

AS PORTARIAS QUE REGULAM OS TRABALHOS AOS DOMINGOS E EM FERIADOS E O PRINCÍPIO DA LEGALIDADE

Antonio Lisboa Cardoso
Advogado

Tem sido frequente o questionamento acerca da edição de portarias por parte do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) relacionadas ao trabalho aos domingos e feriados, o que, para muitos, estaria extrapolando o princípio da legalidade. A análise dessa crítica é fundamental para contribuir com o aperfeiçoamento dos atos da Administração Pública e para a redução da insegurança jurídica por parte dos administrados.

Parte dessas críticas decorre, muito provavelmente, pela polêmica Portaria MTE n.º 3.665, de 13 de novembro de 2023, que tratou igualmente do assunto, com acirrados questionamentos, tendo sido suspensa por alguns vezes, e, por fim, revogada definitivamente pela atual Portaria MTE n.º 1.316, de 21 de julho de 2026.

O trabalho aos domingos e feriados é permitido pela legislação brasileira, desde que assegurado o repouso semanal remunerado, conforme prevê o Art. 7º, inciso XV, da Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XV - **repouso semanal remunerado**, preferencialmente aos domingos;

O mesmo dispositivo constitucional assegura a duração da jornada de trabalho em, no máximo, quarenta e quatro horas semanais, facultando a compensação mediante negociação coletiva:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, **mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho**; (Vide Decreto-Lei n.º 5.452, de 1943)

Desta forma, o trabalho em domingos e feriados é admitido pelo ordenamento jurídico pátrio desde que garantido o repouso semanal remunerado, respeitadas as escalas de revezamento e cumpridas as exigências de negociação coletiva, sem que isso implique violação direta aos princípios constitucionais de proteção ao trabalhador.

O Regramento na CLT

No âmbito infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regula a forma como o descanso semanal deve ser concedido, estabelecendo que ele deverá coincidir, no todo ou em parte, com o domingo, além de prever a necessidade de escala de revezamento:

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

Parágrafo único - **Nos serviços que exijam trabalho aos domingos**, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida **escala de revezamento**, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Considerando a necessidade de observância da escala de revezamento, tanto para o trabalho aos domingos quanto em feriados, haverá que observar os preceitos para, pelo menos, uma folga aos domingos, sendo que em relação às mulheres, essa folga deve coincidir pelo menos com os domingos pelo menos a cada 15 (quinze) dias, como previsto no Art. 386 da CLT, em conformidade, inclusive, com a jurisprudência do TST, como demonstra a ementa, a seguir, parcialmente reproduzida:

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 n.º 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 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**. [...] 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 desprovido. (ROT-0001503-12.2024.5.21.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos,

Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 15/04/2026).

O trabalho aos domingos (Art. 68), respeitada a regra do Art. 67, é subordinado à permissão da autoridade competente em matéria de trabalho – qual seja, o Ministro de Estado do Trabalho e Emprego –, sem prejuízo da observância das regras de funcionamento das atividades econômicas estabelecidas pelos municípios (Art. 69):

Art. 68 - O **trabalho em domingo**, seja total ou parcial, na forma do Art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da **autoridade competente em matéria de trabalho**.

Parágrafo único - A **permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública**, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, **com discriminação do período autorizado**, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

Enquanto a autorização para a relação de trabalho (objeto da CLT) fica a cargo do MTE, o funcionamento da atividade econômica no âmbito local depende de autorização do ente municipal:

Art. 69 - Na **regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste Capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos**, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho.

Em síntese, as regras sobre o trabalho aos domingos organizam-se sob dois pilares:

- **Relações de trabalho:** Observam-se as normas do Ministério do Trabalho e Emprego, inclusive a relação das atividades que, por sua natureza ou conveniência pública, estão autorizadas de forma permanente.
- **Funcionamento do estabelecimento:** Observa-se a legislação municipal competente.

Por fim, o Art. 70 da CLT veda o trabalho em dias feriados nacionais e religiosos, ressalvadas as exceções dos artigos 68 e 69:

Art. 70 - Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, **é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria.** (Redação dada pelo Decreto-lei n.º 229, de 28.2.1967)

Aparentemente, o legislador celetista buscou afastar a vedação ao trabalho em feriados nacionais e religiosos quando estes coincidirem com o domingo, inclusive para as atividades autorizadas a funcionar de forma permanente. Essa aparente ambiguidade torna-se relevante em casos de impasse quanto ao funcionamento da atividade em feriados, quando a legislação específica não for suficientemente clara.

