



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0001503-12.2024.5.21.0000

Relator: GUILHERME AUGUSTO CAPUTO BASTOS

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 12/11/2025

Valor da causa: R\$ 50.000,00

**Partes:**

**RECORRENTE:** SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

ADVOGADO: JAIDSON CUNHA DE ALBUQUERQUE

ADVOGADO: GRACE CHRISTHINE DE OLIVEIRA GOSSON

**RECORRIDO:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

**RECORRIDO:** SIND EMP COM HOT SIM ESTO RIO GRD NORTE

ADVOGADO: ROBERTO FERNANDO DE AMORIM JUNIOR

ADVOGADO: PEDRO VICTOR MEDEIROS DE MELO



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-ROT - 0001503-12.2024.5.21.0000

ACÓRDÃO  
(SDC)  
GMMGD/Is/

**RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE. AÇÃO ANULATÓRIA DE NORMA COLETIVA AJUIZADA PELO MPT. CLÁUSULA 31ª, §1º, DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – REPOUSO SEMENAL REMUNERADO COICIDENTE COM O DOMINGO A CADA TRÊS SEMANAS, SEM DISTINÇÃO DE SEXO. INVALIDADE. INCIDÊNCIA DA REGRA DE PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER. ARTS. 7º, XX, XVIII, 226 e 227 DA CF E 386 DA CLT.** O Tribunal Regional declarou inválida a Cláusula 31ª, 1º, da CCT firmada entre os sindicatos das categorias econômica e profissional, ligadas ao comércio. Referida norma estabeleceu que o repouso semanal remunerado de todos os trabalhadores da categoria, sem distinção de sexo, deverá coincidir pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo. A cláusula busca refletir a norma jurídica especial regente dos trabalhadores no comércio em geral, a qual dispõe que o repouso semanal deverá coincidir com o domingo ao menos uma vez no período máximo de *três semanas* (art. 6º, *caput* e parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000, com a redação dada pela Lei 11.603/2007). Nada obstante a reprodução quase literal do artigo que trata do intervalo máximo para a concessão do repouso semanal remunerado aos domingos, aplicável aos trabalhadores do comércio em geral, é pacífico nesta Corte que, em relação às mulheres que laboram nesse segmento econômico, incide a regra específica do art. 386 da CLT, que estipula o período máximo de 15 dias a favor delas. Note-se que a Constituição prevê como direito social fundamental a “*proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei*” (art. 7º, XX, da CF), tendo o legislador ordinário excepcionado expressamente, da Lei nº 10.101/2000, as mulheres que trabalham aos domingos, elevando o art. 386 da CLT, inserido no Capítulo III, que trata da Proteção do Trabalho da Mulher, à categoria de legislação especial. Tal regra estatal é imperativa e não passível de flexibilização por negociação coletiva. Sobre o assunto, é preciso destacar que, além dos dispositivos já mencionados, o nosso ordenamento jurídico tem diversas outras disposições que garantem um núcleo protetivo de direitos fundamentais sociais das mulheres e legitimam o tratamento diferenciado em relação aos homens, como o art. 5º, I, que estabelece o princípio da igualdade, o art. 7º, XVIII, que prevê a licença-maternidade de 120 dias, o art. 226, que



valoriza a instituição familiar, e o art. 227, que busca garantir um padrão moral e educacional adequado para crianças e adolescentes. Todo esse conjunto de normas confere respaldo à concepção de um estado que se preocupa e maneja os seus instrumentos jurídicos e administrativos para a proteção e o tratamento diferenciado da mulher, exigência indissociável dos objetivos previstos nos arts. 1º e 3º da Constituição e que advém também da necessidade de se reparar as consequências decorrentes das particularidades fisiológicas e culturais que, ao longo da história humana, impuseram à mulher uma sobrecarga de responsabilidades e atribuições superiores, fruto de uma sociedade marcada pela estruturação patriarcal. Diante desse cenário, o Poder Judiciário, em sua função precípua de concretizar o direito, assumiu sua parcela de responsabilidade social para enfrentar essa grave questão inerente à sociedade brasileira. Ao buscar conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva, contemplado tanto na Constituição Federal quanto em tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário, o Judiciário atua como um agente de transformação. Seu objetivo primordial é evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas, as quais se originam da nefasta influência do machismo, do sexismo, do racismo e de outras práticas preconceituosas, com o propósito derradeiro de eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher e construir uma sociedade verdadeiramente equânime. Nesse sentido, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação 128, publicada em 15/2/2022, que aconselha a magistratura brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Inspirado nas Recomendações Gerais nº 33 e 35 do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ("*Convenção de Belém do Pará*"), todos da ONU, o Protocolo incentiva que, nas causas que envolvam questões de gênero, o Julgador não incorra na repetição de estereótipos e na perpetuação de tratamentos diferentes e injustos contra as mulheres, bem como que as decisões explicitem e considerem as desigualdades estruturais e seus impactos, aproximando a Justiça de parâmetros constitucionais e internacionais de direitos humanos que combatam a discriminação. Com efeito, a contemporânea organização social, impulsionada pelos preceitos humanistas, sociais e inclusivos da Constituição Cidadã de 1988, tem catalisado um movimento jurisprudencial virtuoso, refletido em decisões que promovem a efetivação de direitos fundamentais. Um exemplo emblemático dessa evolução se materializou no julgamento do Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista n.º IIN-RR-1540/2005.046-12-00.5, perante o Tribunal Pleno desta Corte. Naquela ocasião, foi reconhecida a plena recepção constitucional do art. 384 da CLT, que estabelece a garantia de quinze minutos de descanso à mulher antes de iniciar a jornada de horas extras. Note-se que, embora o art. 384 da CLT tenha sido revogado pela Lei 13.467



/2017, o art. 386 da CLT, aqui analisado, não sofreu qualquer alteração pela Lei da Reforma Trabalhista. Paralelamente a isso, esta Corte tem afirmado reiteradamente que o art. 386 da CLT também foi recepcionado pela Constituição, devendo prevalecer sobre as disposições do art. 6º da Lei 10.101/2000, no caso das trabalhadoras no comércio em geral (julgados de todas as oito Turmas do TST e da SBDi-1). Diante desse panorama, é manifesta a impossibilidade jurídica de se validar cláusula de norma coletiva que pretenda afastar ou negar a aplicabilidade do art. 386 da CLT às trabalhadoras do comércio que laboram aos domingos. Ademais, registre-se que a tese firmada pela Suprema Corte em sede de Repercussão Geral no Tema 1046 não comporta a salvaguarda da cláusula normativa em comento. Conforme decidiu a Suprema Corte, ***“são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”***. Com efeito, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, ao confirmar o prestígio da autonomia da vontade coletiva, não conferiu aos sindicatos e empregadores um poder ilimitado e discricionário para transacionar direitos fundamentais de índole trabalhista. Ao contrário, a Suprema Corte, no julgamento do ARE 1.121.633/GO (caso paradigma do Tema 1046), reiterou que a liberdade negocial encontra balizas nos princípios humanísticos e sociais que informam a Constituição da República, bem como nos direitos individuais e sociais expressamente previstos e considerados imperativos pela ordem jurídica vigente, realizando-se tal aferição pela aplicação do princípio da adequação setorial negociada. Segundo esse princípio, as normas autônomas juscoletivas não podem prevalecer se concernentes a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um *patamar civilizatório mínimo* que a sociedade democrática não concede ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, CF/88). No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: *as normas constitucionais em geral* (respeitadas, é claro, as ressalvas *parciais* expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); *as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro* (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); *as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora* (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos



