SANFELICE BALDASONI &ASSOCIADOS
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA

INFORMATIVO TRABALHISTA
NOVEMBRO · 2026

REPOUSO SEMANAL · EC 141/2026

PAGAR EM DOBRO NÃO COMPRA O DESCANSO

O trabalho habitual no dia de repouso, a ilusão do "paga dobrado e resolve" e o que muda com os dois repousos semanais a partir de 16 de dezembro.



TESE VINCULANTE
O que o Tema 265 do TST diz sobre o dobro

JURISPRUDÊNCIA
Dano moral coletivo de R$ 150 mil e R$ 200 mil no TST

CHECKLIST
6 medidas para revisar as escalas agora



ABERTURA

A CONTA QUE A FOLHA DE PAGAMENTO NÃO MOSTRA

Em muitas empresas, a convocação para trabalhar no dia de repouso virou rotina administrativa: o empregado comparece, a folha lança o adicional de 100% e o assunto é dado por encerrado. A lógica implícita é a de um preço — o repouso "pode" ser suprimido, desde que pago em dobro.

Essa lógica está errada, e a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho mostra por quê: o pagamento em dobro é a **consequência de uma violação**, não a autorização para praticá-la. Quando a supressão é habitual, o dobro cobre apenas uma parte da conta.

O tema ganha urgência com a Emenda Constitucional nº 141/2026. A partir de **16 de dezembro de 2026**, o art. 7º, XV, da Constituição passa a assegurar "repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos".

Nas empresas que adotarem sábado e domingo como os dois repousos, cada sábado trabalhado sem folga compensatória passa a ser, em tese, um repouso suprimido — e a prática que hoje é tratada como hora extra pode se transformar em passivo de outra natureza.

Nas próximas páginas, mostramos o que a lei garante, por que o repouso não está à venda, quais são as cinco frentes de risco da supressão habitual — com decisões recentes do TST — e o que fazer antes que a correção deixe de ser escolha.

2
dias de repouso semanal a partir de 16/12/2026

5
frentes de risco quando a supressão é habitual

R$ 150 mil
dano moral coletivo mantido pelo TST em out/2026

12
acórdãos do TST conferidos na fonte oficial

NESTA EDIÇÃO

01 O que a lei garante — e o que o dobro realmente é

02 Por que o repouso não está à venda

03 As cinco frentes de risco da supressão habitual

04 O que reduz — e o que não reduz — a exposição

05 EC 141/2026: o sábado e o segundo repouso

06 Seis medidas para revisar as escalas agora

1. O QUE A LEI GARANTE — E O QUE O DOBRO REALMENTE É

O repouso semanal tem base em três camadas normativas: a Constituição (art. 7º, XV), a CLT (art. 67, que assegura "um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas", e art. 68, que subordina o trabalho em domingo à "permissão prévia da autoridade competente") e a Lei nº 605/1949, cujo art. 1º garante o "repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos".

O pagamento em dobro do repouso trabalhado não está escrito, para o descanso semanal, em nenhum desses dispositivos. O art. 9º da Lei 605/49 trata literalmente dos **feriados** ("a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga").

Foi a jurisprudência que estendeu a solução ao repouso semanal, na Súmula 146 do TST: "O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal."

O ponto central está na forma como o TST descreve a situação quando ela chega ao seu nível mais elevado de uniformização. No Tema 265 da Tabela de Recursos de Revista Repetitivos — que reafirmou a OJ 410 da SBDI-1 —, o Tribunal Pleno fixou tese vinculante.

> **VIOLA O ART. 7º, XV,** *da Constituição da República de 1988 a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.*
>
> *TST · TEMA 265 DE RR REPETITIVOS (REAFIRMAÇÃO DA OJ 410 DA SBDI-1) · CONFORME AG-AIRR-10296-41.2022.5.03.0054, 6ª TURMA, JULG. 28/10/2026*

A ordem das ideias é reveladora: primeiro, **viola a Constituição**; depois, **importa no pagamento em dobro**. O dobro é a sanção que recompõe o prejuízo patrimonial do empregado. Ele não converte em lícito o que a tese declara inconstitucional.

