

NOTA JURÍDICA

DESCANSO SEMANAL REMUNERADO E LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Objeto: periodicidade do repouso semanal remunerado, limites da negociação coletiva e distinção dos regimes de hotelaria, alimentação, petróleo, navegação e outras atividades contínuas, à luz dos Temas 1.046 do STF e 265 do TST.

I. DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O descanso semanal remunerado constitui direito fundamental do trabalhador e obrigação a ser observada na organização da atividade empresarial. A presente Nota Jurídica examina sua periodicidade, a possibilidade de disciplina por acordo ou convenção coletiva e as consequências da concessão tardia, com orientação para empresas e entidades sindicais.

A Constituição Federal de 1988 assegura, no artigo 7º, XV, o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, e, no inciso XXVI, reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho. A leitura conjunta desses dispositivos exige conciliar o exercício da autonomia coletiva com a preservação do conteúdo essencial do direito a esse repouso.

O artigo 1º da Lei nº 605/1949 garante descanso remunerado de 24 horas consecutivas. A preferência pelo domingo não impede o revezamento em atividades autorizadas, mas a continuidade do serviço não elimina a obrigação de conceder o descanso ao empregado. A autorização para funcionamento do estabelecimento e a regularidade da escala individual são questões distintas.

No plano internacional, o artigo 6º da Convenção nº 106 da OIT prevê, para os trabalhadores abrangidos por seu campo de aplicação, ao menos 24 horas consecutivas de

repouso em cada período de sete dias. Seus artigos 7º e 8º disciplinam regimes especiais e derrogações temporárias sob condições próprias. Essas hipóteses não equivalem a autorização geral para a empresa não conceder folgas nos moldes da legislação por mera conveniência operacional.

II. DA AUTONOMIA COLETIVA E DO TEMA 1.046 DO STF

A CLT assegura descanso semanal de 24 horas e disciplina o revezamento nos serviços dominicais, no artigo 67. O artigo 8º, § 3º, determina intervenção judicial mínima na autonomia coletiva; o artigo 611-A, I, admite negociação da jornada dentro dos limites constitucionais. Entretanto, o artigo 611-B, IX, proíbe a supressão ou redução do repouso semanal remunerado, sendo que o seu parágrafo único, relativo à duração do trabalho e aos intervalos, não afasta a proteção expressa do inciso IX.

Em 2 de junho de 2022, no ARE nº 1.121.633, o STF fixou o Tema 1.046 da repercussão geral. A tese reconhece a validade constitucional de limitações ou afastamentos de direitos por instrumentos coletivos, à luz da adequação setorial negociada e sem exigir explicitação específica de vantagens compensatórias, desde que preservados os direitos absolutamente indisponíveis.

A aplicação desse precedente deve considerar o conteúdo da cláusula e o direito efetivamente atingido. Organizar o revezamento, fixar procedimentos de comunicação das escalas e estabelecer condições mais favoráveis de descanso são medidas diferentes de reduzir o repouso ou afastar sua periodicidade. A simples divergência entre norma coletiva e lei não basta para invalidar o ajuste; por outro lado, a assinatura sindical não sana objeto ilícito.

A negociação coletiva conserva relevância para transporte, hospedagem, alimentação, saúde, segurança e serviços contínuos. A defesa de cláusula relativa às folgas deve demonstrar, concretamente, a preservação do repouso e a compatibilidade do regime negociado com a legislação aplicável. Da mesma forma, o controle judicial precisa fundamentar a identificação de direito absolutamente indisponível e a redução que teria ocorrido para afastar o que foi negociado.

III. DA CONCESSÃO TARDIA E DO TEMA 265 DO TST

O TST reafirmou a Orientação Jurisprudencial nº 410 da SBDI-1 no Tema 265 dos recursos de revista repetitivos, no processo RR nº 0021028-71.2022.5.04.0404. O precedente considera violado o artigo 7º, XV, da Constituição quando o repouso é concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho, com obrigação de pagamento em dobro. Trata-se de precedente qualificado, cuja aplicação demanda observância do seu alcance e das circunstâncias do caso concreto.

No regime comum, ressalvadas as disciplinas especiais examinadas nesta Nota Jurídica, a orientação preventiva é conceder a folga após, no máximo, seis dias consecutivos de trabalho. Se o empregado trabalha de segunda-feira a domingo e descansa somente na segunda-feira seguinte, houve sete dias seguidos de trabalho. O descanso posterior não neutraliza, por si só, a consequência decorrente da sua não concessão dentro do parâmetro reconhecido na jurisprudência.

A aferição deve acompanhar os dias efetivamente trabalhados entre descansos, inclusive quando a sequência atravessa semanas do calendário ou a mudança de mês. Duas folgas em uma quinzena não demonstram, isoladamente, cumprimento do repouso semanal. A antecipação de uma folga não legitima automaticamente a postergação da folga seguinte para além do limite reconhecido na jurisprudência.

