

● RCL 92.512 AGR/DF · 2ª TURMA · UNÂNIME

CARTILHA INFORMATIVA · EDIÇÃO 2026

Escala de domingos no comércio: a decisão do STF *e o que muda*

O Supremo afastou a escala quinzenal exclusiva para mulheres (art. 386 da CLT) e reafirmou a regra única da Lei nº 10.101/2000: folga dominical ao menos uma vez a cada três semanas — para todos. O que o tribunal decidiu, como está a controvérsia e como organizar as escalas do seu estabelecimento.

§

ART. 386 DA CLT

LEI 10.101/2000 · ART. 6º, P.U.

ADI 3.975

POSTOS E CONVENIÊNCIAS

GESTÃO DE ESCALAS

Duas normas, duas escalas — e décadas de *condenações*

Quem opera aos domingos — como postos revendedores e suas lojas de conveniência, que funcionam todos os domingos do ano — convive há décadas com um conflito de normas na organização das escalas de folga:

CLT · 1943

Art. 386 — regra especial para mulheres

Havendo trabalho aos domingos, deve ser organizada escala de revezamento **quinzenal** que favoreça o repouso dominical das **empregadas mulheres**.

LEI 10.101/2000 · ART. 6º, PARÁGRAFO ÚNICO

Regra do comércio — igual para todos

No comércio em geral, o repouso semanal remunerado deve coincidir com o domingo **ao menos uma vez no período máximo de três semanas**, sem distinção entre homens e mulheres.

Durante anos, a Justiça do Trabalho fez prevalecer o art. 386 da CLT: empresas foram condenadas ao **pagamento em dobro dos domingos trabalhados** por empregadas que não folgavam quinzenalmente aos domingos — com reflexos em férias, 13º, FGTS e verbas rescisórias. Um passivo silencioso e recorrente em todo o varejo.

POR QUE ISSO IMPORTA PARA O POSTO

A loja de conveniência e a pista operam em **escala dominical contínua**. Cada empregada em regime de folga trienal — e não quinzenal — representava, na leitura anterior, risco de condenação retroativa por até cinco anos.

O que o STF *decidiu*

Em julgamento **unânime** concluído em **16 de junho de 2026**, a **2ª Turma do Supremo Tribunal Federal**, no agravo regimental na **Reclamação nº 92.512/DF**, de relatoria do **Ministro Dias Toffoli**, manteve decisão que **cassou acórdão da Justiça do Trabalho** que aplicava o art. 386 da CLT ao comércio.

Os fundamentos

- O art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000 é regra **específica e exauriente** para os trabalhadores do comércio: disciplina integralmente o repouso dominical da categoria, com **isonomia entre homens e mulheres**;
- A decisão trabalhista que faz prevalecer o art. 386 da CLT **viola a autoridade do julgado do STF na ADI 3.975**, que assentou a validade do regime da Lei nº 10.101/2000 para o trabalho dominical no comércio;
- Eventual **ampliação de proteção** ao trabalho da mulher é matéria reservada ao **Congresso Nacional** — não cabe ao Judiciário criá-la por via interpretativa.

Para o comércio, a folga coincidente com o domingo ao menos uma vez a cada três semanas vale para todos os empregados — sem escala diferenciada por sexo.

O que a decisão NÃO disse

A decisão não autoriza o trabalho dominical sem contrapartidas: permanecem devidos o **repouso semanal remunerado** (Lei nº 605/1949), a folga em outro dia da semana quando houver trabalho no domingo e as condições estabelecidas em **convenção coletiva**. O que muda é a **periodicidade da coincidência com o domingo** — e o fim da distinção por sexo.

Precedente forte — mas a leitura exige *técnica*

Três registros são indispensáveis para a correta compreensão do momento:

- 01 **A decisão não tem repercussão geral.** Foi proferida em reclamação constitucional e vincula, formalmente, as partes daquele processo. Sua força está na autoridade do precedente: sinaliza como o STF decidirá casos idênticos e abre a via da **reclamação constitucional** contra decisões do TST e dos TRTs que insistam no art. 386 da CLT.
- 02 **A matéria tem histórico de divergência.** Em 2023, a 1ª Turma do STF, no ARE 1.403.904, havia prestigiado o art. 386 da CLT. A Rcl 92.512 AgR representa a inflexão mais recente e robusta — 2ª Turma, unânime —, mas o tema ainda pode voltar ao Plenário.
- 03 **A blindagem definitiva é negocial.** Diante desse quadro, a previsão expressa da **escala dominical isonômica em convenção ou acordo coletivo** — com amparo no art. 611-A da CLT, que admite negociação sobre pacto quanto ao repouso e às folgas — é a camada de segurança que não depende do desfecho da controvérsia judicial.

