



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3^a REGIÃO
Comissão de Uniformização de Jurisprudência

PARECER N. 1/CUJ/2026

INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS (IRDR)

Processo: IRDR 0013487-57.2025.5.03.0000 (**Tema n. 42**)

Requerente: Desembargador Marco Antônio Paulinelli de Carvalho

Requeridos: Sindicato dos Empregados no Comércio da Cidade de Caratinga e Inhapim
Mart Minas Distribuição Ltda.

Relatora: Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro

Processo de origem: ROT 0010237-57.2025.5.03.0051

1 INFORMAÇÕES SOBRE O INCIDENTE

Trata-se de IRDR suscitado pelo Exmo. Desembargador Marco Antônio Paulinelli de Carvalho, nos autos do ROT 0011327-25.2024.5.03.0055.

Preenchidos os requisitos legais, o Tribunal Pleno do TRT3 admitiu o processamento deste IRDR, por maioria absoluta de votos, sem suspender os processos que versam sobre a mesma matéria, conforme acórdão de admissibilidade publicado em 5/9/2025 (ID. 1b8f93f) e fixou o seguinte tema:

"A não observância do art. 386 da CLT - 'Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical' - enseja ou não o pagamento em dobro do labor da mulher aos domingos?"

Intimado¹, o d. Ministério Público do Trabalho dispensou diligências/oitivas e ressalvou a oportuna emissão de parecer. (ID. 69b5f49)

¹ Intimação (ID. 324d24b), nos termos do art. 177, II do Regimento Interno do TRT da 3^a Região (RITRT3).

As partes do processo originário foram intimadas pela relatora do IRDR para se manifestarem no prazo comum de 15 (quinze) dias². (ID. e354e4f)

O Sindicato dos Empregados no Comércio da Cidade de Caratinga e Inhapim (SINDCOMERCIÁRIOS) sustentou a constitucionalidade do art. 386 da CLT e sua prevalência sobre o art. 6º da Lei n. 10.101/2000, por se tratar de regra especial de proteção ao trabalho feminino. Invocou as jurisprudências do TST e do STF, defendendo, em especial, a adoção das razões de decidir do Tema 528 da Repercussão Geral. Requereu o pagamento em dobro dos domingos trabalhados, em razão do descumprimento da escala de revezamento quinzenal, afastando-se a aplicação da Súmula 146 do TST (ID. 67438f4).

A Mart Minas Distribuição Ltda. alegou a regularidade da escala de descanso semanal adotada. Argumentou que o repouso semanal será concedido preferencialmente, e não de forma obrigatória, aos domingos, conforme dispõe o art. 7º, XV, da CR/88 e os artigos 67 e 68 da CLT. Ressaltou que o art. 6º, parágrafo único, da Lei n. 10.101/2000 se sobrepõe ao art. 386 da CLT, por disciplinar, de forma específica, o trabalho aos domingos no comércio em geral. Argumentou que, no ramo econômico de supermercados, o descanso semanal remunerado será pago em dobro apenas quando não for concedida a folga compensatória (art. 9º da Lei n. 605/49). Requer sejam observadas as folgas concedidas pelos domingos trabalhados, na hipótese de manutenção da condenação, sob pena de se configurar *bis in idem* (ID. 5c76dc4).

A Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Minas Gerais - FECOMÉRCIO MG requereu sua admissão ao incidente como *amicus curiae*, por representar o comércio de bens, serviços e turismo os quais abrangem parcela significativa da categoria econômica sujeita aos efeitos do precedente a ser firmado. Salientou a pertinência temática entre a matéria em análise e os interesses jurídicos das entidades que congrega. (IDs. c94ef16 e 4d7197e)

A Federação dos Empregados no Comércio e Congêneres do Estado de Minas Gerais - FECOMERCIÁRIOS MG pleiteou seu ingresso no processo como *amicus curiae*, por representar mais de 30 sindicatos de empregados no comércio, bem como os integrantes dessa categoria profissional não organizados em sindicato em MG, alcançando cerca de 500.000 trabalhadoras comerciais. Informou o ajuizamento de 12 (doze) ações, entre elas a que originou este incidente, com o propósito de assegurar a observância ao art. 386 da CLT (ID. ae1a7c7).

² Conforme art. 177, III, do RITRT3.

Regularizada a representação processual, a FECOMÉRCIO MG e a FECOMERCIÁRIOS MG foram admitidas na lide na condição de terceiras interessadas.

Na sequência, os autos vieram a esta Comissão de Uniformização de Jurisprudência (CUJ) para emissão de parecer (despacho ID. efd8390/ofício ID. cb996f5)³.

A CUJ sugere a retificação da classe processual da causa-piloto de Ação Trabalhista Rito Ordinário (ATOrd) para Ação Civil Coletiva (ACC), em consonância com as [Tabelas Processuais Unificadas do CNJ](#).

1.1 MOLDURA FÁTICA DO CASO CONCRETO (PROCESSO DE ORIGEM)

A Comissão de Uniformização de Jurisprudência expõe, a seguir, a moldura fática do caso concreto, com o objetivo de fornecer subsídios técnicos que auxiliem na formação do precedente e na redação da tese jurídica a ser fixada.

a) Apresentação dos FATOS ESSENCIAIS e incontroversos extraídos do caso-piloto do IRDR⁴.

Os elementos fáticos essenciais delineados que emergem da análise do caso concreto constituem o referencial para o julgamento do incidente e para a fixação da tese jurídica. A análise em abstrato, dissociada do contexto fático do incidente, extrapolaria a função jurisdicional e implicaria usurpação da competência do Poder Legislativo.

Acerca da importância do não afastamento das condições peculiares do caso discutido no processo paradigma, César Zucatti Pritsch⁵, estudioso da temática relativa aos precedentes, alerta:

(...) deve a fundamentação do IRDR utilizar os fatos do caso-piloto para a chegada à conclusão e para a fixação da tese a ser utilizada nos casos repetitivos. Em que pese destinado a solucionar uma grande quantidade de casos pendentes e futuros, é importante reiterar a observação de que o IRDR não é um julgamento abstrato (como uma ação direta de constitucionalidade, por exemplo), depende do caso concreto a ele afetado, já que é um incidente, e não uma ação autônoma. (Destques acrescidos).

³ Nos termos do art. 178 do RITRT3: “Art. 178. Concluída a instrução, o incidente de resolução de demandas repetitivas será remetido à Comissão de Uniformização de Jurisprudência para emissão de parecer, no prazo de 20 (vinte) dias úteis; após, o relator concederá ao Ministério Público do Trabalho prazo de 15 (quinze) dias úteis para manifestação”.

⁴ Petição inicial do processo paradigma (ID. ee1d570).

⁵ Precedentes no processo do trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos/coordenadores César Zucatti Pritsch...[et al.] – São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 475/476.

Dessa forma, a tese jurídica a ser fixada e os fundamentos determinantes vinculantes (“ratio decidendi”), que integrarão o acórdão de IRDR, serão aplicados, em conjunto, aos casos pendentes e futuros que versem sobre idêntica questão de direito.

1.1.1 FATOS ESSENCIAIS DO CASO CONCRETO (fatos juridicamente relevantes):

- Labor aos domingos por empregadas que prestam serviço no comércio, em conformidade com o disposto no art. 6º da Lei n. 10.101/2000, sem observar a escala de revezamento semanal prevista no art. 386 da CLT.

Registra-se que, neste caso concreto, não há norma coletiva que disponha sobre repouso semanal remunerado, tampouco sobre o trabalho das mulheres aos domingos (CCT ID. bc70f1f/761f9ca).

b) Pedido elaborado pelo Sindicato-Autor no caso-piloto (ROT 0010237-57.2025.5.03.0051):

(...), o Autor tem recebido denúncias de que o Réu utiliza o labor das empregadas Substituídas aos domingos, **sem observar a disposição contida no artigo 386, [sic] da CLT.** O referido artigo, que se encontra inserido no capítulo que trata da “Proteção ao Trabalho da Mulher”, estabelece que havendo o trabalho aos domingos é necessária a organização de uma escala de revezamento quinzenal.

04. Conforme entendimento pacífico do Tribunal Superior do Trabalho, o artigo 386 [sic], da CLT, tem prevalência sobre as demais regras sobre o trabalho aos domingos, não sendo aplicada a disposição contida no parágrafo único do artigo 6º da Lei Federal 10.101/00. Dessa forma, em se tratando do labor das Substituídas, **ocorrendo o trabalho em um domingo, no seguinte, obrigatoriamente, terá que ter a folga.**

(...)

V- Dos Pedidos e Requerimentos

14. Diante do exposto, pede o Autor:

(...)

b) No mérito que sejam julgados procedentes os pedidos para:

b.1 CONDENAR o Réu por sua filial na base territorial do Autor, a **observância do Artigo 386, [sic] da CLT, impondo a obrigação de fazer no sentido de elaborar a escala de revezamento quinzenal das Substituídas que laborem aos domingos**, de forma [sic] o RSR coincida com o domingo, a cada 01[um] domingo trabalhado [domingo sim, domingo não] sob pena de aplicação de multa de R\$3.000,00 [três mil reais] por empregada e domingo laborado de forma indevida, sem prejuízo do

pagamento da respectiva dobra, a ser revertido em partes iguais para a empregada prejudicada e o Autor (...).

b.2 CONDENAR o Réu a efetuar o pagamento as [sic] Substituídas, por suas filiais na base territorial do Autor, da dobra referente aos domingos laborados de forma indevida, em violação ao artigo 386, [sic] da CLT, e os reflexos decorrentes no FGTS, e verbas rescisórias, nesse último caso, para aquelas que já não fazem mais parte do quadro de empregados do Réu, tudo a ser apurado em liquidação de sentença, devidamente atualizado na conformidade da legislação, sendo os valores meramente estimativos (...). (ID. 2c8eb13) (Destaques no original e acrescidos)

c) Contestação Mart Minas Distribuição Ltda. apresentada no caso piloto:

(...).

Nessa toada, a Constituição de 1988, chamada de Constituição Cidadã não por acaso, positivou o conceito de igualdade entre todos como direito fundamental do Estado Brasileiro.

(...)

Veja que o inciso II do dispositivo deixa claro que homens e mulheres são iguais também em direitos e deveres.

É esse o conceito mor que deve guiar a interpretação das normas brasileiras, **sendo inconstitucional qualquer entendimento que diferencie, ou seja, desigual, homens e mulheres. Um exemplo de tal norma distintiva é o artigo 386 da CLT**, senão todo o Capítulo III da Consolidação.

Não se furt a Ré de levar em conta o conceito de isonomia em que se busca tratar “os desiguais na medida de suas desigualdades”. Entretanto, **no caso de trabalhos aos domingos, não é possível vislumbrar nenhuma desigualdade fundamental entre homens e mulheres que permita diferenciar a quantidade de domingos laborados no mês**.

Assim, a escala diferenciada de repouso semanal afigura-se **inconstitucional e ultrapassada por legislação mais atual e específica**, já que a Constituição Federal fez abandonar-se a ideia da distinção entre sexos, salvo quanto às atividades específicas e de indiscutível necessidade. Soma-se a isso o fato de que normas específicas, que tornem mais difícil a contratação da mulher, acabam por reforçar o estereótipo, sendo certo que o previsto no art. 386 da CLT, sem razão de ser, traz obstáculos à contratação das mulheres, especialmente por empresas que necessitam de funcionar aos domingos, como é o caso da Ré.

(...). Além disso, explanou que a edição da Lei 10.101/2000, especificamente seu artigo 6º, com redação dada pela Lei 11.603/2007 acabou por trazer norma mais especializada, restando indubitavelmente revogado o artigo 386 da CLT.

Fato é que o artigo 6º da Lei 10.101/2000, com a redação da Lei 11.603/2007, estabelece a possibilidade de trabalho em até três domingos ao mês, desde que haja um repouso dominical em no máximo, três semanas, para as atividades do comércio em geral.

(...). Por todas essas razões, **entende a Ré que deve ser declarada a inconstitucionalidade do art. 386 da CLT, que se tornou obsoleto em razão do artigo 6º da Lei 10.101/2000**, que deve prevalecer, diante da garantia fundamental da Igualdade, estampada no art. 5º e seu inciso II da Constituição.

(...). **Ainda que não se considere a inconstitucionalidade do artigo 386 da CLT, conforme demonstrado acima, deve-se considerar a existência**

de norma mais especializada no que tange ao labor aos domingos para o comércio em geral.

(...). Assim, o estabelecido no artigo 6º da lei supramencionada, ao tratar especificamente do trabalho no comércio, prevalece sobre a norma mais generalista da CLT, que tratava do labor das mulheres em geral.

(...). Assim é que nenhum funcionário labora por três domingos seguidos, seja homem ou mulher, cumprindo a regra geral permitida para o setor da Reclamada.

No mesmo sentido, como a atividade da Reclamada está enquadrada no disposto no art. 9º da Lei nº 605/49 (supermercado), pode esta conceder outro dia de folga aos trabalhadores ou pagar o valor em dobro do dia (...) Ressalta-se ainda que se prevalecer o entendimento do Sindicato, o que não se espera e se admite em razão do princípio da concentração dos atos processuais, haverá um manifesto *bis in idem* e consequente enriquecimento ilícito das colaboradoras, uma vez que sempre gozaram das folgas compensatórias concedidas pela empresa quando do labor aos domingos.

(...). Ainda pela eventualidade da demanda requerer a parte Ré que na remota eventualidade de uma condenação seja observada e respeitada a compensação das folgas semanais compensatórias concedidas pela empresa, bem como seja observado o limite legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais da jornada de trabalho das colaboradoras. (ID. 1d8a00f) (Destaques originais).

d) **Decisão proferida no caso-piloto:** O Juízo da Vara do Trabalho de

Caratinga julgou procedente em parte o pedido, nos termos do dispositivo abaixo:

Pelo exposto, rejeitando as preliminares de inadequação da via eleita, ilegitimidade ativa e de ausência de interesse de agir, chamando-se a atenção para a análise oportunamente contextualizada dos casos de repetição de demandas e da prescrição bienal, julgo PROCEDENTES, EM PARTE, os pedidos formulados pelo autor SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DA CIDADE DE CARATINGA E INHAPIM em face da ré, nos autos do processo no. MART MINAS DISTRIBUICAO LTDA 0010237-57.2025.5.03.0051, para condená-la, a partir do trânsito em julgado desta sentença, a cumprir a escala quinzenal legal impositiva para o trabalho das substituídas aos domingos, sob pena de multa equivalente ao dobro do valor devido a título de repouso semanal remunerado em dobro, a favor de cada substituída prejudicada, e, no prazo de 02 dias após homologação dos cálculos e intimação específica (art. 832, §1º, da CLT), PAGAR, com juros e correção monetária, observadas as deduções legais cabíveis, a remuneração dobrada do domingo laborado em desrespeito à escala quinzenal legal, inclusive se violar a determinação após o trânsito em julgado, sem prejuízo da multa estipulada, e os recolhimentos que serão destinados às contas vinculadas ao FGTS. Tudo nos termos da fundamentação retro, respeitada a compensação acolhida. (ID. 8eaf290) (Destaques acrescidos)

Transcrevem-se os seguintes fundamentos da sentença:

(...)