A consequência pecuniária deve ser apurada a partir dos registros de ponto, das escalas e das parcelas já pagas. O pagamento da dobra não transforma a concessão tardia em prática regular nem substitui a obrigação de assegurar o repouso. Sua exigibilidade e extensão devem respeitar os fatos comprovados, o pedido e os limites da decisão judicial.

IV. DO ALCANCE SETORIAL DO TEMA 265 E DOS REGIMES ESPECIAIS

O Tema 265 do TST não se limita aos empregados do comércio. Sua tese trata do repouso semanal remunerado e não estabelece exclusão geral para hotéis, bares, serviços contínuos ou trabalhadores embarcados. A distinção juridicamente relevante depende do regime aplicável ao empregado, da existência de disciplina especial válida e do cumprimento das respectivas garantias, e não apenas da classificação econômica do empregador.

Também não se confundem a inaplicabilidade de determinada convenção internacional a uma categoria e o afastamento do direito constitucional ao descanso semanal. A Convenção nº 106 da OIT possui campo de aplicação próprio, definido em seus artigos 2º e 3º. Eventual exclusão desse campo não afasta, por consequência automática, a Constituição, a legislação nacional ou os precedentes que as interpretam.

Para os setores de operação contínua, é necessário distinguir a continuidade da empresa, assegurada pelo revezamento de equipes, da permanência do mesmo empregado em sucessivos dias de trabalho. Já nos regimes de embarque ou de isolamento operacional, a lei e a norma coletiva podem disciplinar a relação entre períodos de serviço e repouso de modo próprio. As situações devem ser examinadas da seguinte forma:

1. Hotelaria, resorts, pousadas e meios de hospedagem

A prestação de hospedagem é contínua e pode exigir recepção, manutenção e atendimento todos os dias. Essa característica justifica escalas, substituições e revezamentos, mas não cria, isoladamente, autorização para sete ou mais dias consecutivos de trabalho sem repouso semanal. A alta temporada, a ocupação integral e a realização de eventos também não constituem exceção geral ao Tema 265. A impossibilidade de interromper o atendimento do hotel deve ser solucionada pela organização da equipe.

A CCT ou o ACT pode estabelecer a distribuição das folgas, o revezamento dominical e jornadas admitidas pelo ordenamento, com observância das regras específicas de cada trabalhador. Não é juridicamente seguro afirmar que a hotelaria está excluída do precedente por integrar o setor de serviços. Outra situação é a de quem presta hospedagem em embarcação ou apoio hoteleiro em unidade marítima: seu enquadramento demanda exame da função, do contrato e das normas aplicáveis ao efetivo regime de trabalho.

2. Bares, restaurantes, alimentação e serviços de eventos

O funcionamento noturno, aos fins de semana ou em feriados não dispensa o descanso semanal. Para garçons, cozinheiros, atendentes e demais empregados sujeitos ao

regime comum, a escala deve preservar a periodicidade do repouso semanal. A compensação válida do domingo trabalhado é diferente do adiamento do descanso para além de sete dias consecutivos. Não se pode tratar uma folga em dia útil como irregular apenas por não coincidir com o domingo, nem considerar regular uma sequência prolongada apenas porque o empregado recebeu duas folgas em outra semana.

A classificação sindical e as autorizações para funcionamento dominical e em feriados precisam ser examinadas separadamente. A negociação setorial pode ajustar a operação de bares, restaurantes e eventos; contudo, uma cláusula de concentração quinzenal de folgas, sem fundamento especial suficiente, permanece sujeita a questionamento. A falta de pessoal e a demanda extraordinária previsível não constituem fundamento autônomo para afastar a tese.

3. Petróleo, plataformas marítimas e operações em locais de difícil acesso

A Lei nº 5.811/1972, que dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos, contém disciplina especial para as atividades descritas em seu artigo 1º. Nos turnos de oito horas, o artigo 3º, V, assegura 24 horas de repouso para cada três turnos; nos turnos de doze horas, o artigo 4º, II, prevê 24 horas para cada turno trabalhado. O artigo 6º, I, disciplina o repouso no sobreaviso, e o artigo 7º estabelece que a concessão desses repousos quita a obrigação relativa ao DSR da Lei nº 605/1949.

O artigo 8º limita a quinze dias consecutivos a permanência em serviço nas situações especiais ali indicadas. Há, portanto, base legal para examinar ciclos de trabalho e descanso distintos do padrão ordinário. A escala concreta deve respeitar os requisitos legais e o instrumento coletivo, sem presumir que toda atividade na cadeia do petróleo, todo trabalhador terceirizado ou toda pessoa embarcada esteja automaticamente abrangida pelo mesmo regime.