O DOBRO RECOMPÕE O PREJUÍZO. NÃO CONVERTE EM LÍCITO O QUE VIOLA A CONSTITUIÇÃO.



O descanso semanal existe para a recuperação física e mental — não como verba a ser negociada. Imagem ilustrativa.

2. POR QUE O REPOUSO NÃO ESTÁ À VENDA

1
É NORMA DE SAÚDE
A finalidade é a recuperação do trabalhador, não o aumento da remuneração.

2
É INDISPONÍVEL
Nem a negociação coletiva pode suprimir o repouso (art. 611-B, IX, da CLT).

3
PAGAR NÃO APAGA
A reparação individual não elimina o ilícito nem seus efeitos coletivos.

PRIMEIRO: SAÚDE E SEGURANÇA

O descanso semanal não existe para que o empregado ganhe mais, mas para que se recupere. O TST tem reiterado essa leitura. Em acórdão de outubro de 2026, a 3ª Turma afirmou:

> *"as normas que disciplinam os períodos de repouso constituem instrumentos de tutela da saúde, da higiene e da segurança no trabalho, refletindo valores de ordem pública voltados à proteção da dignidade e da integridade física e psíquica do trabalhador (art. 1º, 7º, XIII, XV e XXII, e 196 da CF)."*
>
> TST · RRAg-RRAg-0001835-64.2023.5.09.0091 · 3ª Turma · Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado · julg. 06/10/2026 · DEJT 13/10/2026

Na mesma linha, a 1ª Turma manteve condenação cujo fundamento regional era o de que "os períodos de descanso tem como objetivo justamente proteger a saúde e a integralidade física dos empregados, haja vista que a continuidade do trabalho em tais condições propicia o desenvolvimento de doenças e também aumenta a probabilidade de erro pelo cansaço e fadiga, ocasionando sérios acidentes do trabalho" (Ag-AIRR-11770-46.2017.5.15.0003, Rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, julg. 07/10/2026).

SEGUNDO: INDISPONÍVEL ATÉ PARA O SINDICATO

O art. 611-B, IX, da CLT inclui o "repouso semanal remunerado" entre os direitos cuja supressão ou redução é objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo. Se nem o sindicato pode suprimir o repouso, menos ainda o empregador, por ato unilateral e repetido.

É preciso registrar, com honestidade, o contraponto: o parágrafo único do mesmo artigo diz que "regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo". O argumento, porém, não salva a prática: o repouso semanal está nominalmente listado no inciso IX, e o próprio TST continua a qualificá-lo como norma de saúde.

TERCEIRO: PAGAR REPARA, MAS NÃO APAGA

É esse o raciocínio que o TST usa para afastar o argumento de que a empresa "já pagou". No processo da 3ª Turma citado acima, as empresas já haviam sido condenadas às diferenças individuais, e mesmo assim o Tribunal acrescentou a condenação por dano moral coletivo:

> *"ainda que reconstituído o dano material individual dos trabalhadores pela condenação ao pagamento das diferenças salariais, é evidente que a conduta antijurídica patronal produziu efeitos lesivos que transcendem a esfera patrimonial de cada empregado."*
>
> TST · RRAg-RRAg-0001835-64.2023.5.09.0091 · 3ª Turma · julg. 06/10/2026



03 · MAPA DE RISCO

3. AS CINCO FRENTES DE RISCO DA SUPRESSÃO HABITUAL

Quando o trabalho no repouso deixa de ser eventual e passa a ser método de gestão de escala, o risco se desdobra em pelo menos cinco frentes.

3.1
PASSIVO QUE SE RENOVA
Dobro + reflexos, 5 anos para trás e parcelas vincendas.

3.2
FISCALIZAÇÃO
Multa e auto de infração — a prova da ação coletiva.

3.3
TUTELA INIBITÓRIA
Ordem judicial de não fazer, com multa por ocorrência.

3.4
DANO MORAL COLETIVO
Condenações de R$ 150 mil e R$ 200 mil no TST.

3.5
DANO EXISTENCIAL
Individual, depende de prova do prejuízo.

CUSTO PREVISÍVEL — CUSTO IMPREVISÍVEL E COLETIVO

3.1 · PASSIVO INDIVIDUAL QUE SE RENOVA

Cada repouso trabalhado e não compensado gera o pagamento em dobro, com reflexos, retroativo a cinco anos. E, como se trata de prestação periódica, a condenação pode alcançar também as parcelas futuras: no RRAg-RRAg-0001835-64.2023.5.09.0091, o TST incluiu na condenação as parcelas vincendas "enquanto perdurar a situação fática que sustenta a condenação", com apoio no Tema 184 de IRR.

