO ÀS EMPREGADAS MULHERES, ESCALA EM QUE O REPOUSO DOMINICAL COINCIDA COM O DOMINGO APENAS UMA VEZ A CADA TRÊS SEMANAS, AINDA QUE EXISTA PREVISÃO EM ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA, O RISCO JURÍDICO DEVE SER CLASSIFICADO COMO ALTO.

A manutenção da prática contraria diretamente a orientação atualmente consolidada no TST, no sentido de que o art. 386 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal, prevalece sobre o art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000 em relação às trabalhadoras mulheres e não pode ser afastado por negociação coletiva. O acórdão da SDC/TST é expresso ao afirmar que o art. 386 da CLT possui natureza de direito absolutamente indisponível, de modo que a autonomia coletiva não é suficiente para autorizar sua supressão ou redução.

O risco individual consiste, principalmente, na condenação ao pagamento em dobro dos domingos laborados em desacordo com a escala quinzenal, com reflexos conforme os pedidos formulados e o entendimento do juízo. A jurisprudência citada no próprio acórdão afasta a tese de pagamento em triplo, mas confirma a dobra dos domingos em que não observada a alternância quinzenal.

A existência de cláusula coletiva autorizando repouso dominical apenas uma vez a cada três semanas pode ser utilizada como argumento defensivo subsidiário, especialmente para demonstrar boa-fé, segurança jurídica e confiança na negociação coletiva. Contudo, esse argumento tem baixa eficácia para afastar a condenação principal, pois a SDC/TST rejeitou expressamente a aplicação do Tema 1.046 do STF para validar a flexibilização coletiva do repouso dominical quinzenal das mulheres.

11. ANÁLISE DE RISCO NA HIPÓTESE DE MANUTENÇÃO DA ESCALA ATUALMENTE PRATICADA

Também há risco de atuação coletiva pelo Ministério Público do Trabalho, especialmente em empresas com operação em rede, volume relevante de empregadas e prática padronizada de escala dominical. A exposição pode envolver instauração de inquérito civil, celebração de TAC, ajuizamento de ação civil pública, pedido de obrigação de fazer para adequação das escalas, multa por descumprimento e eventual indenização por dano moral coletivo.

No plano administrativo, **a manutenção da prática também pode ensejar autuação pela fiscalização do trabalho**, considerando que o tema se relaciona ao capítulo de proteção do trabalho da mulher e ao repouso semanal remunerado.

Assim, **caso a empresa, por razões operacionais, opte por manter a escala atualmente praticada, recomenda-se que essa decisão seja formalmente registrada como decisão de risco empresarial**, com ciência expressa dos seguintes pontos: alta probabilidade de condenação em demandas individuais; possibilidade de passivo retroativo limitado pela prescrição; baixa eficácia da norma coletiva como excludente de responsabilidade; risco de atuação coletiva pelo MPT; e necessidade de provisionamento dos valores correspondentes aos domingos laborados em desconformidade com o art. 386 da CLT.



NESSA HIPÓTESE, A RECOMENDAÇÃO MÍNIMA DE MITIGAÇÃO SERIA:

- Mapear o número de empregadas impactadas;
- Quantificar o passivo potencial dos últimos cinco anos;
- Verificar se há ações individuais ou coletivas em curso;
- Avaliar a possibilidade de transição gradual da escala;
- Documentar a justificativa operacional;
- E, preferencialmente, estabelecer prazo curto para adequação futura.

12. LINHA SUBSIDIÁRIA PARA EMPRESAS QUE OPTEM POR MANTER TEMPORARIAMENTE A ESCALA

Embora a recomendação jurídica principal seja a adequação imediata das escalas das empregadas mulheres ao art. 386 da CLT, é possível estruturar uma linha argumentativa subsidiária para empresas que, por decisão operacional, optem por manter temporariamente a escala em que o repouso coincide com o domingo apenas uma vez a cada três semanas. **ESSA LINHA DEVE SER TRATADA COMO ESTRATÉGIA DE CONTENÇÃO E DEFESA, E NÃO COMO AUTORIZAÇÃO SEGURA PARA A CONTINUIDADE DA PRÁTICA:** no cenário atual, não há tese robusta que permita afastar, com segurança, a aplicação do art. 386 da CLT às mulheres que trabalham aos domingos.