Assegura-se, ainda, que somente as trabalhadoras vinculadas à categoria profissional e à base territorial do autor serão contempladas.

REPOUSO QUINZENAL COINCIDENTE COM OS DOMINGOS –

NUANCES DO TRABALHO DA MULHER – REGRA DE PROTEÇÃO ESPECIAL – COMPATIBILIDADE COM A CONSTITUIÇÃO FEDERAL EM VIGOR

(...) é incontrovertido que as mulheres que prestam serviços à ré, na filial de Caratinga, não gozam da folga a cada quinzena, visto que a elas vem sendo aplicada a regra geral da Lei n. 10.101/2000, embora a ré afirme que se trataria de norma especial.

Vem a calhar a referência, na defesa, ao RE 1403904/SC. O processo pode ser acessado publicamente em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6487186>.

Houve, no caso, inicialmente, empate nos votos dos ministros do STF, conforme se observa no lançamento do dia 03/07/2023, motivando a prevalência, no caso específico, do disposto no art. 6º da Lei nº. 10.101/2000 sobre o art. 386 da CLT (grifos acrescidos).

“Decisão: Após o voto-vista do Ministro Luiz Fux, o qual foi acompanhado pelo Ministro Luís Roberto Barroso, que divergia do voto da Relatora, Min. Carmen Lúcia, o qual foi acompanhado pelo Ministro Alexandre de Moraes, para dar provimento ao recurso extraordinário, a fim de reformar o acórdão do Tribunal de Origem para determinar a **prevalecência da regra constante do parágrafo único do art. 6º da Lei 10.101/2000 sobre aquela do art. 386 da CLT, em relação ao descanso semanal remunerado aos domingos das trabalhadoras do comércio, o julgamento foi suspenso em razão do empate verificado.** Primeira Turma, Sessão Virtual de 23.6.2023 a 30.6.2023.”

O desempate veio com o voto do Ministro Cristiano Zanin, lançamento do dia 04/09/2023, em que pontuou que as mesmas razões que conduziram a Corte Suprema ao Tema 528 também prevaleceriam no confronto da previsão da Lei nº. 10.101/2000 com o art. 386 da CLT, destacando a própria colocação topográfica do último, dentro do Capítulo III, destinado à “Proteção do Trabalho da Mulher”.

(...). Sem dúvidas, como ponderou a ré em sua defesa, essas distinções [tratamento diferenciado em relação ao trabalho da mulher], repete-se, ainda justificáveis, podem acabar trazendo outras complicações para a empregabilidade da mulher (...) mas, no momento, ainda são necessárias e justificam a norma especial de tratamento mantida pelo legislador de 2017. **E é muito importante destacar essa ocorrência porque, se por um lado o legislador de 2017 afastou a prevalência da norma do art. 384 da CLT, por outro nada o fez em relação a do art. 386 da CLT, o que reforça, ainda mais, sua aplicação à situação especial das mulheres trabalhadoras, no caso, no ramo do comércio.** Note-se que a exigência legal, que persiste, ao contrário do que sustentou a ré, impõe a concessão do repouso semanal remunerado coincidente com o domingo, para a mulher, a cada quinzena. Somente com a concessão nesses termos o empregador estará cumprindo a regra legal. O fato de ter concedido a folga em outro dia da semana, portanto, não suplanta a imperatividade da norma legal. A se entender de outra forma, com a devida vênia, o que se estaria permitindo é a escolha, pelo empregador, sobre como pretendia cumprir a legislação trabalhista. Não há, pois, *bis in idem*, mas mera imposição de uma consequência jurídica a quem preferiu, por conta e risco próprio (...) descumpri-la.

(...)

Diante deste quadro, determina-se que a ré observe, em relação às substituídas, mulheres que lhe prestam serviços na base territorial do sindicato autor:

- 1 - a partir do trânsito em julgado desta sentença (visto que o conhecerá pelo simples decurso de prazo sem interposição de recursos), a escala quinzenal legal impositiva para o trabalho aos domingos, sob pena de multa equivalente ao dobro do valor devido a título de repouso semanal remunerado em dobro;
- 2 - no período imprescrito, o pagamento da remuneração dobrada do domingo laborado em desrespeito à escala quinzenal legal, inclusive se violar a determinação após o trânsito em julgado, sem prejuízo da multa estipulada, nesse caso;
- 3 - em face da natureza remuneratória da parcela (repouso em dobro), a ré deverá comprovar os recolhimentos pertinentes às contas vinculadas ao FGTS de suas empregadas beneficiadas (...). (ID. 8eaf290) (Destques no original e acrescidos)

e) Questão jurídica controvertida:

É devido às empregadas o pagamento em dobro dos domingos trabalhados, quando não observada a escala de revezamento quinzenal para a concessão de repouso semanal remunerado aos domingos (art. 386 da CLT), inclusive nas atividades do comércio (artigo 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000)?

1.2.2 DISTINÇÃO EM RELAÇÃO AO IRR 27/TST

O IRDR em discussão (Tema 42) foi admitido por este Regional em sessão plenária ocorrida em **19/08/2025** (acórdão publicado em 5/9/2025) (ID. 1b8f93f).

Em 24/10/2024, o TST havia afetado a questão jurídica abaixo, consistente no [Tema 27 de IRR](#) (IncJulgRREmbRep 2061-71.2019.5.09.0653) - ainda não julgado:

1. Qual a extensão e os efeitos da legitimidade ativa das entidades sindicais para **postularem, em nome próprio, direitos inerentes aos integrantes da categoria que representam?**
2. A legitimidade ativa sindical se verifica mesmo na **hipótese de demanda relativa a um único substituído?**
3. Os sindicatos são legitimados para a propositura de Ação Civil Pública, nos termos da Lei nº 7.347/85? Que direitos - exemplificativamente -, são tuteláveis mediante substituição processual sindical em Ação Coletiva ou Ação Civil Pública? (Destques acrescidos)

O Ministro Relator Alberto Bastos Balazeiro, por meio da [decisão](#) proferida em 4/6/2025, alterou o tema do mencionado IRR, conforme trecho a seguir:

Trata-se de Incidente de Recurso Repetitivo de nº 27 da tabela de teses vinculantes deste Tribunal Superior do Trabalho e versa, em síntese, sobre a extensão e da legitimidade ativa dos sindicatos, inseridos nas lides na qualidade de substitutos processuais.

(...)

Nos termos do Regimento Interno desta Corte (art. 284, I, do TST), e para fins de clareza da tese a ser estabelecida sobre a relevante matéria aqui em debate, assim fixo os questionamentos a serem respondidos na solução da controvérsia:

1. O Sindicato possui legitimidade para defender, na fase de conhecimento ou execução, direitos inerentes aos integrantes da categoria que representa em ação individual, coletiva ou ação civil pública?
2. A quantificação e/ou individualização dos direitos devidos a cada substituído afasta a legitimidade sindical? (Destques originais).

A análise do caso concreto objeto do IRR 27/TST revela que se trata de ação ajuizada por sindicato profissional em favor de apenas um único empregado, por meio do qual pede a condenação do reclamado ao pagamento de diferenças salariais e reflexos decorrentes de progressões funcionais não concedidas. O processo paradigma foi declarado extinto sem resolução de mérito (art 485, VI, do CPC), ao fundamento de que o sindicato é “parte ilegítima para propor ação coletiva”, porquanto a **pretensão envolve direito individual heterogêneo**. Confira-se o seguinte trecho do acórdão proferido pelo TRT da 9^a Região:

No caso dos autos, o sindicato-autor ajuizou ação trabalhista na qual pleiteia o pagamento de diferenças salariais decorrentes de progressão funcional (promoções por mérito e antiguidade) em face do réu, na **qualidade de substituto processual tendo como substituído um único trabalhador**.

O recorrente apresenta como fundamento recursal que **trata-se de ação trabalhista individual, pleiteando direito heterogêneo**. Portanto, não se trata de substituição processual que é inerente a Ação Coletiva, mas, sim de representação processual que encontra-se disciplinada no art. 791 da CLT:

(...)

Logo, para tal pretensão é indispensável o instrumento procuratório do único substituído, para que se configure legitimamente a **representação sindical** nos autos, já que o autor irá arcar com o resultado da ação, lhe sejam favoráveis ou não.

Saliento que o sindicato-autor acostou aos autos o rol indicando como do único substituído, o Sr. Pedro Simão Romeiro de Souza (fl. 43); e **não consta a procuração deste último outorgando-lhe poderes para atuar em seu nome na presente demanda de cunho individual**.

Mantenho a r. sentença, ainda que por fundamento diverso. (ID. b429c3a - Destques acrescidos)

Diferentemente do IRR 27/TST, verifica-se que, **no caso-piloto deste IRDR, não houve a indicação de apenas uma trabalhadora como substituída**. O sindicato-

autor, na qualidade de substituto processual, busca tutelar os interesses de **todas as empregadas integrantes de uma mesma categoria profissional** e vinculadas à sua base territorial, as quais trabalham em escala que enseja a prestação de serviços aos domingos.

Os pedidos formulados pelo ente sindical são a condenação do empregador (Mart Minas Distribuição Ltda.) na obrigação de elaborar uma escala quinzenal de folgas coincidente com os domingos para as trabalhadoras, em conformidade com o art. 386 da CLT, bem como de realizar o pagamento em dobro dos domingos laborados sem a observância do referido dispositivo legal.

Assim, o processo paradigma do incidente regional em análise envolve **todas as empregadas integrantes de uma mesma categoria profissional**, cuja discussão decorre do alegado descumprimento do art. 386 da CLT (escala de folgas quinzenais aos domingos para empregadas), situação fática distinta daquela que emerge do mencionado IRR 27/TST.

Salienta-se que a respeito da atuação do sindicato como substituto processual, o STF no Tema 823 fixou a seguinte tese:

Os sindicatos possuem ampla legitimidade extraordinária para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam, inclusive nas liquidações e execuções de sentença, independentemente de autorização dos substituídos.

Sendo assim, esta Comissão de Uniformização de Jurisprudência não vislumbra obstáculo ao prosseguimento do presente IRDR, diante da evidente distinção entre os fatos essenciais/juridicamente relevantes do caso-piloto (ROT 0010237-57.2025.5.03.0051) e a situação/moldura fática retratada no processo afetado pelo mencionado IRR 27/TST (IncJulgRREmbRep 2061-71.2019.5.09.0653).

Superada a questão, a CUJ passa a emissão do parecer quanto ao mérito.

2 CONSIDERAÇÕES PRÉVIAS SOBRE O TEMA

2.1 ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO

A controvérsia jurídica ora analisada consiste em definir se é devido ou não o pagamento em dobro dos domingos laborados pelas empregadas sem a observância do disposto no art. 386 da CLT.

Sobre o tema, dispõe a CR/88, em seu art. 7º, *caput*, incisos XV e XX:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)
XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
(...)
XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
(Destaques acrescidos)

A CLT, acerca do repouso semanal remunerado e da proteção do trabalho da mulher, dispõe:

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

CAPÍTULO III

DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

SEÇÃO I

DA DURAÇÃO, CONDIÇÕES DO TRABALHO E DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER

(Redação dada pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

(...)

SEÇÃO III

DOS PERÍODOS DE DESCANSO

(...)

Art. 385 - O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.

Parágrafo único - Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.

Art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

TÍTULO VI

CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

(...)

Art. 611-B - Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

(Destaques acrescidos)

O pagamento em dobro do trabalho prestado em dia destinado ao repouso, sem concessão de folga compensatória, tem previsão na Lei n. 605/49:

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.
(...)

Art. 9º. Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

Art. 10. Na verificação das exigências técnicas a que se referem os artigos anteriores, ter-se-ão em vista as de ordem econômica, permanentes ou ocasionais, bem como as peculiaridades locais.

Parágrafo único. O Poder Executivo, em decreto especial ou no regulamento que expedir par fiel execução desta lei, definirá as mesmas exigências e especificará, tanto quanto possível, as empresas a elas sujeitas, ficando desde já incluídas entre elas as de serviços públicos e de transportes.

Considerando que o **caso concreto versa sobre o labor em comércio**, cita-se o art. 6º da Lei n. 10.101/2000⁶, que permeia toda a discussão acerca da temática e assim preceitua:

Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.

Parágrafo único. **O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.** (Destques acrescidos)

Transcreve-se, ainda, o art. 2º e os §§ 1º e 2º do Decreto-Lei n.º 4.657/1942 (Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, com redação dada pela Lei nº 12.376, de 2010), que contemplam os critérios da especialidade e cronológico para solução de conflitos normativos aparentes⁷:

⁶ O STF julgou improcedentes os pedidos formulados na [ADI 3975](#) e na [ADI 4.027](#), de declaração de inconstitucionalidade da Lei 11.603, de 5 de dezembro de 2007, que alterou e acresceu dispositivos à Lei 10.101/2000, conforme ementa: “Ação Direta de Inconstitucionalidade. 2. Lei Federal 11.603/2007. Atividade do comércio aos domingos e feriados. 3. Alegada violação ao disposto no art. 7º, XV, da CF. Inexistência. 4. A Constituição, apesar de encorajar o repouso semanal aos domingos, não exige que o descanso nele aconteça. Precedentes. 5. Ação julgada improcedente”.

Fonte: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2567137>>

Acesso em: 15 jan. 2026

A 1ª Turma do STF, ao apreciar [RE 1403904 AgR/SC](#), pontuou que a Corte Suprema concluiu pela constitucionalidade do art. 6º da Lei 1.0101/2002, contudo, eventual conflito deste dispositivo legal com o art. 386 da CLT não foi objeto de análise, nas mencionadas ADIs.

⁷ O ordenamento jurídico brasileiro adota critérios para a solução de antinomias normativas aparentes. Pelo princípio da especialidade (art. 2º, § 2º, da LINDB), a **norma especial** prevalece sobre a geral, ainda que

Art. 2º Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue.

§ 1º A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior.

§ 2º A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior.

(...).

Por meio deste IRDR, busca-se definir se o art. 386 da CLT, que dispõe sobre **norma especial de proteção ao trabalho da mulher**, é capaz de afastar a regra prevista no parágrafo único do art. 6º da Lei nº 10.101/2000, ou se este último dispositivo prevalece quanto à periodicidade do descanso dominical, por se tratar de **legislação posterior e específica ao trabalho no comércio**.

O debate que permeia o presente incidente envolve os seguintes posicionamentos **jurisprudenciais no âmbito do TRT 3:**

❖ De um lado, sustenta-se que o **art. 386 da CLT** se aplica, também, às **empregadas do comércio**, devendo prevalecer em face do parágrafo único do art. 6º da Lei nº 10.101/2000, por estabelecer proteção específica às **trabalhadoras**, vedando o labor em domingos consecutivos e assegurando folga dominical ao menos a cada 15 dias.