3.2 · FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

A infração ao repouso sujeita a empresa a multa administrativa (art. 75 da CLT e art. 12 da Lei 605/49), graduada pela "natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou" e aplicada em dobro na reincidência. Mais relevante do que o valor da multa é o seu efeito colateral: os autos de infração costumam ser a prova que sustenta a ação civil pública.

No AIRR-179-68.2017.5.23.0002 (3ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julg. 29/09/2026), envolvendo rede supermercadista, o "descumprimento sistemático" das normas de jornada — incluindo a "não concessão do descanso semanal remunerado (DSR) de 24 horas consecutivas" — foi demonstrado "por meio de autos de infração" e levou à manutenção de tutela inibitória e de indenização por dano moral coletivo.

A MULTA É O MENOR PROBLEMA

O auto de infração lavrado na fiscalização documenta a supressão do repouso e costuma ser a prova que sustenta a ação civil pública — com tutela inibitória e dano moral coletivo.

3.3 • TUTELA INIBITÓRIA E ASTREINTES

Em ação do Ministério Público do Trabalho ou de sindicato, a empresa pode ser condenada a uma obrigação de não fazer — não exigir trabalho no repouso sem folga compensatória — sob pena de multa por trabalhador e por ocorrência. O TST tem afirmado que a regularização posterior e o pagamento das diferenças não afastam essa tutela.

> *"Entender incabível a tutela pretendida com esteio apenas no que se considera número não expressivo de ilícitos acaba por desnaturar a essência preventiva da tutela inibitória [...]. Por outro lado, a eventual reparação do ilícito [...] não tem o condão de afastar a necessidade de tutela inibitória."*
>
> TST · RR-978-23.2017.5.09.0028 · 6ª Turma · Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho · julg. 19/11/2025 · DEJT 28/11/2025 · caso com 21 violações do DSR, além de infrações de jornada e de FGTS

No mesmo sentido, a 4ª Turma manteve tutela inibitória com astreintes contra empresa que concedia o repouso após nove dias de trabalho, aplicando o Tema 265 (Ag-AIRR-0000045-77.2025.5.08.0002, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julg. 25/09/2026, DEJT 07/10/2026). A partir daí, cada nova convocação irregular deixa de custar o dobro e passa a custar **o dobro mais a multa judicial**.

3.4 • DANO MORAL COLETIVO

Este é o ponto que mais surpreende as empresas que acreditavam estar "em dia" por pagarem o adicional. O TST tem reconhecido a indenização coletiva quando a supressão do repouso é reiterada:

R$ 150 mil
MANTIDO

Ag-AIRR-11770-46.2017.5.15.0003 · 1ª Turma · Rel. Min. Luiz José Dezena da Silva · 07/10/2026

A empresa "deixou de conceder direito basilar e indisponível, concernente ao repouso semanal remunerado".

R$ 200 mil
REDUZIDO DE R$ 500 MIL

RRAg-1144-57.2010.5.02.0008 · 5ª Turma · Rel. Min. Morgana de Almeida Richa · 24/06/2026

"Supressão do descanso semanal remunerado dentro do ciclo de 7 dias", com outras infrações, configura "dano moral coletivo *in re ipsa*". A redução veio porque a prorrogação de jornada foi validada por norma coletiva (Tema 1.046 do STF).

Configurado
REFORMA DO TRT-9 (PR)

RRAg-RRAg-0001835-64.2023.5.09.0091 · 3ª Turma · Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado · 06/10/2026

Repouso é "tempo indispensável para o descanso, a recuperação física e mental, o convívio familiar e o pleno exercício de outros direitos inerentes à cidadania".

