

DUPLA FOLGA DOMINICAL PARA AS MULHERES

Art. 386 da CLT

O setor de hospedagem e alimentação tem características próprias e inerentes à atividade desenvolvida, tendo os finais de semana como os períodos de maior movimento e necessidade de força total de trabalho.

Dentro dessa especificidade de necessidade de trabalho aos domingos, lidamos com as previsões legais pertinentes, iniciando com a Constituição Federal, que em seu artigo 7º, ao estipular os direitos dos trabalhadores, prevê o “**repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos**”.

Já a CLT, desde sua promulgação em 1943, contempla no capítulo de proteção do trabalho da mulher, o art. 386, estabelecendo que na hipótese de trabalho aos domingos “**deve ser organizada uma escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical**”.

No ano 2000, a lei 10.101, **autorizou o trabalho aos domingos** nas atividades do comércio em geral, determinando que o **descanso semanal remunerado deve coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo**.

Nossa categoria de hotéis e restaurantes dispõe, ainda, da **Portaria 671/21, do Ministério do Trabalho e Emprego**, que mantém em seu art. 62, a **autorização permanente** para o trabalho aos domingos e feriados, não revogada pela recente portaria nº. 3665/23, que entrará em vigência a partir do próximo dia 10 de julho de 2025, e **excluiu** a autorização permanente de várias atividades.

Esse histórico contextualiza a excepcionalidade do trabalho aos domingos, uma realidade da nossa categoria, **reconhecida pelo legislador e harmonizada com a preservação de direitos das trabalhadoras e trabalhadores**

através do conglomerado de cláusulas negociadas em Convenção Coletiva de Trabalho, de modo a atender as necessidades e possibilidades de cada um de seus agentes.

Por fim, o STF pacificou a questão da autonomia negociada coletiva, fixando a tese jurídica no Tema 1046 de sua Tabela de Repercussão Geral, no sentido de que “são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a **adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas**”, respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Dessa forma, nossas escalas de trabalho seguiram sendo elaboradas atendendo essas premissas.

Com o modelo de jornada de trabalho ainda vigente, de 1 folga semanal (6x1), trabalhamos com a coincidência da folga aos domingos a cada



um toque do jurídico

DUPLA FOLGA DOMINICAL PARA AS MULHERES

Art. 386 da CLT

três trabalhados, para ambos os gêneros, afastando a incidência do art. 386 da CLT em negociações coletivas com os sindicatos profissionais, prevendo outros benefícios.

Vale pontuar, as negociações coletivas deliberam, através de seus agentes naturais, os sindicatos patronal e profissional, a melhor forma de harmonizar os interesses e direitos das trabalhadoras e trabalhadores, com as possibilidades da categoria econômica, o que somente pode ser avaliado de forma setorializada, dadas as especificidades de cada atividade, amparado pelo art. 611-A da CLT, que permite o afastamento de direitos relativos à escala de trabalho.

Nesse ponto reside a controvérsia que se instaurou no âmbito do Ministério Público do Trabalho e do Judiciário, com algumas decisões invalidando ou suspendendo a vigência de referidas cláusulas coletivas.

Recentes decisões no sentido de que essa matéria não poderia ser tratada em Negociação Coletiva, por estar inserida no capítulo de proteção do trabalho da mulher, tratando-se de direito indisponível, preocupa sobremaneira o setor.

Não se questiona a discriminação histórica sofrida pelas mulheres; a sobrecarga com a dupla jornada; tampouco a necessária observância de mecanismos de proteção do trabalho da mulher e combate à discriminação.

Entretanto, segundo recentes dados apurados pelo Núcleo de Pesquisa e Estatística da FHORESP (disponível no site, na aba do Núcleo de Pesquisa e Estatística), amparado por números do próprio Ministério do Trabalho, mais de 50% dos trabalhadores em hospedagem e alimentação são mulheres, atingindo, em 2024, o índice de 57,5%.

Esses índices reforçam o pa-

pel estratégico que o setor de hospedagem e alimentação exerce na promoção da inclusão das mulheres no mercado de trabalho formal e proteção dos postos de trabalho.

Ao quebrarmos o padrão da escala de 1 domingo a cada 3 trabalhados, utilizado para o universo de 100% dos trabalhadores, passando a prever que as mulheres (aproximadamente 58%) passarão a gozar de duas folgas dominicais no mês, desequilibramos a escala, gerando um inevitável impacto negativo para as empresas, podendo inviabilizar sua sobrevivência.

Empreender no Brasil não é uma tarefa fácil e a possibilidade de crises financeiras no setor é uma realidade que amedronta trabalhadores de ambos os gêneros, que temem perder seus empregos. Mulheres, ainda mais, temem ser preteridas por candidatos do sexo masculino.

Será então que o que se de-

DUPLA FOLGA DOMINICAL PARA AS MULHERES

Art. 386 da CLT

nomina “norma protetiva dos postos de trabalho da mulher” não se descortina como uma possível ameaça a esses mesmos postos?