Nesse enquadramento, cabe sustentar a distinção em relação à aplicação automática do Tema 265, demonstrando a lei especial e os repousos efetivamente concedidos. A validade não decorre apenas do nome da escala, como 14x14 ou 14x21. É

preciso verificar a função, a atividade, o limite de permanência, os registros de embarque e a compensação prevista no regime aplicável.

4. Marinha mercante, navegação e tripulantes embarcados

O trabalho a bordo exige análise da disciplina dos artigos 248 a 252 da CLT e da Convenção sobre Trabalho Marítimo, promulgada pelo Decreto nº 10.671/2021, quando aplicável. Os artigos 249 e 250 tratam de serviços a bordo e da compensação de horas extraordinárias; não constituem autorização indistinta para suprimir o DSR. Permanecer embarcado e trabalhar durante todo o período de embarque tampouco são situações equivalentes.

A Norma A2.3 da Convenção contempla jornada e descanso próprios da gente do mar, com proteção contra a fadiga, registros e limites específicos. Seu item 3 reconhece o padrão de descanso semanal e a negociação coletiva em base não menos favorável; o item 13 admite exceções sujeitas aos procedimentos da autoridade competente. A Diretriz B2.2.2, item 3, contempla compensação do trabalho em descanso semanal por tempo livre equivalente fora do navio, entre outras alternativas, mas integra a parte orientadora da Convenção e não dispensa suporte jurídico nacional.

Assim, períodos de embarque e desembarque devem ser avaliados com o ACT ou a CCT, os repousos a bordo e as compensações asseguradas. A invocação do regime marítimo pode fundamentar distinção, mas não permite declarar todos os tripulantes excluídos do Tema 265. A conclusão varia conforme a função, a embarcação, o campo de aplicação da Convenção e o cumprimento das normas. Também não se devem confundir férias anuais, folgas de desembarque e repousos semanais, ainda que tratados no mesmo instrumento coletivo.

5. Hospitais, enfermagem, vigilância, bombeiros e escalas 12x36

A escala 12x36 tem fundamento no artigo 59-A da CLT e, conforme a categoria, em legislação própria e normas coletivas. Quando cumprida regularmente, intercala doze horas de serviço com trinta e seis horas de descanso, sem reproduzir a sequência de sete dias de trabalho que fundamenta a dobra. Sua consideração jurídica decorre do regime

efetivo, e não de uma dispensa geral do direito ao repouso para os setores de saúde ou segurança.

Dobras de plantão, convocações durante as 36 horas de descanso e trocas sucessivas podem alterar essa conclusão. O mesmo exame se aplica a porteiros e empregados de serviços contínuos. Não cabe utilizar a existência formal da escala para ignorar a jornada realmente executada.

6. Aeronautas e tripulantes da aviação civil

A Lei nº 13.475/2017 disciplina a jornada, o repouso e as folgas dos aeronautas. Seu artigo 50 prevê folga na base contratual e, como regra, início até o sexto período consecutivo de até 24 horas, ressalvadas as hipóteses expressamente indicadas no próprio dispositivo, relacionadas ao artigo 41. A operação internacional e o cruzamento de fusos exigem aplicação da legislação especial e das normas de gerenciamento da fadiga, sem presumir liberdade para acumular folgas.

A análise pode demandar distinção quanto ao método de contagem e às exceções legalmente previstas, mas não autoriza concluir que todo aeronauta possa trabalhar indefinidamente até o retorno à base. O tratamento especial deve ser demonstrado pela escala e pelos parâmetros próprios da aviação.

7. Motoristas profissionais e viagens de longa distância

A necessidade de realizar viagens prolongadas não constitui, por si, exceção ao descanso semanal. Na ADI nº 5.322, o STF afastou disposições que permitiam acumulação e fracionamento do repouso semanal dos motoristas. Para períodos pretéritos, devem ser considerados os efeitos temporais do julgamento; para a organização das escalas, não se pode utilizar regra declarada inconstitucional como fundamento para concentrar repousos ao final de sucessivas viagens.

Por isso, motoristas não devem ser equiparados automaticamente a petroleiros ou marítimos. A logística de retorno, a substituição de condutores e a continuidade do transporte precisam ser compatibilizadas com o descanso, sob a legislação e o controle de constitucionalidade próprios.

8. Indústria contínua, energia, saneamento, mineração e demais serviços essenciais

A operação ininterrupta pode justificar turnos de revezamento e negociação coletiva da jornada, mas não afasta automaticamente o Tema 265. A localização remota, o alojamento no estabelecimento e a essencialidade do serviço também não substituem a demonstração de norma especial válida. Quando houver regime legal específico, deve-se comprovar seu campo de incidência; quando não houver, o repouso ordinário deve ser preservado mediante alternância de equipes.