antidiscriminatórios, etc.). Perceba-se que, embora a Lei n. 13.467/2017 tenha alargado o elenco de parcelas de indisponibilidade apenas relativa - inclusive, em muitos casos, em arrepio e desprezo ao estuário normativo da Constituição de 1988 (vide o amplo rol de temas constantes no art. 611-A da CLT) -, ela não buscou eliminar a fundamental distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa. Nesse sentido, o art. 611-B, em seus incisos I a XXX, projeta o princípio da adequação setorial negociada, ao estabelecer limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, proibindo a supressão ou a redução dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta ali elencados. A propósito, um desses direitos expressamente mencionados no referido dispositivo, de indisponibilidade absoluta e insuscetível de supressão ou redução pela negociação coletiva, é o da “*proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei*”, fixado no inciso XV do art. 611-B da CLT. **No caso concreto**, conforme exaustivamente exposto, o debate sobre a cláusula examinada não se limita a uma dimensão meramente formal ou quantitativa, mas, fundamentalmente, à questão de gênero, bem como à necessidade de se concretizar a igualdade substantiva entre homens e mulheres. A ordem jurídica brasileira, em sua integridade principiológica, manifesta uma intencionalidade em moldar as relações sociais para alcançar tal fim, conforme bem ilustram os direitos sociais fundamentais aqui mencionados, a exemplo do art. 7º, XX, da Constituição Federal, que determina a proteção do mercado de trabalho da mulher por meio de incentivos específicos. Em conclusão, o art. 386 da CLT é um direito com natureza inquestionavelmente absoluta, destinado a mitigar desvantagens históricas e a promover um ambiente de trabalho mais equitativo e digno para as trabalhadoras, e não está sujeito à flexibilização pela negociação coletiva. A tentativa de afastar a incidência do referido dispositivo por meio de cláusula normativa configura uma violação direta e frontal à Constituição Federal e aos princípios que a regem. Mantém-se o acórdão recorrido, que declarou ilícita a Cláusula 31ª, §1º, da Convenção Coletiva de Trabalho. **Recurso ordinário d esprovido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário Trabalhista** nº TST-ROT - 0001503-12.2024.5.21.0000, em que é RECORRENTE **SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE** e são RECORRIDOS **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e **SIND EMP COM HOT SIM ESTO RIO GRD NORTE**.

Trata-se de ação anulatória de cláusula convencional ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, em desfavor do **SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE - SHRBS/RN** e do **SINDICATO DOS**



EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE - SINDHOTELEIROS, com a finalidade de anular a cláusula 31ª, §1º, da Convenção Coletiva de Trabalho vigente de 01/03/2023 e 28/02/2025.

O TRT da 21ª Região julgou a ação anulatória procedente.

Os embargos de declaração foram desprovidos.

Inconformado, o SHRBS/RN apresentou recurso ordinário, que foi recebido pelo TRT.

Contrarrazões do Ministério Público do Trabalho.

Dispensada a remessa dos autos ao MPT, por ser parte no processo.

É o relatório.

**V O T O**

## **I) CONHECIMENTO**

O recurso ordinário é tempestivo e estão preenchidos os demais pressupostos genéricos de admissibilidade do apelo.

**CONHEÇO.**

## **II) MÉRITO**

**CLÁUSULA 31ª, §1º, DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – REPOUSO SEMENAL REMUNERADO COICIDENTE COM O DOMINGO A CADA TRÊS SEMANAS, SEM DISTINÇÃO DE SEXO. INVALIDADE. INCIDÊNCIA DA REGRA DE PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER. ARTS. 7º, XX, 226 e 227 DA CF E 386 DA CLT**

O Tribunal Regional entendeu pela invalidade da Cláusula, nos seguintes termos:

### **Mérito**

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO pleiteia a anulação da cláusula 31ª, §1º, da Convenção Coletiva de Trabalho vigente de 01/03/2023 e 28/02/2025 (registro no MTE nº RN000199/2023), sob a alegação de que o preceito normativo impugnado viola o art. 386 da CLT - repouso dominical quinzenal -, bem como afronta diversos dispositivos tutelares do trabalho da mulher, inclusive preceitos constitucionais e constantes de tratados internacionais.

O Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares do Estado do Rio Grande do Norte (SINDHOTELEIROS-RN) não se manifestou acerca da validade da cláusula, restringindo-se a afirmar que "(...) não se opõe à retirada ou suspensão do § 1º da Cláusula 31ª da convenção coletiva da categoria" (Id Id 8714fde).

O Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado do Rio Grande do Norte somente se manifestou por ocasião de suas razões, em que defende a constitucionalidade da cláusula, alegando adequação setorial negociada e observância da jurisprudência do STF e TST sobre a prevalência do negociado sobre o legislado. Sustenta, ainda, que a cláusula impugnada, ao adequar o descanso semanal remunerado das mulheres no setor hoteleiro, gera maior oportunidade financeira para elas, considerando a maior demanda de trabalho aos finais de semana. Ao final, pede a improcedência da ação anulatória ou, subsidiariamente, a anulação das cláusulas compensatórias, caso seja anulada a cláusula questionada.

A cláusula impugnada possui a seguinte redação:

**"CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO NO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

Será remunerado em dobro o trabalho realizado aos domingos, salvo se concedida folga compensatória de outro dia na mesma semana.



Parágrafo primeiro: O repouso semanal remunerado de todos os trabalhadores da categoria, sem distinção de sexo, deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo.

Parágrafo segundo: Excetuam-se da regra disposta no caput as jornadas com escala variável (12x36, dentre outras), por já contemplarem a compensação nas folgas entre jornadas" (Grifos acrescidos)".

#### **Ao exame.**

Em relação à matéria, é fundamental considerar o disposto no artigo 67 da CLT e no artigo 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000, que determinam que o repouso semanal remunerado deve coincidir, ao menos uma vez a cada três semanas, com o domingo. Esta previsão legal, em consonância com o artigo 7º, XV, da Constituição Federal, que assegura o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, visa garantir o convívio familiar e social do trabalhador.

No entanto, a análise não pode se restringir a estas disposições. O artigo 386 da CLT, inserido no capítulo que trata da proteção ao trabalho da mulher, estabelece que, havendo trabalho aos domingos, deve ser organizada uma escala de revezamento quinzenal, favorecendo o repouso dominical. Esta norma, que visa proteger a saúde e o bem-estar da trabalhadora, tem sido objeto de intensa discussão nos tribunais.

A jurisprudência trabalhista consolidada reconhece a recepção do artigo 386 da CLT pela Constituição Federal, destacando a necessidade de um tratamento diferenciado para as mulheres, em razão das particularidades fisiológicas e sociais que as distinguem dos homens. O Tribunal Superior do Trabalho, em diversas decisões, tem reafirmado a importância da escala quinzenal de revezamento para as mulheres, especialmente em atividades que funcionam aos domingos.