❖ De outro, defende-se a primazia do **art. 6º da Lei n. 10.101/2000** sobre a regra prevista no art. 386 da CLT, por ser **norma posterior e especial para o comércio**, autorizando o revezamento que garante descanso coincidente com um domingo a cada três semanas.

Para a análise da temática em questão devem ser considerados:

ambas estejam em vigor, não sendo revogada por lei posterior de caráter geral, salvo por revogação expressa ou incompatibilidade absoluta.

De forma complementar, o critério cronológico (art. 2º, § 1º, da LINDB) indica que a lei posterior revoga a anterior apenas quando houver declaração expressa, incompatibilidade normativa ou regulação integral da matéria. A revogação não se presume, permanecendo a norma anterior eficaz naquilo que não for expressamente revogado ou incompatível.

Assim, diante de eventual conflito entre norma geral e norma especial, deve prevalecer esta última, enquanto não houver revogação expressa ou incompatibilidade absoluta com norma posterior de igual grau de especialidade.

- a Constituição Federal, a legislação citada e normas internacionais pertinentes à matéria, como parâmetro interpretativo obrigatório;

- art. 2º, §2º, da LINDB ([Decreto-Lei nº 4.657/1942](#)), que prevê o critério da especialidade da norma;

- art. 2º, §1º, da LINDB ([Decreto-Lei nº 4.657/1942](#)), prevê o critério cronológico segundo o qual a revogação da lei anterior pela posterior, quando há declaração expressa, incompatibilidade ou regulamentação integral da matéria.

2.2 AR CABOUÇO JURÍDICO INTERNACIONAL E CONTEXTO DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

Importante destacar algumas normas e documentos internacionais existentes acerca da temática, sobretudo em consonância com as diretrizes estabelecidas pelo CNJ para a promoção de direitos humanos decorrentes de tratados internacionais e o exercício do controle de convencionalidade das leis internas.

2.2.1 [Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero-2021 \(Resolução CNJ n. 492/2023⁸\)](#):

(...)

2. Desigualdade de gênero – questões centrais

(...)

A naturalização da atribuição da responsabilidade prioritária ou exclusiva das mulheres sobre o cuidado também leva, no cotidiano concreto da vida – no que se denomina de dupla jornada - à desigualdade de oportunidades e de salários no mercado de trabalho. Como mulheres têm menos tempo livre para dedicar à criação de contatos e à capacitação, muitas vezes esbarram no chamado “teto de vidro” ou “piso pegajoso”.

Em vista do exposto, recomenda-se que magistradas e magistrados se atentem à existência fática da divisão sexual do trabalho em suas decisões, de forma a buscar soluções protetivas e emancipatórias.

(...)

4. Justiça do Trabalho

(...)

Não se pode negar a importância da proteção conferida pelas normas trabalhistas, várias delas, inclusive, elevadas ao status constitucional, nos

⁸ O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero foi criado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 2021, e adotado como diretriz para o Poder Judiciário Brasileiro em 2023, conforme a [Resolução nº 492/2023](#).

termos do art. 7º da Constituição Federal. No entanto, o que se pretende na parte especial deste protocolo, é apontar a **necessidade de olhar e interpretar as normas trabalhistas pelas lentes da perspectiva de gênero, como forma de equilibrar as assimetrias existentes em regras supostamente neutras e universais, mas que, na sua essência, atingem de forma diferente as pessoas às quais se destinam.**

Na Justiça do Trabalho, inúmeras são as demandas que exigem o olhar sob a perspectiva de gênero, tanto pela relação assimétrica de poder que é intrínseca a todo contrato de trabalho, independentemente dos partícipes que estão na relação, e que na maioria das vezes se somam a outras vulnerabilidades, como pelos direitos envolvidos nos casos concretos.

(...)

GUIA PARA MAGISTRADAS E MAGISTRADOS: Um passo a passo

(...)

6. Identificação do marco normativo e precedentes aplicáveis

No que diz respeito à aplicação do direito, é necessário que o julgador identifique: (i) marcos normativos; e (ii) precedentes nacionais ou internacionais que se relacionam com o caso em análise, assim como recomendações, opiniões consultivas ou observações gerais emitidas pelos organismos regional e internacional de proteção de direitos.

Ou seja, é dizer que **a análise dos marcos normativos aplicáveis considera não apenas o exame da legislação nacional, mas também de tratados e convenções internacionais de direitos humanos, incorporados pelo Brasil. (...). Revela-se imprescindível a realização do controle de convencionalidade do sistema normativo interno por parte das magistradas e dos magistrados.**

(...)

Nesse sentido, **em face do compromisso internacional do Estado Brasileiro no que tange à promoção e proteção dos direitos humanos, devem as magistradas e os magistrados – bem como qualquer outra autoridade pública –, respeitar e aplicar as normas e a jurisprudência que integram os sistemas internacionais de proteção – tanto em âmbito regional como global.**

(...) (Destaques acrescidos)

2.2.2 Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 26/1994 e promulgada pelo Decreto nº 4.377/2002:

Os Estados-Partes na presente convenção,

(...). **Concordaram no seguinte:**

(...)

ARTIGO 4º

1. A adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados.

(...). (Destaques acrescidos)

2.2.3 Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher - Pequim, instrumento específico de proteção ao Gênero firmado em 1995, que contou com a participação do Estado Brasileiro em sua confecção.

Estamos convencidos de que:

(...)

**CAPÍTULO II
CONTEXTO MUNDIAL**

(...)

19. (...) A carga total do trabalho da mulher tem aumentado, sem que nenhuma de suas demais responsabilidades se tenha reduzido.

(...) **CAPÍTULO IV**

Objetivos Estratégicos e Ações

(...)

Objetivo estratégico

58. Medidas que os governos devem adotar:

(...)

b) analisar, a partir de uma perspectiva de gênero, as políticas e os programas, inclusive os relativos à estabilidade macroeconômica, ao ajuste estrutural, aos problemas da dívida externa, à tributação, aos investimentos, ao emprego, aos mercados e todos os setores pertinentes da economia, com relação aos seus efeitos na pobreza, na desigualdade, e particularmente na mulher; avaliar as repercussões dessas políticas e programas no bem-estar e nas condições de vida da família e ajustá-los, conforme convenha, para estimular uma distribuição mais equitativa (sic) dos bens de produção, do patrimônio, das oportunidades e rendas, e dos serviços;

(...)

Objetivo Estratégico

F.1 Promover a independência econômica das mulheres e seus direitos, inclusive os de acesso ao emprego, a condições de trabalho apropriadas e ao controle sobre recursos econômicos

Medidas que devem ser adotadas:

165. Medidas que os governos devem adotar:

(...)

m) modificar as políticas de emprego, a fim de facilitar a reestruturação dos regimes de trabalho, de modo a possibilitar a divisão das responsabilidades familiares;

(...)

(r) reformar as leis ou adotar políticas nacionais que favoreçam o estabelecimento de uma legislação trabalhista que assegure proteção a todas as mulheres trabalhadoras, inclusive condições de trabalho seguras, o direito de sindicalização e o acesso à justiça.

(...)

Objetivo Estratégico

F.6 Promover a harmonização do trabalho e das responsabilidades familiares, para as mulheres e os homens (...).

(Destques acrescidos)

2.2.4 Opinião Consultiva OC-31/25, editada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, em 12/6/2025, solicitada pela República Argentina⁹.

Esse documento reconhece a discriminação estrutural de gênero e orienta aos Estados quanto ao dever de adotar ações afirmativas para superá-la, inclusive por meio do controle de convencionalidade, a fim de compatibilizar normas internas com a Convenção Americana de Direitos Humanos.

2.2.5 “Lei Modelo Interamericana de Cuidados”, publicada em 8/3/2022, e editada pela Comissão Interamericana de Mulheres (CMI), órgão da Organização dos Estados Americanos (OEA), da qual o Brasil é membro.

É mencionada na “Opinião Consultiva” citada no “item 2.2.4” e assim dispõe:

Artigo 14. Princípios interpretativos. Os princípios de direitos humanos consagrados em instrumentos internacionais serão orientadores da interpretação e aplicação da presente lei, enfatizando especialmente o princípio de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens e a consideração da interseccionalidade, da interculturalidade, da territorialidade e da universalidade na prestação dos cuidados, que deverão ser atendidos na concepção e implementação das políticas públicas. (...). (Destaques acrescidos)

2.2.6 Agenda 2030 da ONU, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em setembro de 2015.

É um plano global composto por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas a serem implementados até 2030. Dentre as diretrizes firmadas, destaca-se o ODS 5 – “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, que prevê ações específicas, como:

(...). 5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis. (Destaques acrescidos)

⁹ Denominado de *soft law*. Diferentemente dos tratados ou convenções - *hard law*, trata-se de expressão utilizada no Direito Internacional para designar instrumento normativo que não necessita de ratificação pelos Estados que participaram da negociação e não tem força vinculante formal. Não impõe deveres legais diretamente, mas exerce a função de orientar condutas, políticas públicas e interpretação normativa, influenciando, ainda, a formação de costumes internacionais.

2.2.7 Projeto “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça” do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

O IPEA apresentou dados relativos ao indicador “[Trabalho Doméstico e de Cuidados não Remunerados](#)”, cuja citação reputa-se oportuna:

No Brasil, o fato de ser mulher acrescenta, em média, 10 horas semanais no trabalho doméstico e de cuidado não remunerado em relação aos homens. Em 2022, as mulheres despendem semanalmente 21h36min, e os homens 11h48min neste trabalho.
(...).



A desigualdade de gênero no trabalho doméstico e de cuidado não remunerado tem impacto negativo na vida das mulheres, em especial das mulheres em pobreza. A dificuldade para se dedicar mais ao mercado de trabalho, para ocupar melhores posições e de maiores rendimentos, a perda de autonomia, a pobreza de tempo, a sobrecarga mental e emocional, além dos rebatimentos na saúde das mulheres, são algumas dessas limitações.

O reconhecimento e a valorização do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado é imprescindível para a sociedade, pois a dependência é uma condição humana universal. (...). Nesse sentido, uma organização social do cuidado mais justa, que distribua os afazeres domésticos e o cuidado entre homens e mulheres, e entre as famílias, o Estado e o Mercado, são imprescindíveis para impulsionar a economia e propiciar uma vida plena a todos nós. (Destques acrescidos)

Confira-se, também, o texto [“Gênero é o que importa: determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil”](#), disponibilizado pelo IPEA em publicação seriada destinada a divulgar resultados de estudos e pesquisas com o propósito de

fomentar o debate e subsidiar políticas públicas. A partir de dados do painel da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua de 2019, o referido estudo concluiu:

“No final, os resultados são claros: gênero é o que importa. Em todos os modelos e com todas as especificações, gênero tem, de longe, o efeito mais forte entre todas as variáveis consideradas. **Mesmo controlando diversas outras características, o simples fato de ser mulher leva a um aumento de 11 horas por semana no trabalho doméstico e de cuidados não remunerado.** Quando as variáveis de controle são estabelecidas, a composição familiar, a ocupação, a educação ou o poder de barganha importam menos como fatores determinantes do que as normas de gênero. Os homens são muito menos afetados por qualquer característica pessoal do que as mulheres. **Os valores tradicionais de gênero são, portanto, o fator mais importante para determinar o tempo alocado em trabalho reprodutivo¹⁰.**” (Destaques acrescidos)

Por fim, mencionam-se, ainda, a [Resolução CNJ n. 364/2021](#), que dispõe sobre a instituição da Unidade de Monitoramento e Fiscalização de decisões e deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos no âmbito do CNJ, bem como a [Recomendação CNJ n. 123/2022](#), que recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

3 PESQUISA - STF e STJ

A pesquisa realizada no STF não identificou tese fixada sobre a matéria em recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida, tampouco em recursos repetitivos no âmbito do STJ.

Não obstante, há um julgado emblemático da 1ª Turma do STF, que, embora não se consubstancie precedente obrigatório, nos estritos termos do art. 927 do CPC, é recorrentemente citado nos acórdãos regionais, bem como foi mencionado pelas partes e na sentença do processo paradigma deste IRDR.

Por meio do referido julgado, a Corte Suprema endossou o entendimento da SBDI-1/TST, no sentido de que o art. 386 da CLT é norma protetiva com total respaldo

¹⁰ Conforme o estudo “[Gênero é o que importa: determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil](#)” (IPEA, 2023), o trabalho reprodutivo corresponde ao conjunto de atividades domésticas e de cuidado não remuneradas que asseguram a “reprodução social” das famílias (como alimentação, limpeza, cuidados com crianças, com idosos etc.). Essas atividades são fundamentais para manter a vida cotidiana e viabilizar o trabalho remunerado dos membros do núcleo familiar.

constitucional (art. 7º, XV e XX). No caso, o STF concluiu tratar-se de situação análoga à discutida no Tema 528 da Repercussão Geral e aplicou a mesma *ratio decidendi* para solucionar o aparente conflito entre o art. 386 da CLT e o art. 6º, parágrafo único, da Lei n. 10.101/2000, ao fundamento de que o disposto no art. 386 da CLT não fere o princípio da isonomia, sendo um critério legítimo de *discrimen*.

EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. PROTEÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL PREVISTA NO ART. 386 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE OFENSA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA: MATÉRIA ANÁLOGA ÀQUELA DO TEMA 528 DA REPERCUSSÃO GERAL. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS FIXADOS PELO TRIBUNAL DE ORIGEM. MAJORAÇÃO CABÍVEL. PRECEDENTES. AGRAVO REGIMENTAL DESPROVIDO COM APLICAÇÃO DE MULTA DE 1% SOBRE O VALOR ATUALIZADO DA CAUSA, SE UNÂNIME A VOTAÇÃO. (RE 1403904 AgR/SC, Relator(a): CARMEN LÚCIA, Primeira Turma, julgado em 04-09-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 20-10-2023 PUBLIC 23-10-2023)

Do voto vencedor, da relatoria da Ministra Carmem Lúcia, acompanhado pelos Ministros Alexandre de Moraes e Cristiano Zanin, destacam-se os seguintes fundamentos:

“(...). Na espécie vertente, a situação é análoga à examinada no Tema 528 da repercussão geral. Ali se assentou haver na Constituição da República parâmetros constitucionais legitimadores de tratamento diferenciado entre homens e mulheres para que se dote de eficácia os direitos fundamentais sociais das mulheres, atendendo-se, então, à proporcionalidade na compensação das diferenças socioculturais e econômicas.

No voto do Ministro Relator Dias Toffoli, no precedente antes mencionado [Tema 528], se esclareceu que:

“(...) tanto as disposições constitucionais convencionais como as infraconstitucionais não impedem que ocorram tratamentos diferenciados de gênero, desde que existentes elementos legítimos para o *discrimen* e desde que as garantias sejam proporcionais às diferenças existentes entre os gêneros ou, ainda, definidas por algumas conjunturas sociais. (...)

O dispositivo atacado não viola o art. 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, na medida em que não diz respeito a tratamento diferenciado quanto ao salário a ser pago a homens e mulheres, a critérios diferenciados de admissão, ou mesmo a exercício de funções diversas entre diversos gêneros. Essa norma, como já salientei, com o devido respeito àqueles que advogam a tese contrária, não gera, no plano de sua eficácia, prejuízos ao mercado de trabalho feminino. (...)