Se as mulheres já são maioria em nosso setor, precisamos aumentar esse percentual. Não seria então, a negociação coletiva o ambiente próprio para essa discussão setorializada e definição de escalas?

Para enfrentar essas e outras questões a Federação de Hotéis, Restaurantes e Bares do Estado de SP e seus Sindicatos filiados, vêm propondo o debate, como fizemos com o SEMINÁRIO: **ESCALA DE TRABALHO – DUPLA FOLGA DOMINICAL PARA MULHERES NO SETOR DE HOSPEDAGEM & ALIMENTAÇÃO**, realizado no último dia 26 de maio, no auditório da Ordem dos Advogados do Brasil.

Iniciamos ouvindo a excelente palestra do Desembargador Celso Ricardo Peel

Furtado de Oliveira, do TRT2 – São Paulo, ressaltando que **“o princípio da intervenção mínima na autonomia coletiva privada é um dos pilares fundamentais do direito do trabalho e das relações sindicais”**.

Ou seja, o **“Estado deve atuar de forma restrita nas negociações coletivas entre empregados e empregadores, respeitando a liberdade de organização e a capacidade de autogestão das partes envolvidas”**, valorizando a **“capacidade das partes de se auto-organizarem e negociarem suas próprias condições de trabalho, promovendo um ambiente de trabalho mais justo, equilibrado e adaptável às necessidades específicas de cada setor e categoria profissional”**, sempre respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Na sequência, a **Ministra Morgana de Almeida Rocha, do Tribunal Superior do Trabalho**, fez uma brilhante

exposição trazendo todo o histórico legislativo e social, destacando que **“o art. 611-B, ao especificar as matérias que não poderiam ser objeto de negociação coletiva, relaciona no inciso XXX, alguns artigos inseridos no capítulo de proteção do trabalho da mulher, não constando, entretanto, o art. 386 da CLT”**, o que fortalece a interpretação de que estaria autorizada a negociação com relação aos domingos trabalhados.

Finalizando sua fala, a Ministra Morgana ainda enfatizou que **“paradigmas mudaram, o mundo mudou, estamos diante de premissas completamente diferentes daquelas que vivenciamos no século XX. Hoje a mulher tem um papel de absoluta isonomia, de igualdade, mas esse paradoxo daquilo que protege e daquilo que discrimina é a reflexão que fica”**.

Nessa mesma linha, encerremos a tarde com a palestra da brilhante advogada Dra.

DUPLA FOLGA DOMINICAL PARA AS MULHERES

Art. 386 da CLT

Maíra Recchia, especialista em questões de gênero e presidente da Comissão das Mulheres Advogadas da OAB-SP, que trouxe sua experiência para engrandecer o debate, concluindo de forma **excepcional que “uma restrição de direitos na escala aos finais de semana, pode restringir, inclusive, a contratação feminina e a atuação feminina dentro desses espaços, dentro dessas empresas”**.

Como ressaltado pelos palestrantes, a jurisprudência começa a se desenvolver, mas ainda está longe de ser pacificada, o que fatalmente levará as discussões para o Supremo Tribunal Federal.

Enquanto não pacificada a questão e em face da existência de decisões de 1º e 2º graus no sentido de que o art. 386 da CLT não pode ser flexibilizado em negociação coletiva; ações do Ministério do Trabalho objetivando invalidar cláusulas que disponham sobre a matéria e

condenações de empresas ao pagamento do segundo domingo trabalhado no mês, em dobro, **orientamos que as empresas que não queiram correr risco, refaçam suas escalas com a dupla folga dominical para as mulheres.**

Observe-se, entretanto, muito embora algumas Convenções Coletivas contemplem a previsão de que a folga em 1 domingo por mês seria sem prejuízo da folga semanal, essa não é a previsão legal do art. 386 da CLT, que determina que deve ser **“organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical”**.

Dessa forma, a **dupla folga aos domingos insere-se na folga semanal** a que a trabalhadora tem direito. Vale dizer: supondo-se uma funcionária que folgue regularmente às quartas feiras, trabalhando três domingos seguidos e folgando no quarto domingo, de acordo

com a orientação do art. 386 da CLT, deve passar a folgar em uma semana na 4ª feira e na semana seguinte no domingo, de forma que a folga semanal se dê aos domingos alternados. Em um mês de 4 semanas, ela folgaria duas quartas feiras e dois domingos, enquanto o trabalhador do gênero masculino, continua seguindo a regra geral, com a folga semanal coincidindo com o domingo, a cada três trabalhados.

Por seu turno, a **FHORESP**, mantendo seu compromisso em defesa da categoria, continuará promovendo a discussão desse e de outros temas, através de debates, estudos e seminários, **buscando a prevalência do negociado sobre o legislado, em prol da autonomia coletiva privada.**

Dra. Marilene Leite
Coordenadora do
Departamento Jurídico