Sobre o tema, seguem os arestos a seguir ementados:

[...] B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017 . 1. ESTABELECIMENTO EMPRESARIAL QUE FUNCIONA AOS DOMINGOS. RESTAURANTE. ESCALA QUINZENAL DE REVEZAMENTO. PROTEÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. ART. 7º, XX, DA CF, E ART. 386 DA CLT. A discussão consiste em saber se é absoluta a previsão de o descanso semanal remunerado coincidir com o domingo, na hipótese do trabalho da mulher. A coincidência preferencial do descanso semanal com o domingo sempre foi enfatizada pela ordem justralhista. A CLT já a estabelecia (art. 67), a Lei n. 605/49 a reiterou (art. 1º), e a Constituição de 1988 determinou-a expressamente (art. 7º, XV). A coincidência, contudo, é preferencial, e não absoluta. Há empresas autorizadas a funcionar em domingos (desrespeitando, pois, licitamente, essa coincidência preferencial). Tais empresas deverão, porém, organizar uma escala de revezamento entre seus empregados, de modo a permitir a incidência periódica em domingos de um descanso semanal remunerado. Nessa escala de trabalho e folgas, é preciso que se respeite a coincidência preferencial com os domingos, determinada pela Constituição. O comércio em geral, embora não configure - em seu todo - atividade que, por sua natureza ou pela conveniência pública, deva ser exercida aos domingos (parágrafo único do art. 68 da CLT), passou a ser favorecido pela possibilidade de elidir a coincidência preferencial enfatizada pela ordem jurídica. Desde a MP n. 388, de 2007 (convertida na Lei nº. 11.603/2007), a escala de coincidência dominical foi aperfeiçoada, devendo o descanso semanal remunerado coincidir com o domingo ao menos uma vez no período máximo de três semanas. É, pois, o que prevalece no art. 6º, caput e parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000. Não se desconhece que o art. 6º da Lei nº 10.101/2000 consiste em norma jurídica especial - trabalhadores do comércio em geral -, regente de um segmento especial de trabalhadores. Não se trata de uma norma geral que, necessariamente, não tenha a aptidão de se confrontar com norma especial previamente divulgada. Não obstante, o legislador excepcionou expressamente, da Lei nº 10.101/2000, as mulheres que trabalham aos domingos, elevando o art. 386 da CLT, inserido no Capítulo III, que trata da Proteção do Trabalho da Mulher, à categoria de legislação especial. Nesse contexto de proteção especial ao mercado de trabalho das mulheres prevista na Constituição Federal de 1988, além do art. 7º, XX, da CF/88, existem disposições que garantem um núcleo protetivo de direitos fundamentais sociais das mulheres e legitimam tratamento diferenciado em relação aos homens, como o art. 5º, I, que estabelece o princípio da igualdade, o art. 7º, XVIII, que prevê a licença-maternidade de 120



dias, e o art. 226 que valoriza a instituição familiar. Além disso, diversas normas buscam garantir um padrão moral e educacional adequado para crianças e adolescentes, como evidenciado no art. 227 da CF/88. De par com isso, qualquer situação que envolva efetivas considerações e a máxima efetividade das normas constitucionais permite tratamento normativo diferenciado, à luz de critério jurídico valorizado pela própria Constituição da República. Assim, por força do critério da especialidade (conforme o art. 2º, § 2º, da LINDB) e do princípio da norma mais favorável, deve prevalecer o império do art. 386 da CLT em favor das mulheres que se ativam no comércio aos domingos, a fim de garantir não apenas o descanso, mas também o convívio da mulher com sua família, parentes e amigos, já que, em regra, desfrutam de folgas também aos domingos. Cumpre mencionar também a tese consagrada pelo Tribunal Pleno desta Corte na apreciação da inconstitucionalidade do art. 384 da CLT. Conforme Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista IIN-RR-1540/2005-046-12-00.5, o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal. Por analogia, o mesmo entendimento deve ser aplicado ao art. 386 da CLT. Nesse sentido, os recentes julgados da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais e das Turmas do TST. Outrossim, reafirmando a importância da escala de revezamento quinzenal, a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, não trouxe alterações ao texto do art. 386 da CLT. É válido ressaltar também que o não cumprimento do intervalo estabelecido no art. 386 da CLT não acarreta apenas penalidades administrativas, mas também implica o pagamento de horas extras correspondentes a esse período. Isso se deve ao fato de que a medida prevista nesse artigo está relacionada à higiene, saúde e segurança do trabalhador. Portanto, com base nos fatos apresentados no acórdão regional, nos quais é evidente a concessão de apenas um descanso semanal remunerado por mês, coincidindo com o domingo, há clara violação ao art. 386 da CLT. A conduta empresarial descrita na decisão do TRT implica desrespeito à exigência legal da escala quinzenal de revezamento, causando um prejuízo manifesto à trabalhadora, que teve sua convivência familiar e comunitária parcialmente prejudicada. Recurso de revista conhecido e provido. [...] (TST - ARR: 10005828320195020018, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 28/06/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 30/06/2023)

**AGRAVO. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL PARA MULHERES. ARTIGO 386 DA CLT. RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.** 1. O Tribunal Regional ratificou a sentença em que determinada, quanto às empregadas mulheres, a observância, pela Ré, do disposto no art. 386 da CLT, bem como sua condenação ao pagamento de um descanso dominical, nos casos em que esse descanso tiver sido concedido somente após dois domingos consecutivos trabalhados. 2. De acordo com as razões de decidir prevalentes no julgamento do IIN-RR-1540/2005-046-12-00, lavrado pelo Pleno deste TST, o artigo 384 da CLT, vigente à época, 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. Essa mesma compreensão justifica e legitima o critério legal e especial, inscrito no art. 386 da CLT, que deve ser considerado recepcionado pela Constituição Federal de 1988. 3. Diante da consonância da decisão com a jurisprudência do TST, não há falar em ofensa a dispositivos legais, tampouco em dissenso pretoriano. Pertinência da Súmula 333/TST e do artigo 896, § 7º, da CLT, nenhum reparo merece a decisão agravada, em que não conhecido o recurso de revista da Reclamada. Decisão mantida, com acréscimo de fundamentos. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação. (TST - Ag-ARR: 00017477220165120031, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 21/06/2023, 5ª Turma, Data de Publicação: 30/06/2023)

**EMBARGOS DE DIVERGÊNCIA. RECURSO DE REVISTA. 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). DIVERGÊNCIA SUPERADA POR ITERATIVA E NOTÓRIA JURISPRUDÊNCIA DESTA SBDI-1/TST. ART. 894, § 2º DA CLT. NÃO CONHECIMENTO.** I. A 6ª Turma desta Corte Superior não conheceu do recurso de revista, mantendo a decisão de origem 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 as trabalhadoras representadas pelo sindicato reclamante com 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". 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. Destaca-se que os embargos de divergência somente se viabilizam nas hipóteses do art. 894, II, da CLT, não impulsionando o conhecimento do apelo a indicação de violação a dispositivos constitucionais ou legais. VI. Recurso de embargos de que se não se conhece. (TST - E-ED-ARR: 0001605-61.2016.5.12.0001, Relator: Evandro Pereira Valadao Lopes, Data de Julgamento: 26/10/2023, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 10/11/2023)

**AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA - TRABALHO DA MULHER - ART. 386, DA CLT - REVEZAMENTO QUINZENAL. RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.** Consignou-se na decisão agravada que a jurisprudência prevalecente nesta Corte orienta-se no sentido de que o legislador, ao dispor especificamente sobre a proteção do trabalho da mulher, não afrontou a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, mas sim buscou, diante das peculiaridades entre ambos os gêneros, notadamente de ordem fisiológica, resguardar a saúde da mulher trabalhadora. Com efeito, deve ser aplicada, nessa hipótese, a ratio decidendi da decisão do Pleno no IIN-RR-1540/2005-046-12-00.5 acerca da constitucionalidade do art. 384 da CLT. Precedentes. Agravo interno desprovido. (TST - Ag-AIRR: 0000236-54.2017.5.17.0002, Relator: Margareth Rodrigues Costa, Data de Julgamento: 29/11/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 01/12/2023)