6. Como apontado na decisão agravada, não é caso de cogitar-se sequer de considerar que a concessão de condições especiais à mulher ofenderia o princípio da isonomia, tampouco de que a adoção de regras diferenciadas resultem em tratar “a mulher indefinidamente como ser inferior” em relação

aos homens, como alega a parte. O caso é de adoção de critério legítimo de *discrimen*. Na espécie em exame, há proteção diferenciada e concreta ao trabalho da mulher para resguardar a saúde da trabalhadora, considerando-se suas condições específicas impostas pela realidade social e familiar, a afastar a alegada ofensa ao princípio da isonomia. O entendimento da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho foi no sentido de que a aplicação da escala diferenciada de repouso semanal para mulheres, nos termos previstos no art. 386 da Consolidação das Leis do Trabalho, é “norma protetiva com total respaldo constitucional (art. 7º, XV e XX)”, harmonizando-se com a jurisprudência deste Supremo Tribunal.

7. Ao contrário do alegado por Lojas Riachuelo S/A, de haver “afronta [à] igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres (...) na medida em que se aplica o art. 386 da CLT” (fl. 5, e-doc. 138), anote-se que, em outras oportunidades, este Supremo Tribunal admitiu a possibilidade de tratamento diferenciado entre homem e mulher sem ofensa ao princípio constitucional da isonomia”. (Destaques acrescidos)

Registram-se trechos da fundamentação em sentido diverso, extraída do voto-vista do Ministro Luiz Fux - acompanhado pelo Ministro Luiz Roberto Barroso, divergindo do voto da relatora - que, ao “determinar a prevalência da regra constante do parágrafo único do art. 6º da Lei 10.101/2000 sobre aquela do art. 386 da CLT, em relação ao descanso semanal remunerado aos domingos das trabalhadoras do comércio, dava provimento ao agravo:

“(...). A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, é o primeiro tratado internacional que versou de forma ampla acerca dos direitos humanos da mulher, prevendo, dentre outros, o direito de eliminar as discriminações contra a mulher, além de igualar seu tratamento e remuneração no mercado de trabalho e conceder-lhe proteção especial durante o período de gestação. (...)

O objetivo primordial do referido instrumento internacional é promover o desenvolvimento de políticas públicas destinadas à valorização da mulher. Assim, seu propósito vai além de simplesmente buscar medidas para evitar a discriminação feminina no mercado de trabalho, propondo-se a criar condições propícias para que as mulheres possam desfrutar de maiores oportunidades em uma sociedade tradicionalmente machista. Almeja-se, com isso, concretizar a plena igualdade entre os gêneros. (...) (GUERRA. Sidney. Direitos Humanos: curso elementar. 3. ed., São Paulo: Saraiva, 2015. p. 237).

A Constituição de 1988 foi decisiva ao abolir de forma contundente qualquer forma de discriminação contra as mulheres no âmbito do emprego, assim como quaisquer restrições que pudesse limitar sua participação no mercado de trabalho, mesmo que justificadas sob a pretensão de proteção e tutela. Nesse contexto, a Constituição revogou determinadas disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que, apesar de aparentemente benévolentes em sua intenção protetora, claramente resultavam em efeitos discriminatórios em relação às mulheres trabalhadoras (DELGADO, Maurício Godinho. Curso Direito do Trabalho. 13. ed., São Paulo: LTr, 2014, p. 839).

As estatísticas, porém, são fartas na constatação do quanto deplorável é a posição do Brasil em matéria de desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Dentre os relatórios, menciona-se o

The Global Gender Gap Report, 2018 produzido pelo *World Economic Forum* em que o Brasil ocupa a 95^a posição no ranking de disparidade entre homens e mulheres, que conta com 149 Estados listados. (...). O diagnóstico é imperioso: o Brasil precisa aprimorar suas políticas de proteção ao trabalho feminino.

É preciso, porém, atentar-se para algumas distinções entre homens e mulheres na relação de trabalho, que a pretexto de “proteger” a mulher, acaba por excluí-las do mercado, o que colide com valores assegurados constitucionalmente.

No caso *sub examine*, embora ao longo do processo se tenha alegado a inaplicabilidade do art. 386 da CLT, após a entrada em vigor da Lei 10.101 aplicável às trabalhadoras do comércio, prevaleceu, no Tribunal de origem e na decisão agravada, o entendimento de que a norma celetista se dirigiria especificamente às mulheres, não podendo ser afastada por norma posterior de cunho geral, mesmo que específica aos trabalhadores do comércio.

Concessa maxima venia, este entendimento não merece prosperar. Em que pesa a necessidade de leis discriminatórias no sentido da proteção ao trabalho da mulher, a discordância que se apresenta em relação à decisão agravada diz respeito à aplicação ao presente caso da recepção do art. 384 da CLT, conforme julgamento do Recurso Extraordinário 658.312 — Tema 528 da sistemática da repercussão geral.

Deveras, o exame pormenorizado do precedente indica que há *distinguishing* da situação já julgada com a que ora se encontra em discussão, no que já antecipo todas as *vénias* aos entendimentos que pretendem a aplicação do tema de repercussão geral a este caso concreto. Especificamente quanto ao Tema 528, para se estabelecer a distinção, dois pontos fazem-se necessários: (i) o exame mais aprofundado da existência de proteção ao trabalho da mulher, pela garantia do intervalo de 15 minutos antes da jornada extraordinária, não pode, por si só, ser elemento que também configura proteção em se tratando de intervalo mais curto aos domingos para descanso remunerado; e (ii) levar-se em conta o fato de que também o STF, no julgamento das ADIs 3.975 e 4027, Rel. Min. Gilmar Mendes, concluiu pela constitucionalidade do art. 6º, caput e parágrafo único, da Lei 1.0101 [sic], assentado que a Constituição, apesar de encorajar o repouso semanal aos domingos, não exige que o descanso nele aconteça.

No tocante ao primeiro item, são distintas as matérias tratadas no paradigma de repercussão geral e no caso ora em discussão. O art. 384 da CLT, objeto de análise do Tema 528 (RE 658.312) previa o direito às mulheres de descanso mínimo de 15 minutos antes da jornada extraordinária. Mesmo tendo esse direito sido revogado pela reforma trabalhista implementada pela Lei 13.467/2017, em 2021, o dispositivo foi objeto de decisão desta Suprema Corte, que, por sua vez, fixou a seguinte tese: "O art. 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras".

A decisão agravada proclamou que a matéria *sub examine* é análoga à do Tema 528, nada obstante diferentes sejam as consequências para a mulher no mercado de trabalho.

Havia o reconhecimento pela norma estampada no art. 384 da CLT de que, em face da dupla jornada de trabalho (isto é, o trabalho remunerado somado ao trabalho não remunerado no lar), a ocasionar

um maior cansaço em relação ao homem, a mulher dispusesse de 15 minutos de descanso antes da prorrogação do horário normal. Ocorre que antes de conferir um maior descanso, tal como previa o art. 384 da CLT, a regra do art. 386 da mesma Consolidação gera indesejável efeito contrário. A esse respeito, são elucidativas as preleções da professora Luciana Temer (Parecer, doc. 169):

"Primeiro, o descanso de 15 minutos era uma pausa no próprio local de trabalho. Portanto, não havia o risco da mulher usar a sua "folga", para cumprir tarefas domésticas. Ela de fato teria esses 15 minutos para descansar. Assim, havia a correlação lógica entre o fator de discrimen e a desequiparação perpetrada. Segundo, essa distinção não causava nenhum tipo de prejuízo financeiro para as mulheres. Como vimos, em muitos locais os sindicatos celebram acordos coletivos que compensam financeiramente o trabalho dominical e, nestes casos, as empregadas do comércio são prejudicadas pela aplicação do artigo 386 da CLT.

Terceiro, esta não nos parece uma situação que consolida a mulher no papel de cuidadora da família. Reconhece esta realidade, cria uma diferenciação de tratamento em razão dela, mas não de forma a fragilizar a figura da empregada a ponto do empregado preferir contratar homens ao invés de mulheres. Estamos falando aqui de uma situação que deve ser excepcional no trabalho, que é o cumprimento de horas extras, não de uma situação cotidiana, como é o caso do artigo 386 da CLT" (grifo próprio).

Não cabe, portanto, equiparar a situação descrita no então vigente art. 384 com a do art. 386, ambos da CLT, porque distintos os conteúdos nelas veiculados e distintas as razões e consequências que possam vir a justificar a presença de cada uma delas no texto consolidado.

Ora, a questão da dupla jornada enfrentada pelas mulheres e que justificou a decisão da Suprema Corte em relação ao art. 384 da CLT tem efeito contrário em se tratando do art. 386 da CLT. A respeito, transcreve-se, por oportuno, os seguintes trechos do Parecer da professora Luciana Temer (doc. 169):

"É o acúmulo do trabalho remunerado com o trabalho não remunerado que configura a chamada dupla jornada. No Brasil, segundo dados do IBGE publicados no informativo sobre desigualdade de gênero, em 2019 as mulheres dedicavam 21,4 horas semanais aos cuidados de pessoas e afazeres domésticos, enquanto os homens, 11 horas. (...) A questão é: a mulher descansa mais se a folga dela for no domingo do que em outro dia? Importante registrar que o número de dias de descanso para homens e mulheres é igual, ambos têm direito a um dia de folga remunerada na semana. O que a norma faz é desigualar o dia da semana no qual deverá recair a folga da mulher, numa suposição de que no domingo ela poderá descansar mais. Será que isso é o que acontece na realidade?

(...) Desta forma, se a preocupação fosse realmente com a garantia de que ela pudesse descansar, seria melhor organizar as folgas em dias úteis da semana, quando os filhos estão na escola e o marido no trabalho. Ou, então, diferenciar mulheres e homens na quantidade de dias de folga que cada um terá no mês, dando mais dias de folga remunerada para a mulher, por exemplo. Aí estariamos realmente falando de "mais descanso" para compensar a dupla jornada" (grifo próprio).

(...). Ocorre que esta dupla jornada intensifica as desigualdades femininas no mercado de trabalho, uma vez que impõe sobre a mulher a necessidade de conciliar o mesmo grau de cobrança do mercado às tarefas domiciliares, que deveriam ser uma responsabilidade dividida entre o casal. (...).

In casu, a manutenção da obrigatoriedade do descanso aos domingos parece, de fato, aumentar os incentivos para que o maior volume de trabalho não-remunerado recaia sobre as mulheres, uma vez que elas “não precisarão trabalhar”, o que é, de fato, uma falácia, pois dar conta das atividades domésticas não deixa de ser um trabalho, ainda que não seja remunerado. Portanto, políticas públicas como esta podem ocasionar prejuízos ao próprio desenvolvimento feminino no mercado, uma vez que a mulher, ao invés de direcionar seu tempo a prover o próprio sustento, possivelmente precisaria dedicar este seu dia “de folga” à realização de tarefas de responsabilidade comum de todo o esteio familiar, reduzindo, portanto, suas possibilidades de crescimento profissional e, consequentemente, também, sua independência.

Ainda, vale registrar que este Supremo Tribunal Federal, quando da análise das ADIs 3.975 e 4027, Rel. Min. Gilmar Mendes, ainda que não especificamente se debruçando sobre a colisão com o art. 386 da CLT, concluiu pela constitucionalidade do art. 6º da Lei 1.0101. (...).

Outro ponto que merece ser considerado é o fato de o Supremo, quando da análise do Tema 528, ter respeitado a opção legislativa de revogar o art. 384, razão pela qual não se vislumbra motivo justificável a não conferir a mesma deferência à atividade do legislador, ao editar norma posterior constante do parágrafo único do art. 6º da Lei 10.101/2000, com redação dada pela Lei 11.603/2007, no que restou revogada a regra do art. 386 da CLT especificamente para as trabalhadores (sic) do comércio.

Quanto à questão do confronto entre os textos do art. 386 e parágrafo único do art. 6º da Lei 10.101, é de todo sabido que na presença de norma geral e norma especial, em contradição a respeito de determinado tema, emanadas de autoridades competentes, dentro de um mesmo sistema jurídico, há uma hipótese de antinomia jurídica (FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio, Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003, p. 212). (...).

No caso *sub examine*, observa-se que a norma constante do parágrafo único do art. 6º da Lei 10.101, direcionada aos trabalhos no comércio, é especial e deve prevalecer em detrimento da regra constante do art. 386 da CLT, aplicável a todas as atividades. (...)” (Destaques acrescidos)

4 PESQUISA NO TST

Cabe citar, de início, a ementa do Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista nº IIN-RR-154000-83.2005.5.12.0046 (DOU de 13/2/2009), que versa sobre a constitucionalidade do art. 384 da CLT e é citado como fundamento nos acórdãos pesquisados acerca da temática deste IRDR no TST:

MULHER – INTERVALO DE 15 MINUTOS ANTES DE LABOR EM SOBREJORNADA – CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 384 DA CLT EM FACE DO ART. 5º, I, DA CF.

1. O art. 384 da CLT impõe intervalo de 15 minutos antes de se começar a prestação de horas extras pela trabalhadora mulher. Pretende-se sua não-

recepção pela Constituição Federal, dada a plena igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres decantada pela Carta Política de 1988 (art. 5º, I), como conquista feminina no campo jurídico.

2. A igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, não escapando ao senso comum a patente diferença de compleição física entre homens e mulheres. **Analisando o art. 384 da CLT em seu contexto, verifica-se que se trata de norma legal inserida no capítulo que cuida da proteção do trabalho da mulher e que, versando sobre intervalo intrajornada, possui natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho, infensa à negociação coletiva, dada a sua indisponibilidade (cfr. Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1 do TST).**

3. O maior desgaste natural da mulher trabalhadora não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária para as mulheres (CF, art. 201, § 7º, I e II). A própria diferenciação temporal da licença-maternidade e paternidade (CF, art. 7º, XVIII e XIX; ADCT, art. 10, § 1º) deixa claro que o desgaste físico efetivo é da maternidade. A praxe generalizada, ademais, é a de se postergar o gozo da licença-maternidade para depois do parto, o que leva a mulher, nos meses finais da gestação, a um desgaste físico cada vez maior, o que justifica o tratamento diferenciado em termos de jornada de trabalho e período de descanso.

4. Não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora do lar estão sujeitas a dupla jornada de trabalho, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam à casa. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher.

5. Nesse diapasão, levando-se em consideração a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora corresponde o bônus da jubilação antecipada e da concessão de vantagens específicas, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso do intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária, sendo de se rejeitar a pretensa inconstitucionalidade do art. 384 da CLT.

Incidente de inconstitucionalidade em recurso de revista rejeitado. (Destaques acrescidos).