A principal tese defensiva é a invocação da existência de ACT/ CCT vigente, negociado por sindicato representativo, com fundamento no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, no Tema 1.046 do STF e no art. 611-A da CLT. A empresa sustentaria que observou norma coletiva formalmente válida, presumidamente legítima, celebrada no exercício da autonomia coletiva e ajustada às peculiaridades operacionais do setor.

Essa tese é útil para demonstrar boa-fé, proteção da confiança e ausência de intenção discriminatória, bem como para mitigar pedidos acessórios, como multas convencionais, dano moral individual ou coletivo. Sua eficácia para afastar a condenação principal, contudo, é baixa: o acórdão da SDC rejeitou expressamente a aplicação do Tema 1.046 para validar cláusula dessa natureza, por qualificar o art. 386 da CLT como direito absolutamente indisponível, à luz do art. 611-B, IX e XV, da CLT, e rejeitou igualmente, no próprio ROT-0001503, o pedido de modulação de efeitos. Assim, a expectativa realista é de que a norma coletiva funcione como atenuante, não como excludente.

12. LINHA SUBSIDIÁRIA PARA EMPRESAS QUE OPTEM POR MANTER TEMPORARIAMENTE A ESCALA

A utilidade dessa linha pressupõe, em qualquer caso, que a prática permaneça estritamente amparada em instrumento coletivo vigente. A implementação unilateral da escala com repouso dominical apenas uma vez a cada três semanas, sem base convencional, elimina até mesmo a defesa subsidiária fundada na boa-fé. E há uma limitação temporal relevante: vedada a ultratividade das normas coletivas, conforme entendimento firmado pelo STF na ADPF 323, a expiração do ACT/CCT sem renovação da cláusula extingue automaticamente o amparo convencional. O prazo de transição, portanto, deve ser o menor operacionalmente viável, lembrando-se de que cada domingo laborado na sistemática antiga continua gerando passivo, consistente na dobra com reflexos.

No caso de escalas variáveis, como 12x36 e regimes equivalentes, há algum espaço argumentativo adicional, porque o acórdão não decidiu especificamente a incidência do art. 386 da CLT sobre esses regimes. A anulação alcançou apenas o § 1º da Cláusula 31ª, permanecendo intocado, mas também não validado, o § 2º, que excepcionava as jornadas variáveis. Ainda assim, a lógica do julgamento é ampla e parte da indisponibilidade absoluta da coincidência dominical quinzenal, de modo que essa tese deve ser usada com cautela e apenas quando a escala concreta demonstrar que a empregada usufrui repouso dominicais em periodicidade compatível ou substancialmente favorável.

Pode-se cogitar, ainda, de interpretação literal do art. 386 da CLT, no sentido de que a expressão “escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical” não equivaleria a vedação absoluta e automática ao trabalho em dois domingos consecutivos. O argumento, contudo, encontra baixíssima aderência na jurisprudência atual, que interpreta o dispositivo de forma objetiva: na formulação da 8ª Turma citada no próprio acórdão, trabalhado um domingo, a empregada deverá obrigatoriamente folgar no domingo subsequente, independentemente de ter usufruído de folga

12. LINHA SUBSIDIÁRIA PARA EMPRESAS QUE OPTEM POR MANTER TEMPORARIAMENTE A ESCALA

semanal em outro dia. Deve ser reservado, quando muito, a reforço argumentativo em hipóteses de escala concreta substancialmente favorável.

Não se recomenda apoiar a manutenção da prática em ausência individual da empregada, termo de concordância, pagamento de adicional, concessão de folga em outro dia da semana ou alegado interesse da trabalhadora em laborar aos domingos. Tratando-se de direito reputado indisponível pelo TST, a renúncia ou transação individual tende a ser considerada inválida, nos termos do art. 9º da CLT, e tais elementos, embora possam ter relevância fática ou econômica, não afastam a violação nem elidem a dobra.



PORTANTO, **A MANUTENÇÃO DA ESCALA PODE SER DEFENDIDA** COM BASE NA NORMA COLETIVA, NA AUTONOMIA NEGOCIAL, NA BOA-FÉ E NAS PECULIARIDADES OPERACIONAIS DO SETOR, **MAS A CHANCE DE ÊXITO É LIMITADA E RESTRITA**, ESSENCIALMENTE, À MITIGAÇÃO DE ACESSÓRIOS.