**I - AGRAVO DA RECLAMANTE . INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 . RITO SUMARÍSSIMO. TRABALHO DA MULHER. COMÉRCIO EM GERAL. SUPERMERCADOS. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL PARA O TRABALHO AOS DOMINGOS. ARTIGO 386 DA CLT. PREVALÊNCIA SOBRE A LEI Nº 10.101/2000. PRINCÍPIO DA ESPECIALIDADE. PREVALÊNCIA. PROVIMENTO.** Constatada a existência de equívoco no exame do agravo de instrumento, impõe-se o provimento do presente agravo para melhor exame do apelo. Agravo a que se dá provimento. **II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE . RITO SUMARÍSSIMO. TRABALHO DA MULHER. COMÉRCIO EM GERAL. SUPERMERCADOS. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL PARA O TRABALHO AOS DOMINGOS. ARTIGO 386 DA CLT. PREVALÊNCIA SOBRE A LEI Nº 10.101/2000. PRINCÍPIO DA ESPECIALIDADE. PREVALÊNCIA. PROVIMENTO .** Por possível violação do artigo 7º, XX, da Constituição Federal, o provimento do agravo de instrumento para o exame do recurso de revista é medida que se impõe. Agravo de instrumento a que se dá provimento. **III - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. RITO SUMARÍSSIMO. TRABALHO DA MULHER. COMÉRCIO EM GERAL. SUPERMERCADOS. REPOUSO SEMANAL**



REMUNERADO. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL PARA O TRABALHO AOS DOMINGOS. ARTIGO 386 DA CLT. PREVALÊNCIA SOBRE A LEI Nº 10.101/2000. PRINCÍPIO DA ESPECIALIDADE. PREVALÊNCIA. PROVIMENTO. A respeito da matéria em debate, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta egrégia Corte Superior, por ocasião do julgamento do leading case consubstanciado no Processo nº TST-ED-RR-619-11.2017.5.12.0054 (publicado no DEJT de 11.2.2022), da relatoria do Exm.º Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, fixou o entendimento de que o artigo 386 foi recepcionado pela atual Constituição Federal e que a referida norma celetista, dada a sua especialidade, há de prevalecer sobre o disposto no artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, nas hipóteses em que o direito discutido refere-se ao repouso dominical das mulheres trabalhadoras no comércio em geral. Precedentes da SBDI-1. No caso vertente, o egrégio Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário da reclamada para excluir da condenação a determinação de pagamento das parcelas decorrentes do disposto no artigo 386 da CLT. Entendeu a Corte a quo que o artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, ao trazer regras próprias acerca das folgas dominicais no trabalho prestado em estabelecimentos comerciais, constitui norma especial frente ao artigo 386 da CLT, devendo, por essa razão, ser aplicado de forma indistinta a homens e mulheres. Assim, concluiu que a reclamante tinha direito ao repouso semanal remunerado coincidente com o domingo uma única vez a cada três semanas, e não a cada quinze dias, na forma do artigo 386 da CLT. Ao assim decidir, todavia, o Tribunal Regional proferiu decisão manifestamente dissidente com a jurisprudência já pacificada pela SBDI-1 desta Corte Superior acerca da matéria, com fundamento, entre outros dispositivos, no artigo 7º, XX, da Constituição Federal. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR-Ag: 0000621-59.2022.5.12.0036, Relator: Carlos Eduardo Gomes Pugliesi, Data de Julgamento: 05/06/2024, 8ª Turma, Data de Publicação: 10/06/2024)

Tais decisões, em consonância com o entendimento do Supremo Tribunal Federal, reafirmam a prevalência do artigo 386 da CLT sobre a Lei nº 10.101/2000, garantindo às mulheres o direito ao repouso dominical quinzenal, in verbis:

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. [...]. (STF, Primeira Turma, RE 1403904 AgR, Rel. Cármen Lúcia, DJE 23.10.2023)

Posto isso, tem-se que, na hipótese, a questão central reside na apuração acerca da possibilidade de flexibilização do disposto no artigo 386 da CLT por meio de negociação coletiva.

Sobre a validade da negociação coletiva, como sabido, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVI, reconhece expressamente as convenções e acordos coletivos de trabalho como direitos fundamentais dos trabalhadores, conferindo especial relevância à autonomia negocial coletiva. Este reconhecimento constitucional reflete a importância do diálogo social e da autocomposição nas relações trabalhistas, permitindo que as partes, através de seus representantes sindicais, estabeleçam normas e condições de trabalho que melhor se adequem às suas realidades específicas, sempre respeitando os direitos e garantias fundamentais indisponíveis.

Tratando do assunto das negociações coletivas, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o tema de Repercussão Geral n.º 1046, firmou importante tese acerca dos limites da negociação coletiva, estabelecendo que são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, à luz do princípio da adequação setorial negociada, flexibilizam normas trabalhistas quando não transacionam parcelas de indisponibilidade absoluta. Esta decisão paradigmática reforçou o prestígio constitucional conferido à negociação coletiva, reconhecendo sua importância como instrumento de harmonização dos interesses de empregados e empregadores, desde que preservado o patamar civilizatório mínimo de direitos dos trabalhadores.

Nesse contexto, de plano, deve-se anotar que o artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, ao arrolar as matérias que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho tem prevalência sobre a lei, não



menciona o repouso semanal remunerado que decorre de norma constitucional (artigo 7º (...) XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos).

Ademais, o artigo 611-B consolidado traz o rol dos direitos inegociáveis em convenção ou acordo coletivos, dentre os quais se encontram os relativos ao remunerado semanal remunerado e à proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. Veja-se:

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

(...)

IX - repouso semanal remunerado;

(...)

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

Com efeito, no caso sob exame, não há que se cogitar de prevalência do negociado sobre a disposição legal, sendo certo que a Cláusula 31ª, §1º, da Convenção Coletiva de Trabalho aqui analisada, ao permitir que o repouso semanal remunerado das trabalhadoras não coincida com o domingo, ao menos a cada quinze dias, como determina o art. 386 da CLT, viola o princípio da proteção ao trabalho da mulher e a legislação vigente, contrariando, inclusive, o entendimento jurisprudencial consolidado sobre a matéria.

Destarte, tem razão o Ministério Público do Trabalho quando, na peça de ingresso defende que "resta hialino que incentivos específicos de proteção ao mercado de trabalho da mulher, especialmente referentes ao descanso, que tem relação direta com a saúde da trabalhadora, não pode ser objeto de negociação coletiva, notadamente para suprimir ou limitar sua fruição", concluindo que "é inadmissível que óbices sejam criados à plena efetivação da proteção do mercado de trabalho da mulher".

Assim, considerando todo o esposado, julgo procedente a pretensão deduzida na presente ação anulatória para declarar, em definitivo, a anulação da Cláusula 31ª, §1º, da Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2025, firmada entre o Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado do Rio Grande do Norte - SHRBS/RN e o Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares do Estado do Rio Grande do Norte - SINDHOTELEIROS.

No recurso ordinário, o Sindicato Réu (patronal) alega que o acórdão regional negou vigência ao princípio da prevalência do negociado sobre o legislado (art. 7º, XXVI, da CF/88), desrespeitando o Tema 1.046 da Repercussão Geral do STF e os arts. 611-A e 611-B da CLT. Defende a legalidade da cláusula, que visa adequar o descanso semanal remunerado das mulheres no setor hoteleiro, gerando maior oportunidade financeira. Alternativamente, requer, caso a cláusula seja anulada, que as cláusulas compensatórias sejam igualmente anuladas e que os efeitos da nulidade sejam apenas prospectivos.

Ao exame.

Conforme visto, o Tribunal Regional declarou inválida a Cláusula 31ª, 1º, da CCT firmada entre os sindicatos das categorias econômica e profissional, ligadas ao comércio. Eis o seu teor:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO NO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Será remunerado em dobro o trabalho realizado aos domingos, salvo se concedida folga compensatória de outro dia na mesma semana.

Parágrafo primeiro: O repouso semanal remunerado de todos os trabalhadores da categoria, sem distinção de sexo, deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo.