SÍNTESE DO MOMENTO

O vento virou a favor do empregador do comércio — mas quem depende só do precedente navega sem seguro. **Escala documentada + norma coletiva expressa** é a combinação recomendada.

Como organizar a escala *hoje*

- **Escala única para toda a equipe** — homens e mulheres na mesma matriz de revezamento, sem folga dominical quinzenal diferenciada;
- **Folga coincidente com o domingo ao menos 1 vez a cada 3 semanas** para cada empregado — controle individual, não por média da equipe;
- **Repouso semanal em outro dia** nas semanas em que o empregado trabalhar no domingo (Lei nº 605/1949);
- **Registro documental da escala** — quadros de horário assinados ou sistema de ponto que permita reconstituir, empregado a empregado, a observância da regra das três semanas;
- **Verificação da convenção coletiva da categoria** — se a CCT vigente previr condição mais favorável ou específica para o trabalho dominical, ela deve ser observada.

ATENÇÃO · FERIADOS SÃO OUTRA REGRA

A decisão do STF trata de **domingos**. Para o trabalho em **feriados** no comércio — inclusive nas lojas de conveniência —, permanece exigível a **autorização em convenção coletiva de trabalho**, nos termos da Portaria MTE nº 3.665/2023. Feriado trabalhado sem amparo em CCT continua gerando pagamento em dobro e risco de autuação.

Para o posto revendedor, a recomendação operacional é revisar a matriz de escalas da pista e da conveniência neste mês, ajustando o revezamento à regra das três semanas e arquivando a documentação — a prova da escala regular é do empregador.

O efeito sobre ações em curso e *condenações*

- **Defesas em andamento** — reclamações trabalhistas que discutem a dobra de domingos com base no art. 386 da CLT devem ser imediatamente atualizadas, com a invocação da **Rcl 92.512 AgR** e da **ADI 3.975**;
- **Decisões contrárias** — acórdãos do TST ou dos TRTs que façam prevalecer o art. 386 podem ser atacados por **reclamação constitucional** diretamente ao STF, por violação à autoridade do julgado na ADI 3.975;
- **Provisões contábeis** — condenações e riscos provisionados com fundamento exclusivo no art. 386 merecem reavaliação com o novo cenário;
- **Fase de execução** — títulos ainda não transitados em julgado comportam discussão; a viabilidade em cada caso depende do estágio processual e exige análise individualizada.

O precedente não apaga o passado automaticamente — mas muda o tabuleiro de todas as discussões em aberto.

Checklist do empregador

- 01 **Revisar a escala dominical** de toda a equipe pela regra das três semanas, com controle individual;
- 02 **Documentar e arquivar** quadros de escala e registros de ponto;
- 03 **Levar a escala isonômica à norma coletiva** na próxima negociação (art. 611-A da CLT);
- 04 **Conferir a CCT vigente** quanto a domingos e, separadamente, quanto a feriados (Portaria MTE nº 3.665/2023);
- 05 **Atualizar as defesas** em ações que discutam o art. 386 da CLT e mapear condenações passíveis de revisão.

Advocacia dedicada ao *setor de combustíveis*

O escritório **Viola e Pimenta Advogados**, com sede em Brasília/DF, atua de forma dedicada ao setor de combustíveis e ao comércio, no consultivo e no contencioso: direito do trabalho e relações sindicais — incluindo a assessoria jurídica do Sindicombustíveis-DF —, contratos com distribuidoras, defesas perante a ANP e o PROCON e proteção do ponto comercial.

Para a revisão de escalas, a atualização de defesas trabalhistas e o desenho de cláusulas coletivas sobre o trabalho dominical, nossa equipe está à disposição.

Contato

- **Plano Piloto** — SRTVS Quadra 701, Bloco O, Ed. Multiempresarial, Sala 426, Brasília/DF
- **Lago Sul** — SHIS QI 11, Bloco P, Ed. Mercúrio, Sala 208, Brasília/DF
- **E-mail** — contato@violapimenta.com.br
- **Site** — www.violapimenta.com.br



© 2026 · Viola e Pimenta Advogados · Brasília/DF · violapimenta.com.br

Material informativo. Não substitui consulta jurídica individualizada. (Provimento OAB nº 205/2021)