A ESTRATÉGIA JURIDICAMENTE SEGURA PERMANECE SENDO A ADEQUAÇÃO DAS ESCALAS FUTURAS, com uso do ACT/ CCT apenas como argumento defensivo subsidiário para o período pretérito ou para eventual período curto de transição, observadas as medidas de registro e provisionamento indicadas neste estudo.

13. CONCLUSÃO

À luz do acórdão proferido pela SDC/TST no ROT-0001503-12.2024.5.21.0000, da legislação vigente e da jurisprudência predominante, **A ORIENTAÇÃO JURIDICAMENTE MAIS SEGURA É QUE AS EMPREGADAS MULHERES QUE TRABALHAM AOS DOMINGOS TENHAM REPOUSO DOMINICAL QUINZENAL, DE MODO QUE, COMO REGRA DE CONFORMIDADE, NÃO SEJAM ESCALADAS PARA LABORAR EM DOIS DOMINGOS CONSECUTIVOS.**

A decisão analisada reforça que o art. 386 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal, não foi revogado pela Reforma Trabalhista e prevalece, em relação às trabalhadoras mulheres, sobre a regra geral do art. 6º da Lei nº 10.101/2000, que admite o repouso dominical apenas uma vez a cada três semanas no comércio em geral. Também afasta a possibilidade de utilização da negociação coletiva, inclusive à luz do Tema 1.046 do STF, como fundamento seguro para suprimir ou reduzir essa proteção.

As autorizações legais, regulamentares ou coletivas para funcionamento da atividade aos domingos e feriados não se confundem com a regra de organização da escala das empregadas mulheres. Tais autorizações podem legitimar a operação em finais de semana e feriados e disciplinar condições específicas de trabalho, mas não conferem segurança suficiente para afastar a aplicação do art. 386 da CLT.

Cláusulas de ACT ou CCT que equiparem homens e mulheres quanto à periodicidade do repouso dominical, prevendo folga aos domingos apenas uma vez a cada três semanas, tendem a ser consideradas inválidas em relação às empregadas mulheres, podendo ser anuladas em ações coletivas ou afastadas incidentalmente em reclamações individuais. A existência de norma coletiva pode ser utilizada como argumento defensivo subsidiário, sobretudo para demonstrar boa-fé, proteção da confiança e ausência de intenção discriminatória no período pretérito ou em eventual período curto de transição operacional, mas não deve ser tratada como excludente segura de responsabilidade.

13. CONCLUSÃO

Caso a empresa opte por manter temporariamente a escala atualmente praticada, mesmo amparada em norma coletiva vigente, o risco jurídico deve ser classificado como alto.

A exposição envolve, principalmente, condenação ao pagamento em dobro dos domingos laborados em desconformidade com a escala quinzenal, com reflexos conforme os pedidos formulados e o entendimento do juízo, além de risco de autuação administrativa, atuação do Ministério Público do Trabalho, obrigação de fazer para adequação das escalas, multa por descumprimento e eventual pedido de dano moral coletivo.



ASSIM, RECOMENDA-SE A ADEQUAÇÃO IMEDIATA DAS ESCALAS FUTURAS DAS EMPREGADAS MULHERES, A REVISÃO DAS CLÁUSULAS COLETIVAS APLICÁVEIS, O LEVANTAMENTO DO PASSIVO PRETÉRITO DOS ÚLTIMOS CINCO ANOS E O PROVISIONAMENTO DO RISCO CORRESPONDENTE.

Também pode ser avaliada, como medida de reorganização operacional, a contratação específica de equipes para finais de semana, desde que a modelagem contratual observe a legislação aplicável e, em relação às empregadas mulheres, preserve a alternância quinzenal do repouso dominical prevista no art. 386 da CLT.

Na hipótese de manutenção temporária da prática, recomenda-se que a decisão seja formalmente registrada como decisão de risco empresarial, com prazo de transição definido, amparo em instrumento coletivo vigente, mapeamento das empregadas impactadas e quantificação do passivo potencial.

Precisa de ajuda
ou quer saber mais?
Contate-nos:
camilo.macedo@cabanellos.com.br

CABANELLOS /
Advocacia

Este material tem caráter meramente informativo, não constitui opinião legal para casos concretos e reflete a legislação e a jurisprudência vigentes até julho de 2026.