Parágrafo segundo: Excetuam-se da regra disposta no caput as jornadas com escala variável (12x36, dentre outras), por já contemplarem a compensação nas folgas entre jornadas" (Grifos acrescidos)".



Observa-se que referida norma estabeleceu que o repouso semanal remunerado de todos os trabalhadores do comércio em geral, sem distinção de sexo, deverá coincidir pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo.

A cláusula busca refletir a norma jurídica especial regente dos trabalhadores no comércio em geral, a qual dispõe que o repouso semanal deverá coincidir com o domingo ao menos uma vez no período máximo de *três semanas* (art. 6º, *caput* e parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000, com a redação dada pela Lei 11.603/2007), nestes termos:

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.

Nada obstante a reprodução quase literal do artigo que trata do intervalo máximo para a concessão do repouso semanal remunerado aos domingos, para os trabalhadores do comércio em geral, é pacífico nesta Corte que, em relação às mulheres que laboram nesse segmento econômico, incide a regra específica do art. 386 da CLT, que estipula o período máximo de 15 dias a favor delas:

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

Note-se que a Constituição prevê como direito social fundamental a “*proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei*” (art. 7º, XX, da CF), tendo o legislador ordinário excepcionado expressamente, da Lei nº 10.101/2000, as mulheres que trabalham aos domingos, elevando o art. 386 da CLT, inserido no Capítulo III, que trata da Proteção do Trabalho da Mulher, à categoria de legislação especial. Tal regra estatal é imperativa e não passível de flexibilização por negociação coletiva.

Sobre o assunto, é preciso destacar que, além dos dispositivos já mencionados, o nosso ordenamento jurídico tem diversas outras disposições que garantem um núcleo protetivo de direitos fundamentais sociais das mulheres e legitimam o tratamento diferenciado em relação aos homens, como o art. 5º, I, que estabelece o princípio da igualdade, o art. 7º, XVIII, que prevê a licença-maternidade de 120 dias, o art. 226 que valoriza a instituição familiar, e o art. 227, que busca garantir um padrão moral e educacional adequado para crianças e adolescentes.

Todo esse conjunto de normas confere respaldo à concepção de um estado que se preocupa e maneja os seus instrumentos jurídicos e administrativos para a proteção e o tratamento diferenciado da mulher, exigência indissociável dos objetivos previstos nos arts. 1º e 3º da Constituição e que advém também da necessidade de se reparar as consequências decorrentes das particularidades fisiológicas e culturais que, ao longo da história humana, impuseram à mulher uma sobrecarga de responsabilidades e atribuições superiores, fruto de uma sociedade marcada pela estruturação patriarcal.

Diante desse cenário, o Poder Judiciário, em sua função precípua de concretizar o direito, assumiu sua parcela de responsabilidade social para enfrentar essa grave questão inerente à sociedade brasileira. Ao buscar conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva, contemplado tanto na Constituição Federal quanto em tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário, o Judiciário atua como um agente de transformação. Seu objetivo primordial é evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas, as quais se originam da nefasta influência do machismo, do sexismo, do racismo e de outras práticas preconceituosas, com o propósito derradeiro



de eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher e construir uma sociedade verdadeiramente equânime.

Nesse sentido, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação 128, publicada em 15/2/2022, que aconselha a magistratura brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

Inspirado nas Recomendações Gerais nº 33 e 35 do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ("*Convenção de Belém do Pará*"), todos da ONU, o Protocolo incentiva que, nas causas que envolvam questões de gênero, o Julgador não incorra na repetição de estereótipos e na perpetuação de tratamentos diferentes e injustos contra as mulheres, bem como que as decisões explicitem e considerem as desigualdades estruturais e seus impactos, aproximando a Justiça de parâmetros constitucionais e internacionais de direitos humanos que combatam a discriminação.

Com efeito, a contemporânea organização social, impulsionada pelos preceitos humanistas, sociais e inclusivos da Constituição Cidadã de 1988, tem catalisado um movimento jurisprudencial virtuoso, refletido em decisões que promovem a efetivação de direitos fundamentais.

Um exemplo emblemático dessa evolução se materializou no julgamento do Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista n.º IIN-RR-1540/2005.046-12-00.5, perante o Tribunal Pleno desta Corte.

Naquela ocasião, foi reconhecida a plena recepção constitucional do art. 384 da CLT, que estabelece a garantia de quinze minutos de descanso à mulher antes de iniciar a jornada de horas extras.

Note-se que, embora o art. 384 da CLT tenha sido revogado pela Lei 13.467/2017, o art. 386 da CLT, em análise neste voto, e que, como cediço, disciplina a escala de revezamento quinzenal para concessão do descanso aos domingos para as mulheres (art. 386 da CLT), não sofreu qualquer alteração pela Lei da Reforma Trabalhista.

Paralelamente a isso, esta Corte tem afirmado reiteradamente que o comando do art. 386 da CLT, por aplicação analógica do entendimento sufragado pelo Tribunal Pleno no IIN-RR-1540/2005.046-12-00.5, também foi recepcionado pela Constituição, devendo prevalecer sobre as disposições do art. 6º da Lei 10.101/2000, no caso das trabalhadoras no comércio em geral.

Ilustrativamente, julgados da SDI-2 e de Turmas do TST:

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 "h avendo 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 Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 04/10/2024).

AGRAVO. EMBARGOS DE DIVERGÊNCIA. AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR AO MÉRITO. NULIDADE DA DECISÃO AGRAVADA. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. PRECLUSÃO. I. A parte reclamada alega que se incorreu em negativa de prestação jurisdicional na decisão agravada, pois se valeu de conceitos vagos e indeterminados para não admitir o recurso de embargos, carecendo de fundamentação. II. Todavia, inviável o exame da nulidade arguida, vez que a parte não opôs embargos de declaração para o órgão prolator da decisão agravada a fim de suprir eventuais omissões existentes, operando-se a preclusão, por aplicação analógica do art. 1º, § 1º, da



Instrução Normativa nº 40 do TST. Precedentes. III. Preliminar ao mérito não acolhida. 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 ". 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 Valadao Lopes, DEJT 10/11/2023).

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO DE REVISTA. TRABALHO DA MULHER. ART. 386 DA CLT. COMÉRCIO. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL. NORMA ESPECÍFICA DE PROTEÇÃO. ACÓRDÃO RECORRIDO EM CONSONÂNCIA COM A JURISPRUDÊNCIA ATUAL DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. A SBDI-1 desta Corte Superior firmou entendimento no sentido de que a escala quinzenal para concessão do repouso semanal remunerado aos domingos, prevista no artigo 386 da CLT, deve prevalecer sobre o disposto no art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000, segundo o qual a escala de revezamento deve coincidir com o domingo pelo menos uma vez no lapso máximo de três semanas. Precedentes. 2. Encontrando-se a decisão regional em consonância com a jurisprudência desta Corte Superior, resta inviabilizado o recurso de revista, nos termos do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. Recurso de revista não conhecido. (RR-0000655-03.2023.5.12.0035, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 28/01/2025).