Nesse sentido, a pesquisa jurisprudencial realizada no âmbito do TST revela que a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI1) firmou entendimento no sentido de que o art. 386 da CLT foi recepcionado pela CR/88, por se tratar de norma especial protetiva da mulher, que prevalece em relação ao art. 6º da Lei n. 10.101/2000. Por essa razão, é devido o pagamento em dobro dos domingos trabalhados pelas mulheres, quando não observado o revezamento disposto no referido artigo. Este posicionamento converge com a corrente majoritária (TESE 1)

do TRT 3, conforme registrado no “item 5” deste parecer. Confiram-se os excertos dos arestos a seguir:

Leading Case

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. PROTEÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER - ART. 7º, XX, DA CF/88. TRABALHO AOS DOMINGOS NAS ATIVIDADES DO COMÉRCIO EM GERAL. APLICAÇÃO DA ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL PREVISTA NO ART. 386 DA CLT. Cinge-se a controvérsia à aplicação da escala de revezamento que favoreça o descanso semanal com maior frequência aos domingos das mulheres que trabalham em atividade de comércio, dada a aparente antinomia que é suscitada entre o disposto no art. 386 da CLT e no art. 6º, parágrafo único, da Lei n. 10.101/2000, com redação dada pela Lei n. 11.603/2007. Aplica-se ao caso a *ratio decidendi* fixada pelo Tribunal Pleno do TST, na rejeição da arguição de constitucionalidade do art. 384 da CLT, com o posterior endosso do STF que, ao julgar o RE 658312, com repercussão geral, em sessão virtual concluída em 14/set/2021, firmou a seguinte tese: "O art. 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras". Antes, as premissas ressaltadas pelo Tribunal Pleno do TST, ao rejeitar a arguição de constitucionalidade do art. 384 da CLT, foram substancialmente as de que o "ônus da dupla missão, familiar e profissional, que despenha [sic] uma mulher trabalhadora" e "o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher". Com rigor, essas são as mesmas premissas que justificariam a aplicação da regra protetiva expressamente prevista no art. 386 da CLT, a qual permanece intacta após a denominada "Reforma Trabalhista" (Lei n. 13.467/2017). Em proveito da recepção pela ordem constitucional do art. 386 da CLT e de sua prevalência ante a regra mais abrangente do art. 6º da Lei n. 10.101/2000, põem-se em enlevo as seguintes premissas jurídicas que, com efeito, repercutem dados e valores culturais: a) o art. 7º, XX da Constituição prevê, entre os direitos fundamentais, a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei", o que induz à relevância de preceitos de lei que viabilizem progressivamente o ingresso das mulheres no mundo institucional do trabalho, sem embargo do tempo maior que dedicam à reprodução, formação e sociabilização da força de trabalho (cabe redarguir, como argumento ad terrorem e em desalinho com dados estatísticos, a ilacão de ser a proteção das condições de trabalho da mulher um fator de redução da sua empregabilidade); b) em respeito à tridimensionalidade da norma jurídica, e agora sob o prisma histórico-cultural, é tempo de o Direito inverter a lógica perversa de desconsiderar ou comprometer o tempo dedicado à reprodução (trabalho reprodutivo) da fonte de trabalho mediante a atribuição à mulher de trabalho produtivo em condição incompatível com a sua função biológica, econômica e social; c) o art. 386 da CLT revela um estágio evolutivo na concretização do art. 7º, XX da Constituição que não comporta retrocesso se a restrição que se busca, por meio da atividade jurisdicional e de *lege ferenda*, não atende à exigência de ser "medida compatível com a natureza desses direitos e exclusivamente com o objetivo de favorecer o bem-estar geral em

"uma sociedade democrática" (art. 4º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais); d) a progressividade dos direitos humanos e fundamentais - prevista no art. 2º.1 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos e, na espécie, no *caput* do art. 7º da Constituição - reveste-se de caráter normativo e se submete ao controle jurisdicional, consoante vem de decidir a Corte Interamericana de Direitos Humanos desde o caso Acevedo Buendía e outros vs Peru; e) o critério da especialidade, entre aqueles que servem à resolução de antinomias entre normas jurídicas, não é oponível à prevalência do art. 386 da CLT, em lugar do art. 6º da Lei n. 10.101/2000, dado que é aquele, e não este, o dispositivo que veicula a norma especial, vale dizer: da norma generalíssima contida na Lei n. 605/1949, raiz de todo o debate, destacam-se os destinatários da Lei n. 10.101/2000 (art. 6º), ou seja, todos os trabalhadores do comércio, e, dentre estes, destacam-se as mulheres trabalhadoras no comércio em geral - tuteladas, com maior especificidade, pelo art. 386 da CLT. Do contrário, a proteção de outros grupos vulneráveis potencialmente ativados no comércio - como crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência ou povos originários - estaria inviabilizada ante a predominância da regra consagrada, para todos, e todos indistintamente, na Lei n. 10.101/2000. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-ED-RR-619-11.2017.5.12.0054, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, Divulgação 11/02/2022). (Destaques acrescidos)

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.467/2017. TRABALHO DA MULHER. COMÉRCIO EM GERAL. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO AOS DOMINGOS. ESCALA 2 X 1. IMPOSSIBILIDADE. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 386 DA CLT. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL. Esta Subseção firmou o entendimento de que o artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, que trata do repouso semanal remunerado nas atividades do comércio em geral, não se sobrepõe à regra especial de proteção ao trabalho da mulher prevista no artigo 386 da CLT, que determina que "havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical. Embargos conhecidos e providos. (E-ED-ED-RR-1749-42.2016.5.12.0031, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, Divulgação 04/10/2024). (Destaques acrescidos)

(...). 2. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL PREVISTA NO ART. 386 DA CLT. REPOUSO DOMINICAL. PREVALÊNCIA DA NORMA INSERTA NO ART. 386 DA CLT EM RELAÇÃO À DISCIPLINA DO TEMA NA ATIVIDADE DE COMÉRCIO EM GERAL (ARTIGO 6º DA LEI Nº 10.101/2000). ACÓRDÃO EMBARGADO EM CONSONÂNCIA COM ITERATIVA E NOTÓRIA JURISPRUDÊNCIA DESTA SUBSEÇÃO. ART. 894, § 2º, DA CLT. NÃO PROVIMENTO. I. A 2ª Turma desta Corte Superior desproveu o agravo interno para manter a decisão unipessoal do Relator que não conheceu do recurso de revista, mantendo o acórdão regional que rechaçou a incidência do art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000 e condenou a parte reclamada a observar a determinação do art. 386 da CLT e a remunerar às trabalhadoras representadas pelo Sindicato reclamante o descanso

semanal remunerado em relação aos domingos em que não foi observada referida norma de proteção ao trabalho da mulher, que dispõe que "havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical". II. O Tribunal Pleno desta Corte Superior, no julgamento do Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista nº IIN-RR-154000-83.2005.5.12.0046 (DOU DE 13/2/2009), decidiu que o intervalo de descanso que antecede a jornada extraordinária da mulher previsto no art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República. Do mesmo modo, o Supremo Tribunal Federal, ao apreciar o tema nº 528 da repercussão geral, firmou a tese de que "o art. 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras", em cuja fundamentação rechaçou expressamente qualquer mácula ao princípio constitucional da isonomia entre homens e mulheres. III. Aplicando a mesma *ratio decidendi*, esta Subseção Especializada, por ocasião do julgamento do *leading case* E-ED-RR-619-11.2017.5.12.0054, DEJT 11/02/2022, fixou o entendimento de que o art. 386 da CLT foi recepcionado pela ordem constitucional. Quanto à prevalência da norma inserta no art. 386 da CLT em relação à disciplina do tema na atividade de comércio em geral (artigo 6º da Lei nº 10.101/2000), assentou que o dispositivo celetista veicula norma especial, pois "da norma generalíssima contida na Lei n. 605/1949, raiz de todo o debate, destacam-se os destinatários da Lei n. 10.101/2000 (art. 6º), ou seja, todos os trabalhadores do comércio, e, dentre estes, destacam-se as mulheres trabalhadoras no comércio em geral - tuteladas, com maior especificidade, pelo art. 386 da CLT". (...) (Ag-Emb-Ag-ARR-550-02.2017.5.12.0014, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, Divulgação 10/11/2023). (Destques acrescidos)

Confira-se acórdão recente proferido pelo Órgão Especial da Corte Superior Trabalhista, no qual é adotado o mesmo entendimento:

AGRAVO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO DENEGADO. TRABALHO DA MULHER. TRABALHO AOS DOMINGOS. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL. ART. 386 DA CLT. APLICAÇÃO DO TEMA 528 DO EMENTÁRIO DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. DESPROVIMENTO. Cinge-se a controvérsia à aplicação da escala de revezamento que favoreça o descanso semanal com maior frequência aos domingos das mulheres que trabalham em atividade de comércio. A Turma desta Corte concluiu que a mesma razão de decidir utilizada pelo Tribunal Pleno desta Corte, no julgamento do TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, e pelo STF, ao julgar o RE 658312, "deve ser aplicada ao art. 386 da CLT, uma vez que é norma mais favorável ao trabalho da mulher e que o trabalho aos domingos deve ser organizado em escala de revezamento quinzenal, tendo em vista os princípios da especialidade (art. 2º, § 2º, da LINDB) e da norma mais favorável". A decisão, tal como proferida, está em consonância com entendimento do Supremo Tribunal Federal que, em análise de caso idêntico entendeu que a matéria é análoga à discutida no Tema 528 de Repercussão Geral e que não fere o princípio da isonomia a concessão de condições especiais à mulher, sendo um critério legítimo de *discrimen*. A decisão agravada, portanto, foi proferida em estrita observância às normas processuais (arts. 1.030, I, "a", e 1.035, § 8º, do CPC/2015), razão pela qual

é insusceptível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido. (Ag-ED-RR-996-66.2019.5.19.0005, Órgão Especial, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 01/12/2025).

A jurisprudência iterativa, notória e atual das 8 Turmas do TST também se firmou no mesmo sentido. Cita-se, a título de amostragem, o seguinte acórdão:

7ª TURMA:

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO-AUTOR. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TRABALHO DA MULHER. ARTIGO 386 DA CLT. PREVISÃO DIVERSA EM NORMA COLETIVA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. (...). RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO-AUTOR. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TRABALHO DA MULHER. ARTIGO 386 DA CLT. PAGAMENTO EM DOBRO DOS DOMINGOS TRABALHADOS. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. NORMA COLETIVA QUE LIMITA DIREITO INDISPONÍVEL. ARTIGO 7º, XX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AUSÊNCIA DE ESTRITA ADERÊNCIA AO TEMA Nº 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. **O descanso aos domingos remonta à história e tem origem na tradição religiosa. No Brasil, o descanso remunerado preferencialmente aos domingos sempre teve atenção especial no ordenamento jurídico. Para além da questão religiosa, a eleição do domingo como dia ideal para descanso relaciona-se, ainda, com aspectos de ordem social, familiar e até mesmo política.** Isso porque se trata do dia da semana em que o trabalhador mais tem possibilidades de desfrutar do convívio social e familiar e participar da vida comunitária. (...). A SBDI-1 desta Corte, ao examinar a recepção desse dispositivo [art. 386/CLT] pela Constituição Federal e sua prevalência em relação ao artigo 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000 (caso líder E-ED-RR-619-11.2017.5.12.0054), entendeu que incide a mesma *ratio decidendi* firmada pelo Tribunal Pleno do TST no julgamento da arguição de inconstitucionalidade do artigo 384 da CLT, posteriormente confirmado pelo Supremo Tribunal Regional no julgamento referente ao Tema nº 528 de Repercussão Geral (RE 658.312). A propósito deste julgamento do STF, cite-se, pela relevância, o fundamentado externado pelo Exmo. Ministro Dias Toffoli, relator do caso, para quem o reconhecimento da possibilidade tratamento diferenciado da mulher tem guarida constitucional, de forma a assegurar a plenitude do princípio da igualdade, e, ao fazê-lo, também se valeu de dados da realidade, entre os quais de componente social, pelo fato de ser comum o acúmulo de atividades pela mulher no lar e no ambiente de trabalho. **Some-se a isto a aprovação, pelo Conselho Nacional de Justiça, da obrigatoriedade de os órgãos do Poder Judiciário observarem, em seus julgamentos, as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, conforme Resolução nº 492/2023.** Referido Protocolo, criado em 2021, tem por objetivo, a partir do reconhecimento da influência que as desigualdades históricas, sociais, culturais e políticas sofridas pelas mulheres ao longo do tempo teve na produção e aplicação do direito, criar "cultura jurídica emancipatória e de reconhecimento de direitos de todas as mulheres e

meninas". Destina-se, assim, a orientar a magistratura no julgamento de casos concretos, de modo que as decisões sejam produzidas sob as chamadas "lentes de gênero" para avançar-se na efetivação da igualdade e nas políticas de equidade. Julgar com lentes de gênero, por sua vez, significa não reforçar - nem ignorar - por meio da imperatividade da decisão judicial e sob o mito da "neutralidade" e "universalidade" da lei formal e abstrata, os estereótipos e os padrões de poder/subordinação desde sempre existentes entre homens e mulheres, levando-se em consideração, ainda, os demais marcadores interseccionais de vulnerabilidade, como raça, classe social e orientação sexual. Sob esta ótica, no particular, a apuração da situação mais "benéfica" para as empregadas deve ser guiada pelo aspecto da divisão sexual do trabalho e da assimetria de poder dela resultante. Assim, no presente caso, é devido o pagamento em dobro dos domingos laborados, pela inobservância da escala prevista no artigo 386 para as empregadas mulheres, não obstante a existência de previsão em norma coletiva de concessão de uma folga por semana, acrescida de outra folga em um domingo por mês, resultando em uma semana por mês com a concessão de duas folgas, para todos os empregados. Isso porque, conforme explicado, a questão em debate não é meramente quantitativa, isto é, relativa ao número de folgas, mas, sobretudo, de gênero e de conformação da igualdade substancial e do direito fundamental previsto no artigo previsto no artigo 7º, XX, da Constituição Federal ("a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei"). Ainda, não há que se falar em aderência da presente discussão ao Tema 1.046 de Repercussão Geral, uma vez que as normas coletivas, no caso, não trataram especificamente do descanso aos domingos das mulheres. Além disso, é evidente o caráter indisponível do direito previsto no artigo 386 da CLT, por materializar o direito fundamental previsto no artigo 7º, XX, da Constituição Federal. Ressalta-se que a própria Lei nº 13.467/17, ao dispor sobre as matérias cuja supressão ou redução por negociação coletiva é vedada, nos termos do artigo 611-B, elencou expressamente aquelas relativas" à proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei", nas quais se enquadra o disposto em questão. Inviável, portanto, a limitação do direito previsto no artigo 386 da CLT por norma coletiva. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-Ag-41-58.2017.5.21.0002, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, Divulgação 30/08/2024). (Destaques acrescidos)

Na mesma linha, destacam-se reiteradas decisões das demais Turmas do TST:

RR-0000655-03.2023.5.12.0035, **1ª Turma**, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior, Divulgação 28/01/2025; RR-1751-12.2016.5.12.0031, **2ª Turma**, Reladora Ministra Maria Helena Mallmann, Divulgação 20/03/2025; RR-0000638-91.2023.5.12.0026, **3ª Turma**, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, Divulgação 02/09/2025; Ag-AIRR-370-72.2022.5.17.0013, **4ª Turma**. Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, Divulgação 28/03/2025); RR-0011005-72.2022.5.03.0023, **5ª Turma**, Reladora Ministra Morgana de Almeida Richa, Divulgação 08/04/2025; AIRR-0000213-97.2022.5.21.0010, **6ª TURMA**, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, Divulgação 15/08/2025); RRAG-0101090-79.2019.5.01.0245, **8ª Turma**, Relator Ministro Sérgio Pinto Martins, Divulgação 20/03/2025).