Em todas essas hipóteses, a Súmula nº 146 do TST, relativa a domingos e feriados não compensados, deve ser distinguida da concessão tardia tratada no Tema 265. Compensar validamente o domingo não equivale a autorizar a supressão da periodicidade semanal. A análise deve identificar qual direito foi observado, compensado ou efetivamente violado.

V. DOS EFEITOS PARA EMPRESAS E ENTIDADES SINDICAIS

Diante do contexto normativo e jurisprudencial relatado, recomenda-se às empresas e entidades sindicais que revisem as cláusulas de ACT e CCT sobre descanso, compensação e ciclos de folgas, confrontando-as com a execução prática. O exame deve abranger substituições, convocações extraordinárias, trocas de turno e trabalho em eventos, situações que podem alterar uma escala originalmente regular. O controle de ponto deve permitir reconstruir a sequência individual de trabalho e descanso semanal.

As entidades sindicais devem orientar seus associados e as empresas filiadas sobre a necessidade dessa revisão. Na elaboração de novos instrumentos, a redação precisa estabelecer critérios verificáveis de concessão do repouso e mecanismos que evitem adiamentos habituais. A solução deve preservar a atividade econômica, a representação sindical e o direito ao descanso semanal, sem presumir que vantagens concedidas em outros períodos afastem uma proteção legal indisponível.

Em litígios, a invocação do Tema 1.046 exige demonstrar a natureza do direito negociado e a aderência dos fatos à tese constitucional. A aplicação do Tema 265 demanda examinar a efetiva sequência de trabalho e a existência de fundamento específico para distinção. Eventuais decisões obtidas em reclamações constitucionais devem ser

analisadas pelo conteúdo e alcance, sem extensão automática a instrumentos coletivos de outras categorias.

VI. DOS CRITÉRIOS PARA DISTINÇÃO E DA ORIENTAÇÃO SETORIAL

A posição da Ope Legis Consultoria Jurídica é a de que a aplicação do Tema 265 exige identificação do regime jurídico do trabalhador. Para fundamentar uma distinção, devem ser demonstrados: a atividade e a função abrangidas pela norma especial; o dispositivo legal ou convencional invocado; o ciclo completo de serviço e repouso; os limites de permanência e de jornada; e a documentação que comprove os descansos e as compensações. Em juízo, esse exame deve ser fundamentado, inclusive à luz do artigo 489, § 1º, VI, do CPC.

A defesa empresarial deve indicar por que o caso não reproduz a situação abrangida pelo precedente, sem se limitar à alegação de que o setor não é comércio ou de que a atividade não pode parar. Para a hotelaria e a alimentação, a orientação é organizar o revezamento e negociar soluções compatíveis com o descanso obrigatório. Nos regimes petrolífero e marítimo, a análise deve partir da disciplina específica, com observância do Tema 1.046 e dos limites constitucionais. A lei especial não pode ser estendida indiscriminadamente a empregados de outras funções.

As entidades devem encaminhar a orientação aos sindicatos associados, para que estes a transmitam às empresas filiadas e identifiquem os instrumentos coletivos que necessitam de análise individual. A eventual revisão de cláusulas deve preservar as soluções setoriais juridicamente sustentáveis e corrigir as escalas que dependam apenas de adiamento habitual de folgas, sem fundamento normativo suficiente.

CONCLUSÃO

O Tema 265 do TST não é restrito ao comércio e não exclui automaticamente hotelaria, bares, restaurantes ou serviços contínuos. Nessas atividades, o funcionamento permanente deve ser conciliado com o descanso individual por meio de revezamento e escalas regulares. A necessidade operacional, isoladamente, não autoriza a concessão do repouso após sete dias consecutivos de trabalho.

Por outro lado, a existência de regime especial válido impede a aplicação mecânica do padrão ordinário. A Lei nº 5.811/1972 oferece fundamento específico para os repousos das atividades petrolíferas abrangidas; o trabalho marítimo exige exame conjunto da CLT, da Convenção sobre Trabalho Marítimo e do instrumento coletivo. Escalas 12x36 e regimes da aviação também demandam análise própria, sem dispensa de seus requisitos legais.

Conclui-se que a posição jurídica deve distinguir organização do repouso semanal, compensação legalmente admitida e supressão de direito protegido. A negociação coletiva reconhecida pelo Tema 1.046 do STF deve ser preservada em seu espaço legítimo, mediante demonstração da adequação setorial e dos descansos efetivamente assegurados. A Ope Legis Consultoria Jurídica recomenda exame individual dos regimes e instrumentos coletivos, sem generalizar a incidência ou a exclusão do precedente por categoria econômica.

Brasília, 15 de outubro de 2026.



Dra. Lirian Cavaleiro

Advogada e sócia da Ope Legis Consultoria Jurídica

Brasília • São Paulo • Brasil • Portugal • Inglaterra • Itália

www.opelegis.com.br • @opelegis1