I - JUÍZO DE RETRATAÇÃO. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JULGAMENTO ANTERIOR PELA SEGUNDA TURMA DESTA CORTE. DEVOLUÇÃO PARA EVENTUAL EMISSÃO DE JUÍZO DE RETRATAÇÃO (ART. 1.030, II, DO CPC). ART. 386 DA CLT. EMPREGADAS MULHERES. TRABALHO NO COMÉRCIO. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. LEI Nº 10.101/2000. Hipótese em que esta Segunda Turma, sob fundamento de que o artigo 386 da CLT não afasta a aplicação do artigo 6º, parágrafo único, da Lei 10.101/2000, manteve a decisão regional que excluiu a condenação relativa aos domingos trabalhados. Ocorre que, no julgamento do RE 1 . 403 . 904/SC, publicado em 23/10/2023, a Suprema Corte concluiu se tratar de matéria análoga à discutida no tema 528 do seu ementário temático de Repercussão Geral (RE 658.312), o qual assentou que " o princípio da igualdade não é absoluto, sendo mister a verificação da correlação lógica entre a situação de discriminação apresentada e a razão do tratamento desigual ". Verifica-se , portanto, que a decisão do TST deve ser compatibilizada com a tese firmada pelo STF no RE 1 . 403 . 904/SC e no RE 658.312/RG. Assim, tendo em vista que a decisão anterior desta Turma foi proferida em dissonância com a orientação firmada pelo STF, submete-se, em juízo de retratação, o recurso interposto pela parte a novo exame, nos termos do art. 1.030, II, do CPC. Juízo de retratação que se exerce. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ART. 386 DA CLT.



EMPREGADAS MULHERES. TRABALHO NO COMÉRCIO. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. LEI Nº 10.101/2000. Ante a possível violação do art. 386 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento. Agravo de instrumento a que se dá provimento. III - RECURSO DE REVISTA. ART. 386 DA CLT. EMPREGADAS MULHERES. TRABALHO NO COMÉRCIO. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. LEI Nº 10.101/2000. Hipótese em que o TRT excluiu a condenação relativa aos domingos, sob o fundamento de que a Lei 10.101/2000, aplicável ao comércio em geral, configura legislação específica superveniente em relação à CLT. Esta Turma adotava entendimento de que o art. 386 da CLT, o qual prevê escala quinzenal para a fruição do repouso semanal remunerado aos domingos para as empregadas mulheres, não afastaria a aplicação do art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000, norma específica que regulamenta a situação dos trabalhadores do comércio e estabelece a coincidência do RSR pelo menos uma vez no período máximo de três semanas com o domingo. Ocorre que o órgão uniformizador de jurisprudência interna corporis desta Corte, a SbDI-1, decidiu que deve prevalecer a norma prevista no art. 386 da CLT, sendo aplicável à controvérsia a ratio decidendi fixada pelo Tribunal Pleno do TST na rejeição da arguição de inconstitucionalidade do art. 384 da CLT, com o posterior endosso do STF no julgamento do RE 658.312. Adotou-se, assim, o entendimento de que a norma específica de proteção ao trabalho da mulher, consubstanciada no art. 386 da CLT, deve prevalecer em detrimento da norma geral aplicável a todos os trabalhadores do comércio (art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000). Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR-ED-1751-12.2016.5.12.0031, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 20/03/2025).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. TRABALHO DA MULHER. COMÉRCIO EM GERAL. LABOR AOS DOMINGOS. FOLGAS QUINZENAS AOS DOMINGOS PARA AS MULHERES. ART. 386 DA CLT. ART. 6º DA LEI 10.101/2000. APLICAÇÃO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. O Tribunal Pleno desta Corte, no julgamento do TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, em 17/11/2008, decidiu que o art. 384 da CLT fora recepcionado pela Constituição da República, ao fundamento de que a garantia do descanso apenas à mulher, não ofende o princípio da igualdade, em face das diferenças inerentes à jornada da trabalhadora em relação à jornada do trabalhador. Assim, a mesma razão de decidir 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. Precedentes. Agravo a que se nega provimento. (AIRR-0001320-77.2023.5.17.0003, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/11/2025).

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. LEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO-AUTOR. DEFESA DE DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. TRANSCRIÇÃO NO INÍCIO DAS RAZÕES DISSOCIADAS DOS FUNDAMENTOS. ÓBICE DO ART. 896, §1º-A, I E III, DA CLT. 2. INTERESSE DE AGIR. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA. NÃO DEMONSTRAÇÃO DE VIOLAÇÃO LEGAL OU CONSTITUCIONAL. 3. GRATUIDADE DE JUSTIÇA. SINDICATO-AUTOR. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. AUSÊNCIA DE MÁ-FÉ. APLICAÇÃO DOS ARTS. 83 DO CDC E 18 DA LEI 7.347/1985. DECISÃO REGIONAL DE ACORDO COM A JURISPRUDÊNCIA DO TST. ÓBICES DO ART. 896, §7º, DA CLT E DA SÚMULA Nº 333 DO TST. 4. TRABALHO DA MULHER. COMÉRCIO EM GERAL. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL PARA TRABALHO AOS DOMINGOS. ART. 6º DA LEI 10.101/2000 NÃO SE SOBREPÕE AO ART. 386 DA CLT. DECISÃO REGIONAL DE ACORDO COM A JURISPRUDÊNCIA DO TST. ÓBICES DO ART. 896, §7º, DA CLT E DA SÚMULA Nº 333 DO TST. DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE NEGA PROVIMENTO AO AGRAVO DE INSTRUMENTO. NÃO DEMONSTRAÇÃO DO PREENCHIMENTO DOS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA. ACRÉSCIMO DE FUNDAMENTAÇÃO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos, mantendo-se a intrascendência, por não atender aos parâmetros legais (político, jurídico, social e econômico). II. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento. (Ag-AIRR-370-72.2022.5.17.0013, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 28/03/2025).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. 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 usufruem de momentos de comunhão. 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-6-61.2023.5.21.0011, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 08/11/2024).

AGRAVO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017. TEMA DO RECURSO DE REVISTA TRABALHO DA MULHER. COMÉRCIO VAREJISTA. ARTIGO 386 DA CLT. PREVISÃO DE QUE HAVENDO TRABALHO EM DOMINGO DEVE SER ORGANIZADA ESCALA QUINZENAL QUE FAVOREÇA O REPOUSO DOMINICAL. DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO LEGAL. EFEITOS. PAGAMENTO EM DOBRO DO DOMINGO NÃO ASSEGURADO. ACÓRDÃO RECORRIDO CONFORME A JURISPRUDÊNCIA DA SBDI-1 DO TST. 1 - A decisão monocrática reconheceu a transcendência e deu provimento ao recurso de revista da reclamante. 2 - Consta no acórdão que a reclamante usufruiu do repouso semanal remunerado aos domingos ao menos uma vez no período máximo de três semanas. 3 - O entendimento prevalecente neste Tribunal, por meio da SBDI-1, é no sentido de que o art. 386 da CLT ( Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical ) foi recepcionado pela Constituição Federal e, portanto, deve prevalecer sobre o parágrafo único do art. 6º da Lei nº 10.101/2000. Julgados. 4 – Assim, deve ser mantida a decisão monocrática, que condenou a reclamada ao pagamento em dobro dos domingos laborados quando não houve observância da escala de revezamento quinzenal e reflexos. 5 - Note-se que não se trata de pagamento em triplo conforme entende a recorrente, porque o pagamento em dobro dos domingos laborados visa compensar a inobservância da escala de revezamento de que trata o artigo 386 da CLT. 6 - Agravo a que se nega provimento, com aplicação de multa. (Ag-EDCiv-RRAg-610-96.2022.5.12.0014, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 20 /10/2025).

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 . Constatado equívoco na decisão unipessoal, dá-se provimento ao agravo interno para dar seguimento ao agravo de instrumento. 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 . Demonstrada possível afronta ao artigo 386 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. 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. Especificamente no que diz respeito às mulheres, o artigo 386 da CLT prevê: "havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical" . A SBDI-1 desta Corte, ao examinar a recepção desse dispositivo 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 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 Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 30/08/2024).

**AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER. TRABALHO AOS DOMINGOS. APLICABILIDADE DO ART. 386 DA CLT EM DETRIMENTO DO PREVISTO NAS LEIS 10.101/2000 e 11.603/2007 E NAS NORMAS COLETIVAS QUE REGULAM A CONCESSÃO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO AOS DOMINGOS PARA OS COMERCÍARIOS . 1 - O alcance da igualdade material não prescinde de tratamento legal que considere as desigualdades de gênero, raça e classe, de forma a assegurar a redução das desigualdades estruturais da sociedade capitalista e patriarcal. Medidas protetivas que levem em consideração especificidades de gênero não consistem em desestímulo à contratação, uma vez que são provisórias e que devem ser acompanhadas de outras políticas públicas que equilibrem o seu impacto. 2 - O Tribunal Superior do Trabalho tem decidido que as normas de proteção ao trabalho da mulher foram recepcionadas pelo texto constitucional, não havendo antinomia com o disposto no inciso I do art. 5º da Constituição Federal, no qual está expresso que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações", porquanto o trabalho da mulher merece tratamento especial considerando suas condições específicas, levando-se em conta aspectos históricos, biológicos e sociais. O Pleno desta Corte, em caso análogo, no julgamento do incidente de inconstitucionalidade resolvido no processo RR-1540-2005-046-12-00.5, decidiu pela recepção do art. 384 da CLT (antes de sua revogação pela Lei 13.467/17) pela atual ordem constitucional. O julgado foi assim ementado: (...) O legislador ao inserir o art. 384 da CLT no capítulo de proteção ao trabalho da mulher demonstra que a aplicação do referido artigo deve-se limitar à mulher por conta da sua peculiar condição biossocial, entendimento mantido pelo TST ao afastar a inconstitucionalidade do referido dispositivo. 3 - Dessa forma, por analogia, entende-se que o art. 386 da CLT também foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Isto porque, ainda que a Constituição Federal de 1988 vede a discriminação em razão de sexo, nos termos do disposto no inciso I do artigo 5º, recepcionou a norma inserta no art. 386 da CLT, por tratar de regramento especial, justamente para assegurar a integridade física e moral, em condições de igualdade entre homens e mulheres. Além de ter sido recepcionada pela Constituição, o art. 386 da CLT não foi revogado pela Lei nº 13.467/2017, a qual foi criada com o propósito de "adequar a legislação às novas relações de trabalho". 4 - As normas jurídicas que regulam as folgas semanais são imperativas, por tratarem de critérios de preservação da saúde pública no ambiente de trabalho. Assim, o art. 386 prevê que, havendo trabalho aos domingos, será organizada escala de revezamento quinzenal que favoreça o**



repouso dominical. Ou seja, a empregada mulher que trabalhe num domingo, deverá obrigatoriamente folgar no domingo subsequente, independentemente de ter usufruído de folga semanal em outro dia. 5 - Quanto à alegação de que o trabalho nos dias de domingo para os comerciários está disciplinado na norma inserta no art. 6º da Lei nº 11.603/2007, em primeiro lugar, é de se destacar que na Lei nº 11.603/2007 não há dispositivo prevendo a revogação do art. 386 da CLT. E mais, a regra inserta no art. 386 da CLT é de natureza especial e tem por fim disciplinar o trabalho da mulher aos domingos, diante do que não pode ser considerada tacitamente revogada, conforme se extrai do §2º do art. 2º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, na qual está disposto que "A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior.". Precedentes desta Corte. 6 – No caso, não se verifica nenhum dos indicadores de transcendência previstos no art. 896-A, § 1.º, da CLT. Agravo não provido. (Ag-AIRR-495-98.2022.5.19.0008, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 05/11/2025).

Diante desse panorama, é manifesta a impossibilidade jurídica de se validar cláusula de norma coletiva que pretenda afastar ou negar a aplicabilidade do art. 386 da CLT às trabalhadoras do comércio que laboram aos domingos.

Ademais, registre-se que a tese firmada pela Suprema Corte em sede de Repercussão Geral no Tema 1046 não comporta a salvaguarda da cláusula normativa em comento.

Conforme decidiu a Suprema Corte, ***“são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”***.

Com efeito, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, ao confirmar o prestígio da autonomia da vontade coletiva, não conferiu aos sindicatos e empregadores um poder ilimitado e discricionário para transacionar direitos fundamentais de índole trabalhista. Ao contrário, a Suprema Corte, no julgamento do ARE 1.121.633/GO (caso paradigma do Tema 1046), reiterou que a liberdade negocial encontra balizas nos princípios humanísticos e sociais que informam a Constituição da República, bem como nos direitos individuais e sociais expressamente previstos e considerados imperativos pela ordem jurídica vigente, realizando-se tal aferição pela aplicação do princípio da adequação setorial negociada.

Por oportuno, cita-se o seguinte trecho do voto do Exmo. Relator do ARE 1.121.633/GO, Ministro Gilmar Mendes:

A Constituição Federal de 1988 erigiu ao âmbito de proteção constitucional uma série de direitos considerados essenciais aos trabalhadores, solidificando a importância concedida a demandas trabalhistas e dando voz ao clamor pelo aumento de proteção dos trabalhadores. Por força do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, as convenções coletivas não podem diminuir ou esvaziar o padrão geral de direitos trabalhistas previstos na legislação aplicável, salvo quando houver autorização legal ou constitucional expressa.

No Direito Coletivo do Trabalho, entende-se que a autonomia coletiva deve ser conjugada com o chamado princípio da adequação setorial negociada, que define a importância de harmonização dos interesses das partes na negociação coletiva com o sistema normativo heterônomo estatal.

(...)

Por força da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, entende-se que as convenções coletivas não podem diminuir ou esvaziar o padrão geral de direitos trabalhistas previsto na legislação aplicável, salvo quando houver autorização legal ou constitucional expressa. Isso significa que acordos e convenções coletivas apenas podem tratar de parcelas justas trabalhistas de indisponibilidade relativa.



Isso conduz ao principal ponto desse princípio: a definição dos direitos absolutamente indisponíveis. Em regra, **as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo**, composto, em linhas gerais, (i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores.

De fato, segundo o princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas não podem prevalecer se concernentes a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um *patamar civilizatório mínimo* que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, CF/88).

No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: *as normas constitucionais em geral* (respeitadas, é claro, as ressalvas *parciais* expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); *as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro* (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); *as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora* (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.).

Perceba-se que, embora a Lei n. 13.467/2017 tenha alargado o elenco de parcelas de indisponibilidade apenas relativa - inclusive, em muitos casos, em arrepio e desprezo ao estuário normativo da Constituição de 1988 (vide o amplo rol de temas constantes no art. 611-A da CLT) -, ela não buscou eliminar a fundamental distinção entre direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa. Nesse sentido, o art. 611-B, em seus incisos I a XXX, projeta o princípio da adequação setorial negociada, ao estabelecer limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, proibindo a supressão ou a redução dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta ali elencados.

A propósito, um desses direitos expressamente mencionados no referido dispositivo, de indisponibilidade absoluta e insuscetível de supressão ou redução pela negociação coletiva, é o da “*proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei*”, fixado no inciso XV do art. 611-B da CLT.

O debate sobre a Cláusula examinada nestes autos, de outra vista, não se limita a uma dimensão meramente formal ou quantitativa, mas, fundamentalmente, à questão de gênero e à necessidade de se concretizar a igualdade substantiva entre homens e mulheres. Paralelamente, a ordem jurídica brasileira, em sua integridade principiológica, manifesta uma intencionalidade em moldar as relações sociais para alcançar tal fim, conforme bem ilustram os direitos sociais fundamentais aqui mencionados, a exemplo do art. 7º, XX, da Constituição Federal, que determina a proteção do mercado de trabalho da mulher por meio de incentivos específicos.