5 DIVERGÊNCIA IDENTIFICADA NO TRT3

A pesquisa jurisprudencial complementar à realizada pelo e. desembargador suscitante (ID. 4cdc698) revela a existência de dois entendimentos jurisprudenciais contrapostos acerca da controvérsia jurídica ora apreciada.

TESE 1 (MAJORITÁRIA NO TRT3 Entendimento da SBDI-1 e das 8 Turmas do TST)	Turmas
É devido às empregadas, inclusive do comércio, o pagamento em dobro dos domingos trabalhados quando não observada a escala de revezamento quinzenal estabelecida no art. 386 da CLT, ainda que concedida outra folga semanal. Referido dispositivo foi recepcionado pela Constituição da República de 1988 e prevalece sobre o art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000, por se tratar de norma especial de proteção ao trabalho da mulher.	1 ^a , 2 ^a , 3 ^a , 4 ^a , 5 ^a , 6 ^a , 7 ^a , 8 ^a , 10 ^a e 11 ^a
TESE 2 (MINORITÁRIA NO TRT3)	Turmas
É indevido às empregadas o pagamento em dobro dos domingos trabalhados, desde que concedida outra folga semanal, em consonância com o art. 7º, XV, da Constituição da República de 1988 e o disposto no art. 6º da Lei n. 10.101/2000, os quais não obrigam a observância da escala de revezamento quinzenal a que se refere o art. 386 da CLT.	5 ^a , 7 ^a , 9 ^a e 10 ^a

OBS.: Encontram-se no “ANEXO” trechos pesquisados, por amostragem, nas Turmas do TRT3.

6 PESQUISA NOS TRTs

A pesquisa realizada nos demais Tribunais Regionais Trabalhistas não identificou qualquer verbete que se relacione com o tema deste IRDR.

7 SUGESTÃO DE REDAÇÃO DE TESE JURÍDICA PARA O IRDR

Sugerem-se, abaixo, as redações para os entendimentos divergentes localizados no TRT3.

7.1 PRIMEIRA OPÇÃO (entendimento MAJORITÁRIO neste Tribunal. Entendimento da SBDI-1 e das 8 Turmas do TST)

INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS (IRDR). TEMA N. 42. TRABALHO DA MULHER AOS DOMINGOS. INOBSERVÂNCIA DO ART. 386 DA CLT PAGAMENTO EM DOBRO.

É devido às empregadas, inclusive do comércio, o pagamento em dobro dos domingos trabalhados quando não observada a escala de revezamento quinzenal estabelecida no art. 386 da CLT, ainda que concedida outra folga semanal. Referido dispositivo foi recepcionado pela Constituição da República de 1988 e prevalece sobre o art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000, por se tratar de norma especial de proteção ao trabalho da mulher.

7.2 SEGUNDA OPÇÃO (entendimento MINORITÁRIO neste Tribunal)

INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS (IRDR). TEMA N. 42. TRABALHO DA MULHER AOS DOMINGOS. ART. 386 DA CLT. INEXISTÊNCIA DE OBSERVÂNCIA OBRIGATÓRIA DO REVEZAMENTO QUINZENAL.

É indevido às empregadas o pagamento em dobro dos domingos trabalhados, desde que concedida outra folga semanal, em consonância com o art. 7º, XV, da Constituição da República de 1988 e o disposto no art. 6º da Lei n. 10.101/2000, os quais não obrigam a observância da escala de revezamento quinzenal a que se refere o art. 386 da CLT.

8 CONCLUSÃO

É o parecer a ser submetido à apreciação da eminente Desembargadora Relatora.

Remetam-se os autos à Secretaria do Tribunal Pleno e do Órgão Especial para as providências cabíveis.

Belo Horizonte, 23 de janeiro de 2026.

SÉRCIO DA SILVA PEÇANHA
Desembargador Coordenador

MARIA CECÍLIA ALVES PINTO
Desembargadora

GISELE DE CÁSSIA VIEIRA DIAS MACEDO
Desembargadora suplente

ANEXO

SÍNTESE DOS ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS

Acórdãos pesquisados por amostragem

TESE 1 (majoritária no TRT3) Entendimento da SBDI-1 e das 8 Turmas do TST)

É devido às empregadas, inclusive do comércio, o pagamento em dobro dos domingos trabalhados quando não observada a escala de revezamento quinzenal estabelecida no art. 386 da CLT, ainda que concedida outra folga semanal. Referido dispositivo foi recepcionado pela Constituição da República de 1988 e prevalece sobre o art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000, por se tratar de norma especial de proteção ao trabalho da mulher.

1ª TURMA

(...). **DIREITO DO TRABALHO. ART. 386 DA CLT. DESCANSO DOMINICAL DA MULHER. REVEZAMENTO QUINZENAL.** A norma contida no art. 386 da CLT insere-se no contexto de norma de proteção ao trabalho da mulher, destinada a compensar a sobrecarga de jornada, assegurando-lhe que sua folga coincida com o dia costumeiramente dedicado ao descanso (domingo), de forma a favorecer, com isso, o convívio social e familiar prejudicado com o acúmulo de tarefas durante a semana de trabalho. Assim, o art. 386 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e o seu descumprimento dá direito ao recebimento, em dobro, pela empregada, dos domingos trabalhados sem a folga quinzenal. (...)

O Plenário Virtual da primeira turma do STF, em 1º de setembro de 2023, finalizou o julgamento do ARE-Agr 140.3904, no sentido de que a interpretação constitucional do artigo 386 da CLT é semelhante à do artigo 384 da CLT, atraindo a aplicação do Tema 528, em Repercussão Geral. (...)

Por oportuno, cito decisão do TST:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. PROTEÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER - ART. 7º, XX, DA CF/88. TRABALHO AOS DOMINGOS NAS ATIVIDADES DO COMÉRCIO EM GERAL. APLICAÇÃO DA ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL PREVISTA NO ART. 386 DA CLT. Cinge-se a controvérsia à aplicação da escala de revezamento que favoreça o descanso semanal com maior frequência aos domingos das mulheres que trabalham em atividade de comércio, dada a aparente antinomia que é suscitada entre o disposto no art. 386 da CLT e no art. 6º, parágrafo único, da Lei n. 10.101/2000, com redação dada pela Lei n. 11.603/2007. Aplica-se ao caso a *ratio decidendi* fixada pelo Tribunal Pleno do TST, na rejeição da arguição de constitucionalidade do art. 384 da CLT, com o posterior endosso do STF que, ao julgar o RE 658312, com repercussão geral, em sessão virtual concluída em 14/set/2021, firmou a seguinte tese: "O art. 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras". Antes, as premissas ressaltadas pelo Tribunal Pleno do TST, ao rejeitar a arguição de constitucionalidade do art. 384 da CLT, foram substancialmente as de que o "ônus da dupla missão, familiar e profissional, que despenha uma mulher trabalhadora" e "o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher". Com rigor, essas são as mesmas premissas que justificariam a aplicação da regra protetiva expressamente prevista no art. 386 da

CLT, a qual permanece intacta após a denominada "Reforma Trabalhista" (Lei n. 13.467/2017). (...). (TST, SDBI-1, E-ED-RR- 619-11.2017.5.12.0054, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 11.02.2022). (grifei)

(...). Nesse contexto, em aplicação do princípio da norma mais favorável e por força do critério da especialidade (art. 2º, § 2º, da LINDB), nos termos do art. 386 da CLT, o trabalho da mulher aos domingos deve ser organizado em escala de revezamento quinzenal.

(...)

Assim, descumprida a previsão do art. 386 da CLT, é devido o pagamento da dobra pelos domingos trabalhados em desacordo com o referido dispositivo legal, assim considerado o segundo domingo consecutivo trabalhado. (...) (0011333-86.2024.5.03.0037 ROT, Rel. Desa. Adriana Goulart de Sena Orsini, Disponibilização: 21/5/2025). (Destaques acrescidos).

No mesmo sentido, os seguintes acórdãos: 0010780-26.2023.5.03.0182 ROT, Rel. Desa. Maria Cecília Alves Pinto, Disponibilização: 17/2/2025 e 0010948-46.2024.5.03.0003 ROPS, Rel. Desa. Paula Oliveira Cantelli, Disponibilização: 04/04/2025.

2ª TURMA

(...). INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 386 DA CLT (...). Em recente julgamento, a SBDI-I do TST entendeu que se aplica a previsão do art. 386 da CLT quanto à concessão de folga dominical quinzenalmente para as empregadas mulheres, bem como que o preceito de caráter especial prevalece em face de outras regras genéricas.

(...). Nesse contexto, em aplicação do princípio da norma mais favorável e por força do critério da especialidade (art. 2º, § 2º, da LINDB), nos termos do art. 386 da CLT, o trabalho da mulher aos domingos deve ser organizado em escala de revezamento quinzenal. (...) Destarte, prevalece a sentença que condenou a parte reclamada, ao "pagamento às substituídas do labor aos domingos, sempre que desrespeitada a previsão do art. 386, da CLT (uma folga aos domingos a cada quinzena trabalhada)" (...) (0010950-88.2024.5.03.0076 ROT, Rel. Desa. Sabrina de Faria F. Leão, Disponibilização: 9/5/2025). (Destaques acrescidos).

No mesmo sentido, os seguintes acórdãos: 0011621-63.2024.5.03.0092 ROPS, Rel. Desa. Maristela Íris S. Malheiros, Disponibilização: 25/8/2025, e 0010464-91.2025.5.03.0004 ROT; Rel. Des. Lucas Vanucci Lins, Disponibilização: 12/12/2025.

3ª TURMA

(...). TRABALHO DA MULHER - ART. 386 DA CLT - RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO DE 1988. O art. 386 da CLT, ao prever uma escala de revezamento mais favorável à mulher, não cria discriminação arbitrária; ao contrário, funciona como uma ação afirmativa que visa a compensar a desigualdade histórico-social vivenciada pela mulher, que comumente se submete a uma "dupla jornada" de trabalho, acumulando as responsabilidades profissionais e domésticas. Assim, a norma protetiva, longe de violar a Constituição, materializa o comando do art. 7º, XX, que prevê a proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos. (...) A r. sentença deve ser mantida em sua integralidade, pois os argumentos recursais, em todas as suas vertentes, contrariam a jurisprudência pacífica e consolidada do C. Tribunal Superior do Trabalho.

Primeiramente, no que tange à recepção constitucional da norma, a alegação de ofensa à isonomia (art. 5º, I, da CF) parte de uma premissa equivocada. O princípio da isonomia não deve ser interpretado apenas em sua dimensão formal - tratar todos de forma idêntica -, mas precípuamente em sua dimensão material, que consiste em tratar os desiguais na medida de suas desigualdades para alcançar a igualdade real. (...). Tampouco prospera a tese de revogação tácita pela Lei nº 10.101/2000, pois, **em matéria de hermenêutica, o critério da especialidade prevalece: o art. 386 da CLT é norma especial por se dirigir à proteção da**

mulher, coexistindo com a norma geral do comércio, aplicável aos demais trabalhadores. (0010749-23.2025.5.03.0089 ROT; Rel. Des. Milton Vasques Thibau de Almeida, Disponibilização: 06/11/2025). (Destques acrescidos)

No mesmo sentido, os seguintes acórdãos: 0010340-15.2025.5.03.0035 ROPS, Rel. Des. Marcelo Moura Ferreira, Disponibilização: 5/8/2025 e 0010273-87.2024.5.03.0034 ROT, Rel. Des. César Pereira da Silva Machado Júnior, Disponibilização: 21/8/24.

4^a TURMA

(...). **TRABALHO AOS DOMINGOS. ART. 386 DA CLT. PAGAMENTO EM DOBRO.** (...) O artigo 386 da CLT, inserido no capítulo específico que trata da proteção ao trabalho da mulher, estabelece a obrigatoriedade de escala de revezamento quinzenal para o trabalho aos domingos de mulheres.

O STF, no julgamento do RE 1.403.904/SC, reforçou que a norma em questão, ao proteger o trabalho da mulher, não representa ofensa ao princípio da isonomia, tendo em vista que a Carta Magna, embora estabeleça a igualdade de direitos e obrigações, reconhece as distintas realidades enfrentadas por ambos os sexos. Tal reconhecimento justifica e autoriza o tratamento diferenciado, especialmente quando se pretende a proteção ao mercado de trabalho feminino, conforme artigo 7º, inciso XX, da Constituição Federal. (...). A tese defensiva de que a Lei nº 10.101/2000 prevaleceria sobre a norma contida no artigo 386 da CLT não encontra respaldo na jurisprudência firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho, uma vez que a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SbDI-1) consolidou o entendimento de que a escala quinzenal para a concessão do repouso semanal remunerado aos domingos, conforme o artigo 386 da CLT, deve se sobrepor ao que estabelece o artigo 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000, que determina a coincidência da escala de revezamento com o domingo em, no mínimo, uma vez no período máximo de três semanas. Nesse sentido, precedentes do TST: (...)

Em contestação a reclamada alega que quando a reclamante não usufruía de dois domingos de folgas no mês, essa folga semanal era compensada em outros dias, não havendo violação. **Todavia, a inobservância da escala quinzenal estabelecida no artigo 386 da CLT gera direito à autora ao pagamento em dobro.**

(...). Assim, considerando que restou incontrovertido que a reclamada não cumpria a escala de revezamento quinzenal prevista no artigo 386 da CLT, em consonância com a legislação e a jurisprudência dominante do TST, que visa garantir a proteção ao trabalho da mulher e o cumprimento das normas de segurança e higiene no ambiente de trabalho, impõe-se a condenação da reclamada ao pagamento em dobro dos domingos trabalhados, quando não respeitado o art. 386 da CLT (...) (0010784-14.2025.5.03.0111 ROT, Rel. Des. Delane Marcolino Ferreira, Disponibilização: 26/11/2025). (Destques acrescidos)

No mesmo sentido, os seguintes acórdãos: 0010452-74.2024.5.03.0178 ROT, Rel. Desa. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães, Disponibilização: 21/2/2025 e 0010670-67.2023.5.03.0007 ROT, Rel. Des. Paulo Chaves Corrêa Filho, Disponibilização: 17/5/2024.

5^a TURMA

(...), compartilho do entendimento do juízo *a quo*, que impôs ao reclamado a elaboração de escalas de trabalho que assegurem às empregadas, de modo a possibilitar-lhes o gozo de pelo menos uma folga quinzenal aos domingos.