A Regulamentação Específica do Comércio (Lei n.º 10.101/2000)

No âmbito do comércio em geral, a Lei n.º 10.101/2000, com as alterações da Lei nº 11.603/2007, condicionou o trabalho em feriados à autorização expressa em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e à observância da legislação municipal:

Art. 6º-A. **É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal,** nos termos do Art. 30, inciso I, da Constituição. (Incluído pela Lei n.º 11.603, de 2007)

A evolução das portarias ministeriais: da Portaria MTP n.º 671/2021 à Portaria MTE n.º 1.316/2026

Feitos esses esclarecimentos sobre o arcabouço legal, passa-se à analisar a adequação das portarias ministeriais que regulamentaram o tema.

A **Portaria MTP n.º 671, de 8 de novembro de 2021**, reuniu em um único texto normativo as diretrizes sobre o trabalho aos domingos e feriados. O seu Anexo IV listava de forma abrangente as atividades autorizadas a funcionar permanentemente, incluindo o comércio em geral. É possível que essa maior abrangência tenha sido em virtude do contexto emergencial da pandemia de Covid-19 (decretada pela OMS em janeiro de 2020 e encerrada em maio de 2023), período em que restrições operacionais e exigências sanitárias demandavam maior flexibilidade normativa.

Recentemente, a **Portaria MTE n.º 1.316, de 21 de julho de 2026** (DOU Seção 1, de 22/07/2026, Edição Extra C), promoveu um ajuste na listagem das atividades do comércio autorizadas em caráter permanente para o funcionamento aos domingos, reduzindo o rol

anterior (que contemplava 28 atividades genericamente) para 15 atividades preponderantes:

"II – COMÉRCIO: 1) venda de pão e biscoitos; 2) varejistas de produtos farmacêuticos (farmácias, inclusive manipulação de receita); 3) flores e coroas; 4) barbearias e salões de beleza; 5) entrepostos de combustíveis, lubrificantes e acessórios para automóveis (postos de gasolina); 6) comércio varejista de gás liquefeito de petróleo (GLP); 7) locadores de bicicletas e similares; 8) hotéis, restaurantes, bares e similares (estabelecimentos de hospedagem, alimentação preparada e bebidas a varejo); 9) casas de diversões, inclusive estabelecimentos esportivos em que o ingresso seja pago; 10) feiras livres; 11) porteiros e cabineiros de edifícios residenciais; 12) agências de turismo, locadoras de veículos e embarcações; 13) comércio em feiras e exposições; 14) lavanderias e lavanderias hospitalares; e 15) estabelecimentos de prestação de serviços funerários." (NR)

A nova Portaria esclareceu o regime de autorização do trabalho no setor comerciário da seguinte forma:

- **Atividades preponderantes especificadas no Item II:** A autorização para o trabalho nos feriados é **permanente**, dispensando nova autorização por negociação coletiva.
- **Trabalho aos domingos no comércio em geral:** Segue autorizado por força direta do Art. 6º da Lei n.º 10.101/2000, respeitada a legislação municipal.
- **Demais atividades do comércio (fora do rol do Item II):** O trabalho em feriados depende obrigatoriamente de autorização prevista em **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)***, nos termos do art. 6º-A da Lei n.º 10.101/2000.

CONCLUSÃO

Portanto, a Portaria MTE n.º 1.316/2026 pautou-se estritamente dentro dos limites do poder regulamentar conferido à Autoridade Administrativa em matéria trabalhista. Além disso, destacou-se por seu caráter democrático, visto que foi fruto de amplo debate tripartite com a participação de entidades representativas da categoria patronal, no âmbito do comércio de bens, serviços e turismo, a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC).

Ao fixar o rol de "atividades preponderantes" autorizadas em caráter permanente nos feriados, o ato normativo observou o princípio do enquadramento sindical e conferiu

segurança jurídica às demais áreas do comércio, que mantêm a exigência de pactuação coletiva.

Outro ponto relevante foi a inclusão das entidades sindicais de grau superior para celebração de CCT nas localidades desprovidas de sindicato representativo local, em perfeita consonância com o Art. 611 da CLT.

Por fim, a norma demonstrou dinamismo ao prever a revisão periódica desse rol mediante consulta à Mesa Nacional de Negociação Tripartite (instituída pela Portaria MTE n.º 3.747/2023), garantindo permanente diálogo social e aderência às transformações do mercado de trabalho.