Em conclusão, o art. 386 da CLT é um direito com natureza inquestionavelmente absoluta, destinado a mitigar desvantagens históricas e a promover um ambiente de trabalho mais equitativo e digno para as trabalhadoras, e não está sujeito à flexibilização pela negociação coletiva. A tentativa de afastar a incidência do referido dispositivo por meio de cláusula normativa configura uma violação direta e frontal à Constituição Federal e aos princípios que a regem.



O intento recursal, portanto, sob a ótica da legalidade da cláusula, não alcança êxito.

Quanto ao pedido de aplicação do art. 611-A, § 4º da CLT (“na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito”), inviável a procedência, uma vez que não há cláusula compensatória específica ligada à norma coletiva declarada inválida pelo Poder Judiciário neste processo.

Em relação ao pedido de aplicação de efeitos apenas prospectivos, decorrentes da declaração de nulidade, ressalta-se que a SDC/TST sedimentou o entendimento de que o provimento da ação anulatória gera o efeito *ex tunc* (retroativos), ressalvados, todavia, os efeitos favoráveis, na forma do disposto no § 3º do art. 6º da Lei 4.725/65:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA AJUIZADA PELO MPT JULGADA PROCEDENTE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. OMISSÃO. EFEITOS EX TUNC DA DECLARAÇÃO DE NULIDADE. Esta Seção Especializada em Dissídios Coletivos, no acórdão embargado, deixou de analisar o pedido de modulação dos efeitos da decisão, veiculado no recurso ordinário dos Embargantes. Assim, para complementar a decisão, registre-se que a SDC/TST **sedimentou o entendimento de que o provimento da ação anulatória gera o efeito ex tunc, ressalvados, todavia, os efeitos favoráveis, na forma do disposto no § 3º do art. 6º da Lei 4.725/65.** Diante disso, não há como se cogitar de modulação de efeitos, como requereu a Empresa, nas razões recursais. Julgados. Embargos de declaração parcialmente providos para sanar omissão, sem atribuição de efeito modificativo ao julgado. (EDCiv-ROT-20128-73.2021.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 29/08/2024).

“[...] NULIDADE DE EXPRESSÃO INSERTA EM CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADA PELOS REQUERIDOS. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA DE TRABALHO CONSECUTIVO, SEM PAGAMENTO DA DOBRA. NULIDADE. OFENSA AO ARTIGO 7º, INCISO XV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONTRAPARTIDAS. **EFEITOS DA DECISÃO**. O eg. Tribunal Regional julgou procedente a ação anulatória ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, para anular parcialmente o caput da cláusula 11ª da convenção coletiva de trabalho 2020/2021 celebrada entre os sindicatos réus, por entender que “a concessão do repouso semanal remunerado após o sétimo dia de trabalho e sem o pagamento em dobro, conforme autorizado na norma coletiva sub judice, consiste em evidente afronta ao art. 7º, XV, da CF e encontra óbice no artigo 611-B, IX, da CLT” (pág. 228). Há de se confirmar o acórdão recorrido, na medida em que se encontra em consonância com o posicionamento predominante nesta Corte, segundo o qual, nos termos do inciso IX do art. 611-B da CLT, trata-se de objeto ilícito de negociação coletiva a supressão ou mesmo a redução do direito ao “repouso semanal remunerado”. Inteligência da garantia individual preceituada no art. 7º, inciso XV, da Constituição Federal. Nesse sentido, tem-se a Orientação Jurisprudencial nº 410 da c. SBDI-1 do TST. Por essa razão, revela-se inválida parte da redação da questionada cláusula 11ª do instrumento normativo destacado nestes autos, a qual estipula, em síntese, a possibilidade de concessão do repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho e sem pagamento em dobro. Por outro lado, quanto ao primeiro pedido sucessivo, atinente à suposta necessidade de anulação, por igual, das contrapartidas versadas na norma coletiva, há de se adotar os concisos - porém judiciosos - fundamentos da decisão recorrida, no sentido de que “a folga adicional prevista no caput da mesma cláusula, bem como as vantagens previstas na cláusula quarta da Convenção Coletiva (supra transcrita), visam compensar reciprocamente e especificamente a ocorrência de trabalho habitual em domingos e feriados e não a ausência de pagamento da dobra legal na hipótese de concessão do repouso após o sétimo dia de trabalho”. Afinal, como bem constou da decisão recorrida, a prevista obrigatoriedade de concessão do repouso semanal em 1 a cada 3 domingos não pode ser considerada mera benesse em favor da categoria, haja vista a expressa previsão inserta na Lei nº 10.101/00. De resto, **não se pode limitar o natural efeito retroativo ( ex tunc ) do julgado que anula uma disposição contida em norma coletiva, revelando-se então inaplicável o art. 798 da CLT à espécie, pelo que a expressão extraída da norma coletiva em questão jamais produziu quaisquer efeitos no mundo jurídico, afigurando-se nula de pleno direito. Precedentes desta colenda Seção Especializada**. Recurso ordinário conhecido e desprovido.” (ROT-20176-32.2021.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 03/07/2023).”

“[...] B) RECURSO ORDINÁRIO DA ASSOCIAÇÃO RÉ - AFFEMG. AÇÃO ANULATÓRIA. 1. ACORDO COLETIVO FIRMADO SEM A PRESENÇA DO SINDICATO OBREIRO. ART. 617 DA CLT. REQUISITOS. NÃO CUMPRIMENTO. NULI



**DADE. EFEITOS EX TUNC** . Os sindicatos de categorias profissionais são os sujeitos legitimados, pela ordem jurídica, a celebrar negociação coletiva trabalhista no Brasil, sob o ponto de vista dos empregados (art. 8º, VI, CF). São constitucionais o princípio jurídico e a regra normativa da interveniência do sindicato obreiro nas negociações coletivas. A D. SDC, porém, entende que o art. 617 e parágrafos da CLT foram recepcionados pela Constituição Federal, ressalvado o entendimento deste Relator quanto à recepção . No caso dos autos , além de estar assente na decisão proferida pelo Tribunal Regional que o Sindicato Autor, o SENALBA/MG, é o representante da categoria profissional e, inclusive, firmou o acordo coletivo de trabalho da categoria de 2013/2014, não ficou comprovada a recusa meramente caprichosa, abusiva, inconsistente ou sem fundamentação respaldada pela ordem jurídica do Sindicato Autor em negociar. Na verdade, pelos documentos acostados aos autos, o que se verifica é a sua disposição para a negociação coletiva. O Sindicato Autor não se omitiu de seu dever constitucional de defesa e representação dos trabalhadores. O fato de não ter concordado com os termos da proposta apresentada pela AFFEMG não significa que houve recusa abusiva em negociar. Assim, não se poderia afirmar que a categoria econômica adquiriu, automaticamente, a prerrogativa de estabelecer acordo diretamente com os trabalhadores, que iriam negociar claramente em posição desfavorável, sem as proteções características da atuação sindical. Ademais, não há, nos autos, comprovação alguma de notificação da Federação a que está vinculado o Sindicato Autor ou da Confederação correspondente, razão pela qual não se pode conferir validade ao instrumento coletivo que foi firmado diretamente entre a AFFEMG e seus empregados. Por fim, **esclareça-se que o efeito *ex tunc* é próprio do provimento da ação anulatória, ressalvados, todavia, os efeitos favoráveis, na forma do disposto no § 3º do art. 6º da Lei 4.725/65** . Recurso ordinário desprovido. [...]" (RO-10768-54.2015.5.03.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 19/10/2016).

Pelo exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao recurso ordinário.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, conhecer do recursos ordinário e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, de de 2026.

**MAURICIO GODINHO DELGADO**

**Ministro Relator**