No que concerne ao pagamento do labor das substituídas aos domingos, este Relator vinha decidindo no sentido de que o descumprimento do art. 386 configura apenas infração de natureza administrativa, não gerando o direito ao pagamento em dobro pelos domingos trabalhados, desde que haja a devida concessão de folga compensatória.

No entanto, a Subseção de Dissídios Individuais 1 do Tribunal Superior do Trabalho

decidiu pela prevalência da norma prevista no art. 386 da CLT em detrimento da norma geral aplicável a todos os trabalhadores do comércio (art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000). (...).

Ressalto, ainda, que esta d. Turma, ao julgar matéria idêntica no processo nº 0010722-66.2025.5.03.0048, do qual fui o segundo votante, sob relatoria da Exma. Desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima, decidiu, por unanimidade, em conformidade com o entendimento do E. TST (...) (0010952-58.2024.5.03.0076 ROT, Rel. Des. Marcos Penido de Oliveira, Disponibilização: 25/7/2025). (Destques acrescidos). ***Decisão por maioria.**

No mesmo sentido, os seguintes acórdãos: 0010722-66.2025.5.03.0048, Rel. Desa. Jaqueline Monteiro de Lima, Disponibilização: 18/7/2025 e 0010789-51.2024.5.03.0182 Rel. Des. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim; Disponibilização: 25/8/2025.

6ª TURMA

(...). O artigo 386 da CLT, inserido no capítulo que trata da Proteção ao Trabalho da Mulher, dispõe que "havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical".

Logo, adotando as empresas trabalho aos domingos, deve o empregador organizar escala de revezamento a fim de respeitar o repouso dominical quinzenal assegurado às trabalhadoras mulheres, sob pena de pagamento em dobro do domingo laborado em desrespeito à norma de proteção à mulher.

Vejam-se, a respeito, alguns precedentes recentes desta d. Sexta Turma: - PJe: 0010789-84.2024.5.03.0074 (ROPS); Disponibilização: 20/01/2025; Relator(a)/Redator(a) Maria Cristina Diniz Caixeta; - PJe: 0010905-27.2023.5.03.0074 (ROPS); Disponibilização: 21/06/2024; Relator(a)/Redator(a) Anemar Pereira Amaral.

No mesmo sentido, caminha a jurisprudência do C. TST:

(...) 2. LABOR AOS DOMINGOS. ATIVIDADES DO COMÉRCIO EM GERAL. ESCALA DE REVEZAMENTO. EMPREGADAS MULHERES. ARTIGO 386 DA CLT. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. A *mens legis* do parágrafo único do artigo 6º da Lei 10.101/2000 deu ao descanso semanal remunerado o devido valor social, haja vista que, no Brasil, é no domingo o dia tradicionalmente reconhecido pelas famílias como aquele em que estão todos juntos para almoçarem, repousarem, praticarem atividades em conjunto, confessarem a sua religião, enfim, usufruírem dos momentos familiares. Por se tratar de norma de proteção ao trabalho, o citado parágrafo único do artigo 6º, deve coexistir com as normas coletivas, as quais devem se completar no momento em que são interpretadas. Portanto, ao conceder a máxima efetividade a um direito social e a proteção à família, necessário se faz que o empregado tenha uma folga semanal coincidente com um domingo no mês. Ocorre que o art. 386 da CLT, inserido no capítulo que trata das normas de proteção ao trabalho da mulher, prevê que "havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical". Nesse contexto, entende-se que o artigo 386 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal, tanto que não foi ele revogado pela Lei 13.467/2017. Assim, aplicando-se o princípio da especialidade previsto no artigo 2º, § 2º, da LINDB e o princípio da norma mais favorável, o trabalho aos domingos da mulher deve ser organizado em escala de revezamento quinzenal, nos termos do artigo 386 da CLT. Logo, o descumprimento do art. 386 da CLT impõe o pagamento em dobro dos domingos quinzenais laborados. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação. (Ag-AIRR-485-75.2022.5.19.0001, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 24/05/2024).

No caso sob análise, os cartões de ponto evidenciam que a folga semanal da reclamante nem sempre coincidia com o domingo quinzenalmente. (...). Assim sendo, dou provimento para acrescer à condenação o pagamento da dobra das horas laboradas nos domingos sem observância da escala quinzenal assegurada no artigo 386 da CLT, durante o período

contratual não prescrito (...). (0010115-19.2024.5.03.0006 ROT, Rel. Des. Anemar Pereira Amaral, Disponibilização: 5/5/2025) (Destaque acrescidos).

No mesmo sentido, os seguintes acórdãos: 0011467-46.2025.5.03.0048 ROPS, Rel. Des. Jorge Berg de Mendonça, Disponibilização: 26/11/2025; 0010754-02.2024.5.03.0050 ROT, Rel. Des. César Pereira da Silva Machado, Disponibilização: 31/7/2025 e 0010481-12.2025.5.03.0107 ROPS, Rel. Desa. Maria Cristina Diniz Caixeta, Disponibilização: 4/12/2025.

7ª TURMA

(...). ART. 386 DA CLT. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL DA MULHER. CONSTITUCIONALIDADE. De acordo com a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do C. TST, entende-se que o art. 386 da CLT foi recepcionado pelo atual texto constitucional, devendo, por isso, surtir plenamente seus efeitos legais, bem como que se sobrepõe até mesmo à regra do art. 6º da Lei 10.101/2000. O entendimento firmado no âmbito da SBDI-I do TST foi endossado pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário 1.403.904.

(...). Apesar da irresignação da reclamada em relação à condenação, este Juízo perfila do mesmo entendimento, de que o art. 386 da CLT é impositivo e constitucional, se sobrepondo até mesmo à regra do art. 6º da Lei 10.101/2000.

Ainda neste mesmo sentido, a SDI-1 do col. TST, órgão responsável pela uniformização da jurisprudência daquele Tribunal, já dispôs:

"EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.467/2017. TRABALHO DA MULHER. COMÉRCIO EM GERAL. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO AOS DOMINGOS. ESCALA 2 X 1. IMPOSSIBILIDADE. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 386 DA CLT. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL. Esta Subseção firmou o entendimento de que o artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, que trata do repouso semanal remunerado nas atividades do comércio em geral, não se sobrepõe à regra especial de proteção ao trabalho da mulher prevista no artigo 386 da CLT, que determina que "havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical". Embargos conhecidos e providos. (E-ED-ED-RR-1749-42.2016.5.12.0031, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 04/10/2024)." (marcamos) (...)

Também tenho por oportuno citar o seguinte julgado do c. TST, cujos fundamentos também adoto como razões de decidir:

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. REVEZAMENTO QUINZENAL. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER. ARTIGO 386 DA CLT RECEPCIONADO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PRESERVAÇÃO DE NORMA ESPECIAL DE PROTEÇÃO DO TRABALHO. DECISÃO REGIONAL EM HARMONIA COM A JURISPRUDÊNCIA CONSOLIDADA DO TST. (...). A Subseção Especializada em Dissídios Individuais I do TST (SBDI-I) vem adotando a mesma ratio decidendi firmada pelo Tribunal Pleno na rejeição da arguição de inconstitucionalidade do art. 384 da CLT, no qual se destacou o "ônus da dupla missão, familiar e profissional, que despenha uma mulher trabalhadora" e que "o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher". Essas premissas são as mesmas que justificam a aplicação da regra protetiva prevista no art. 386 da CLT, a qual permanece intacta após a denominada "reforma trabalhista" (Lei n. 13.467/2017). **Em proveito da recepção pela ordem constitucional do art. 386 da CLT e de sua prevalência ante a regra mais abrangente do art. 6º da Lei n. 10.101/2000**, põem-se em enlevo as seguintes premissas jurídicas que, com efeito, repercutem dados e valores culturais: (...). Convém destacar que o entendimento firmado no âmbito da SBDI-I desta Corte foi endossado pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário 1.403.904, no qual a ministra relatora, Cármel Lúcia, destacou que a escala diferenciada de repouso semanal, prevista no artigo 386 da CLT, trata-se de norma

protetiva dos direitos fundamentais sociais das mulheres e não viola o princípio da isonomia, pois consubstancia a adoção de critério legítimo de discriminatio. Portanto, o Regional ao concluir que "não há conflito de normas entre o art. 386 da CLT e o art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000, devendo prevalecer a regra especial contida na CLT, que garante maior proteção à mulher e considera condições específicas relativas a aspectos sociais, históricos e biológicos" e, com isso, condenar a reclamada "a implantar a escala de revezamento de acordo com a norma do art. 386 da CLT e a pagar a dobra dos domingos trabalhados (natureza salarial) em discordância com a escala quinzenal de revezamento, para as empregadas da empresa," decidiu em harmonia com a jurisprudência consolidada desta Corte Superior acerca da matéria. (...). Agravo não provido. (AIRR-0000213-97.2022.5.21.0010, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 15/08/2025)." (destacamos)

Ressalto que a constitucionalidade do art. 386 da CLT foi assentada pelo E. STF, no RE 1.403.904. Quanto às razões recursais da ré, cabe lembrar que no Ag.Reg no Recurso Extraordinário 1.403.904/SC, o Ministro Luiz Fux restou vencido (acórdão publicado em 23/10/2023).

O art. 9º da Lei n. 605/49, mencionado pela reclamada em seu arrazoado recursal, trata de trabalho "nos dias feriados civis e religiosos" e não de labor aos domingos. Ademais, referido artigo não se sobrepõe à regra especial de proteção ao trabalho da mulher prevista no artigo 386 da CLT, porque este prevalece sobre outras normas de ordem genérica."

(...). Considerando que a reclamada não observava o descanso coincidente com domingos de forma quinzenal (conforme demonstrado pelo sindicato-autor em sede de réplica, em que apontou labor em dois domingos consecutivos), a condenação é medida que se impõe. (...). (0010146-83.2025.5.03.0077 ROT, Rel. Des. Fernando César da Fonseca, Disponibilização: 22/10/2025) (Destques acrescidos).

No mesmo sentido, o seguinte acórdão, 0011009-77.2025.5.03.0032 ROPS, Rel. Des. Vicente de Paula M. Júnior, Disponibilização: 4/11/2025.

8ª TURMA

(...). O art. 386 da CLT, inserido no capítulo de proteção ao trabalho da mulher, estabelece regra específica no tocante ao revezamento dominical, dispondo que: "Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical". **Trata-se de norma especial, de natureza protetiva, que visa resguardar o convívio familiar e a saúde física e mental da trabalhadora, inserindo-se no contexto das políticas de igualdade material e de promoção de condições dignas de trabalho.** Destaco que o Tribunal Superior do Trabalho pacificou entendimento acerca da recepção das normas de proteção ao trabalho da mulher, não havendo que se falar em conflito com o disposto no inciso I do art. 5º da Constituição Federal. Para além disso, ressalto que, especificamente quanto ao repouso quinzenal previsto no art. 386 da CLT, a norma impõe que, **havendo trabalho aos domingos, deverá a empresa organizar escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical, de modo que a trabalhadora que laborar em um domingo deverá, necessariamente, usufruir folga no domingo subsequente, ainda que tenha descansado em outro dia da semana.**

(...)

Assim, à vista do que dispõe o art. 386 da CLT e considerando o entendimento vigente no âmbito do C. TST, é inequívoca a conclusão de que é obrigatória a alternância quinzenal do repouso dominical para as mulheres. (...). (0010710-87.2025.5.03.0004 ROPS, Rel. Des. Sérgio da Silva Peçanha, Disponibilização: 1/12/2025) (Destques acrescidos).

No mesmo sentido, o seguinte acórdão: 0010371-57.2024.5.03.0039 ROT, Rel. Des. José Nilton Ferreira Pandelot, Disponibilização: 29/9/2025.

10ª TURMA

(...). O art. 386, da CLT garante às mulheres um descanso dominical quinzenal (um domingo de folga a cada 15 dias). Com efeito, de acordo com o citado artigo, **as empresas que funcionam aos domingos devem criar uma escala que garanta a folga de, no mínimo, um domingo a cada 15 dias para suas funcionárias. O objetivo é garantir mais qualidade de vida e descanso às mulheres, que muitas vezes acumulam responsabilidades profissionais e domésticas, e proteger o direito ao repouso.** No presente caso ficou comprovado nos autos que a reclamante folgava 1 domingo por mês, de modo que, a toda evidência, houve descumprimento do disposto no artigo celetista em referência. Não obstante o instrumento coletivo garantir aos empregados o descanso dominical, sendo de 1 domingo por mês (cláusula 28^a, da CCT de Id. 9a9bafc), a previsão ali contida é genérica, não tratando de forma específica acerca do sistema de folga das mulheres. Além disso, a negociação coletiva não poderia limitar o estabelecido no art. 386, da CLT, diante da vedação contida no artigo 611-B, incisos IX (repouso semanal remunerado) e XV (proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei), da CLT, que trata da ilicitude da redução ou supressão de direitos, por meio de instrumento normativo. Não há, portanto, afronta ao Tema 1.046, do STF. Diante do exposto, a Turma Julgadora reconheceu o descumprimento do disposto no artigo 386, da CLT pela reclamada e, por consequência, deferiu à reclamante o pagamento, em dobro, de todos os domingos trabalhados irregularmente, ou seja, sem a observância da folga dominical quinzenal, durante todo o período contratual. (0010745-84.2025.5.03.0024, Rel. Desa. Taísa Maria Macena de Lima, Disponibilização:25/11/2025). (Destques acrescidos)

11ª TURMA

(...). O artigo 386 da CLT está inserido topograficamente no capítulo III "Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher". (...)

Em razão do princípio da especialidade, a norma celetista sobrepuja às disposições do artigo 6º, caput, da Lei 10.101/2000: (...)

Na verdade, não há antinomia entre as normas citadas, porquanto o parágrafo único expressamente ressalva o respeito às demais normas de proteção ao trabalho, na hipótese, o trabalho da mulher.

O TST já decidiu que a Constituição Federal recepcionou o artigo 386 da CLT para as empregadas que trabalham em atividade de comércio (IIN-RR-154000-53.2005.5.12.0046).

Ilustrativamente:

"AGRAVO. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. TRABALHO DA MULHER. COMÉRCIO EM GERAL. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL PARA MULHERES. ARTIGO 386 DA CLT. RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. 1. (...). 2. De acordo com as razões de decidir prevalecentes no julgamento do IIN-RR-1540/2005-046-12-00, lavrado pelo Pleno deste TST, o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, não encerrando conteúdo discriminatório em relação aos trabalhadores do século masculino, não apenas em razão das diferenças de ordem fisiológica que gravam os referidos sexos, mas também por força da realidade social e familiar diversa a que estão submetidos. 3. Essa mesma compreensão, nos termos da jurisprudência firmada no âmbito da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, justifica e legitima o critério legal e especial, inscrito no art. 386 da CLT, que deve ser considerado recepcionado pela Constituição Federal de 1988. 4. (...). Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação" (Ag-ED-RR-553-54.2017.5.12.0014, 5^a Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 16/02/2024);

"2. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL PREVISTA NO ART. 386 DA CLT. REPOUSO DOMINICAL.

PREVALÊNCIA DA NORMA INSERTA NO ART. 386 DA CLT EM RELAÇÃO À DISCIPLINA DO TEMA NA ATIVIDADE DE COMÉRCIO EM GERAL (ARTIGO 6º DA LEI Nº 10.101/2000). ACÓRDÃO EMBARGADO EM CONSONÂNCIA COM ITERATIVA E NOTÓRIA JURISPRUDÊNCIA DESTA SUBSEÇÃO. ART.894, § 2º, DA CLT. NÃO PROVIMENTO. I. (...). II. O Tribunal Pleno desta Corte Superior, no julgamento do Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista nº IIN-RR-154000-83.2005.5.12.0046 (DOU DE 13/2/2009), decidiu que o intervalo de descanso que antecede a jornada extraordinária da mulher previsto no art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República. Do mesmo modo, o Supremo Tribunal Federal, ao apreciar o tema nº 528 da repercussão geral, firmou a tese de que "o art. 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras", em cuja fundamentação rechaçou expressamente qualquer mácula ao princípio constitucional da isonomia entre homens e mulheres. III. Aplicando a mesma *ratio decidendi*, esta Subseção Especializada, por ocasião do julgamento do *leading case* E-ED-RR-619-11.2017.5.12.0054, DEJT 11/02/2022, fixou o entendimento de que o art. 386 da CLT foi recepcionado pela ordem constitucional. Quanto à prevalência da norma inserta no art. 386 da CLT em relação à disciplina do tema na atividade de comércio em geral (artigo 6º da Lei nº 10.101/2000), assentou que o dispositivo celetista veicula norma especial, pois "da norma generalíssima contida na Lei n. 605/1949, raiz de todo o debate, destacam-se os destinatários da Lei n. 10.101/2000 (art. 6º), ou seja, todos os trabalhadores do comércio, e, dentre estes, destacam-se as mulheres trabalhadoras no comércio em geral - tuteladas, com maior especificidade, pelo art. 386 da CLT". IV. Nesse contexto, ao não conhecer do recurso de revista da reclamada para manter a decisão Regional que entendeu correta a determinação de observância da escala de revezamento quinzenal prevista no art. 386 da CLT, o acórdão embargado decidiu em consonância com o entendimento já pacificado por esta SBDI-1. Incide, por consequência, o óbice do art. 894, §2º, da CLT, a afastar a divergência jurisprudencial trazida para confronto pela parte recorrente. V. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento" (Ag-Emb-Ag-ARR-550-02.2017.5.12.0014, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 10/11/2023).

A matéria já foi apreciada pelo Supremo Tribunal Federal no RE 1.403.904/SC (Id 4609df7, fl. 137), concluindo a ministra Cármem Lúcia:

O entendimento da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho foi no sentido de que a aplicação da escala diferenciada de repouso semanal para mulheres, nos termos previstos no art. 386 da Consolidação das Leis do Trabalho, é "norma protetiva com total respaldo constitucional (art. 7º, XV e XX)", harmonizando-se com a jurisprudência deste Supremo Tribunal".

Nesse contexto, com base no artigo 386 da CLT, faz jus a autora ao pagamento em dobro de um domingo trabalhado por mês, considerando que já gozava de uma folga dominical mensal, a se apurar conforme controles de ponto. (...). (0010579-44.2023.5.03.0017 ROPS, Rel. Desa. Juliana Vignoli Cordeiro, Disponibilização: 29/4/2024) (Destques acrescidos).

No mesmo sentido, os seguintes acórdãos: 0010795-83.2025.5.03.0033 ROPS, Rel. Des. Marco Antônio Paulinelli Carvalho, Disponibilização: 6/10/2025 e 0010083-06.2025.5.03.0062 ROT, Rel. Des. Antônio Gomes de Vasconcelos, Disponibilização: 13/10/2025.

TESE 2 (minoritária no TRT3)

É indevido às empregadas o pagamento em dobro dos domingos trabalhados, desde que concedida outra folga semanal, em consonância com o art. 7º, XV, da Constituição da República de 1988 e o disposto no art. 6º da Lei n. 10.101/2000, os quais não obrigam a observância da escala de revezamento quinzenal a que se refere o art. 386 da CLT.

5ª TURMA

(...). **ART. 386 DA CLT. REPOUSO AOS DOMINGOS.** Nos termos do art. 7º, XV, da CR/88, o repouso será concedido **preferencialmente**, e não **obrigatoriamente**, aos domingos, sendo nesse sentido, também, os artigos 67 e 68 da CLT. Dito isso, bem como considerando que o art. 386 em questão dispõe apenas que "será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça" (e não obrigue) "o repouso dominical", há que se concluir, em interpretação orgânica e sistemática do ordenamento jurídico em vigor, que o descumprimento do revezamento quinzenal ali mencionado não dá ensejo ao pagamento em dobro dos domingos laborados, desde que concedida outra folga semanal. Recurso ordinário da reclamada a que se dá provimento no particular, para absolvê-la da condenação ao pagamento de um domingo laborado por mês, em dobro. (...) **a inobservância do art. 386 em questão constitui mera infração administrativa, não sendo devido o pagamento em dobro do domingo trabalhado porque concedida folga compensatória.**

De se frisar que, nos termos do art. 7º, XV, da CF, o repouso será concedido preferencialmente, e não obrigatoriamente, aos domingos, sendo nesse sentido, também, os artigos 67 e 68 da CLT.

Dessa feita, e considerando que o art. 386 em questão dispõe apenas que "será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça" (e não obrigue) "o repouso dominical", há que se concluir, em interpretação orgânica e sistemática do ordenamento jurídico em vigor, que o descumprimento do revezamento quinzenal ali mencionado não dá ensejo ao pagamento em dobro dos domingos laborados, desde que concedida outra folga semanal, como ocorreu in casu, à míngua de prova em sentido contrário. (...) (0010614-98.2024.5.03.0039 ROT, Re. Des. Paulo Mauricio R. Pires, Disponibilização 9/10/2025) (Destaques acrescidos) *Decisão por maioria.

7ª TURMA

(...). **DESCANSO QUINZENAL AOS DOMINGOS** (...). Ao normatizar o repouso semanal remunerado, a Constituição Federal estabeleceu, no art. 7º, XV, que ele será, preferencialmente, aos domingos.

Ainda que o art. 386 da CLT preveja, em relação ao trabalho da mulher, que "havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical", deve ser observada a disposição constitucional no sentido de que o **descanso deve ocorrer preferencialmente, e não obrigatoriamente, aos domingos.**

Logo, **não há irregularidade em conceder o repouso semanal em dia dentro da semana que seja diverso do domingo.** (...) (0010769-13.2024.5.03.0036 ROT, Rel. Des. Fernando Luiz G. Rios Neto, Disponibilização: 10/6/2025) (Destaques acrescidos)

9ª TURMA

(...). **Nos termos do art. 6º, caput e § único, da Lei 10.101/2000, o trabalho aos domingos é autorizado nas atividades do comércio em geral, sendo que o repouso semanal remunerado deve coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo**, o que, conforme controles de ponto anexos, era observado pela reclamada. Com efeito, quando a autora laborava em domingos, gozava de folga em outro dia da semana para compensar.

Ademais, o art. 386 da CLT apenas prevê que, no caso de labor aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso nesse dia, não se tratando de obrigação de fruição quinzenal de repouso em dia de domingo.

Aliás, a inobservância do art. 386 da CLT constitui mera infração administrativa, não sendo devido o pagamento em dobro do domingo trabalhado, porque concedida folga compensatória.

Nos termos do art. 7º, inciso XV, da CLT, o repouso será concedido preferencialmente,

e não obrigatoriamente, aos domingos. Nesse sentido também o artigo 67 da CLT.

Sendo assim, tem-se por indevido o pagamento em dobro dos domingos trabalhados.

Dou provimento ao recurso para excluir da condenação o pagamento de um domingo em dobro por mês de trabalho em que não foi respeitada a escala quinzenal do art. 386 da CLT. (...). (0010473-54.2024.5.03.0112 ROT, Rel. Des. Rodrigo Ribeiro Bueno, Disponibilização: 9/10/2025) (Destaque acrescido)

No mesmo sentido, os seguintes acórdãos: 0010069-47.2025.5.03.0086 ROT, Rel. Desa. Maria Stela Álvares da S. Campos, Disponibilização: 19/09/2025, 0010428-16.2025.5.03.0015 ROT; Rel. Des. André Schmidt de Brito Disponibilização: 19/09/2025; e 0010482-41.2024.5.03.0136 ROPS, Rel. Des. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho, Disponibilização: 17/3/2025.

10ª TURMA

(...). REPOUSO AOS DOMINGOS. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA. SILÊNCIO ELOQUENTE DO LEGISLADOR EM FIXAR REGIME DIFERENCIADO. REVOGAÇÃO TÁCITA DO ART. 386 DA CLT. A evolução legislativa relativa ao repouso semanal remunerado evidencia a intenção do legislador de autorizar sua concessão em qualquer dia da semana, com simples preferência quanto a sua fruição aos domingos. O silêncio eloquente do legislador em fixar um regime diferenciado para as mulheres em atos editados em períodos mais recentes, como na Lei nº 605/1949, na Constituição e na Lei nº 10.101/2000, sinalizam em direção à revogação tácita do art. 386 da CLT. (...).

b) Trabalho da mulher. Escala quinzenal dos domingos. Art. 386 da CLT

(...).

Referida norma [art. 386/CLT] conflita com outra de natureza especial, aplicável às atividades do comércio em geral, que autoriza o trabalho aos domingos, resguardado o descanso em um domingo após o período de três semanas. Confira-se:

"Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. (Redação dada pela Lei nº 11.603, de 2007)

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva. (Redação dada pela Lei nº 11.603, de 2007)" (Lei nº 10.101/2000, g. n.)

O conflito normativo aparente é solucionado pela Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.657/1942), que prevê as seguintes possibilidades interpretativas: "Art. 2º Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue.

§ 1º A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior.

§ 2º A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior." (g. n.)

A melhor solução para a circunstância controvertida neste processo é o reconhecimento da revogação do art. 386 da CLT pela Lei nº 10.101/2000, especialmente em relação às atividades do comércio em geral. Aplica-se o art. 2º, § 1º, da LIDB.

Embora reconheça a elevada controvérsia sobre a questão, em razão dos precedentes da SDI-1 do C. TST transcritos nas contrarrazões, não se vislumbra como razoável reconhecer a incidência do art. 2º, § 2º, da LIDB em favor das partes deste processo. Posso explicar tal conclusão, inclusive com razões históricas.

O legislador editou inúmeros atos, posteriormente à CLT, para regulamentar o trabalho aos domingos. É o caso da Lei nº 605/1949, que estipula repouso "preferentemente aos

domingos", da Constituição, que determina "repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos", e também da Lei nº 10.101/2000, referida em linhas transatas. Em todos esses atos normativos, o repouso aos domingos foi abordado apenas genericamente. Caso vislumbrasse a necessidade de estabelecer proteção específica, o legislador teria normatizado de alguma forma a situação especial das mulheres.

Veja-se que a CLT tratou genericamente do tema do repouso aos domingos no seu art. 67 e, vislumbrando a necessidade de definir a proteção na época de sua edição, em 1943, estipulou garantia específica no art. 386. A omissão da norma específica protetiva das mulheres nos atos normativos posteriores à CLT evidencia intencionalidade. O silêncio da lei sobre tal situação é eloquente. Tem finalidade de retirar a vigência da norma protetiva que produziu efeitos até, pelo menos, 1949.

O reconhecimento de privilégio oriundo do sexo da pessoa é expresso, por exemplo, na legislação previdenciária. Sempre que há uma alteração no regime previdenciário, a nova lei especifica o nível de proteção conferido às mulheres. A própria redução da diferença de idade de aposentadoria entre homens e mulheres sinaliza para o fato de que o contexto histórico tem igualado normativamente as pessoas de ambos os sexos. Tal circunstância dispensaria um acréscimo de proteção no mundo do trabalho.

A Constituição, no art. 7º, XX, facilita a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos. Mas a própria norma condiciona sua implementação à edição de lei. Na circunstância das mulheres que trabalham na loja da reclamada em Nanuque, nem mesmo os representantes das categorias profissional e econômica vislumbraram a necessidade de resguardar o repouso dominical quinzenal em favor das mulheres. Transcrevo a disposição convencional sobre a matéria:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO AOS DOMINGOS A partir do dia 1º/2/2025, fica autorizada nos setores de gêneros alimentícios, a abertura aos domingos no horário das 8h00 às 14h00 horas, ficando assegurada uma jornada de trabalho de até 6 (seis) horas trabalhadas, para cada empregado (a), em todas as lojas dos setores acordantes." (CCT de 2025/2026, id 431bd4b, f. 112, g. n.)

Respeitosamente, entendo que a linha interpretativa fixada pela SDI-1 do TST, quanto à aplicabilidade às mulheres da norma mais favorável, não aprecia esta evolução legislativa. E desconsidera o âmbito de normatividade do princípio protetivo, que apenas se aplica às circunstâncias de incidência concomitante de duas ou mais normas. Não é o que ocorre na situação controvertida neste processo, em que apenas uma das normas legais poderá prevalecer.

Nem mesmo os processos afetados pelo C. TST para pacificar a controvérsia sobre o repouso aos domingos especificou a garantia diferenciada às mulheres, conforme se infere do Tema nº 49 dos IRRs:

"No regime de trabalho 5x1, a não coincidência do repouso semanal remunerado com o domingo, a cada três semanas de trabalho, implica pagamento em dobro deste dia, por aplicação analógica do art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000 (atividades de comércio) e da incidência da Súmula nº 146 do TST?" (IncJulgRREembRep-0001583-45.2022.5.12.0016, g. n.)

Há precedente deste Colegiado sobre a matéria:

"EMENTA: ARTIGO 386 DA CLT. TRABALHO DA MULHER. FOLGA DOMINICAL. A previsão do art. 386 da CLT apenas prevê que, no caso de labor aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso nesse dia, não se tratando de obrigação

taxativa imposta à empregadora ou, no outro vértice, direito potestativo das empregadas à fruição quinzenal de repouso em dia de domingo. Nos termos do art. 7º, XV, da Constituição da República, o repouso será concedido preferencialmente, e não obrigatoriamente, aos domingos. Nesse sentido também o artigo 67 da CLT." (TRT da 3ª Região, 10ª Turma, 0011219-56.2024.5.03.0132-ROT, Rel. Juiz Convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque, julgado na sessão do dia 20.maio.2025, g. n.)

Dou provimento para, julgando improcedente a ação, absolver a reclamada de toda a condenação. (...) (0010184-82.2025.5.03.0146 ROT, Rel. Des. Ricardo Antônio Mohalle, Disponibilização: 7/7/2025). (Destques acrescidos)

No mesmo sentido, o seguinte acórdão: 0010691-10.2024.5.03.0039 ROT, Rel. Des. Marcus Moura Ferreira, Disponibilização: 19/3/2025.