3.5 · DANO EXISTENCIAL — O OUTRO LADO

Aqui, a jurisprudência é mais favorável às empresas, e convém dizê-lo. O TST exige que o empregado prove o prejuízo concreto à vida familiar e social. No RRAg-Ag-ED-401-41.2019.5.17.0161 (7ª Turma, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julg. 12/12/2025), a indenização foi afastada mesmo diante de quatro semanas consecutivas sem descanso, porque "o dano existencial não se classifica como dano *in re ipsa*".

No RRAg-Emb-0011421-91.2019.5.15.0126 (2ª Turma, Rel. Min. Delaide Alves Miranda Arantes, julg. 29/06/2026), o Tribunal reconheceu que "o tempo de não-trabalho constitui dimensão essencial da dignidade humana", mas também reformou a condenação por falta de prova do dano. **A lição é de mão dupla:** a empresa tem boa defesa contra o pedido genérico, mas a habitualidade facilita a prova testemunhal e documental que o transforma em condenação.

04 · MITIGAÇÃO

4. O QUE REDUZ — E O QUE NÃO REDUZ — A EXPOSIÇÃO

A jurisprudência também mostra o caminho da mitigação. No Ag-AIRR-1000363-62.2024.5.02.0255 (4ª Turma, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julg. 25/09/2026, DEJT 07/10/2026), o pedido de dano moral coletivo do MPT foi rejeitado porque a empresa, embora tivesse descumprido o descanso semanal numa escala 7x1, teve "a iniciativa de estabelecer outras escalas com o intuito de fazer o descanso semanal coincidir mais vezes com o final de semana, para, posteriormente, retornar à tradicional escala 6X1, antes mesmo do ajuizamento desta ação".

CORRIGIR A ESCALA ANTES DA FISCALIZAÇÃO E DA AÇÃO É O FATOR QUE MAIS PESA A FAVOR DA EMPRESA.

Também há limites à soma das sanções. O Pleno do TST, no E-ED-RR-480200-21.2009.5.09.0071 (sessão de 24/02/2025), fixou que a inobservância do intervalo interjornada (art. 66 da CLT) e do repouso semanal (art. 67) acarreta "sanções independentes e não cumuláveis entre si", configurando *bis in idem* pagar também, como extras, as horas do intervalo intersemanal de 35 horas (conforme transcrito no RR-874-69.2017.5.09.0662, 7ª Turma, DEJT 16/10/2026). O empregado recebe as horas suprimidas da interjornada e o dobro do repouso, mas não uma terceira parcela.

O QUE NÃO REDUZ A EXPOSIÇÃO

- ✕ Pagar pontualmente o adicional de 100%
- ✕ Anuência do empregado
- ✕ Rubrica "prêmio sábado"
- ✕ Lançar no banco de horas

05 · EC 141/2026

5. O SÁBADO: ONDE O RISCO VAI CRESCER



Com dois repousos semanais a partir de 16/12/2026, a empresa que definir sábado e domingo como dias de repouso, mas continuar convocando a equipe aos sábados, estará — na leitura mais conservadora — suprimindo um repouso constitucional a cada convocação.

Ainda não há regulamentação do Ministério do Trabalho nem jurisprudência sobre o segundo dia de repouso, e é possível sustentar que a Lei 605/49 e a Súmula 146 foram pensadas para um único descanso de 24 horas. A aposta, contudo, é arriscada: o novo inciso XV fala em "repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias", sem hierarquizar um sobre o outro, e o raciocínio do Tema 265 ("viola o art. 7º, XV") se transporta com naturalidade para o segundo dia.

A própria Emenda indica a saída lícita para quem precisa de flexibilidade: o novo § 2º do art. 7º permite que convenção ou acordo coletivo estabeleça "regime compensatório que assegure, na média, 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos 1 (um) dos dias dentro do período máximo de 1 (uma) semana de trabalho". Fora da negociação coletiva, a compensação deve ocorrer dentro da própria semana.



06 · NA PRÁTICA

6. SEIS MEDIDAS PARA REVISAR AS ESCALAS AGORA

1 MAPEAR A REALIDADE

Levantar, pelo controle de ponto, quem trabalha nos dias definidos como repouso e com que frequência.

2 DESENHAR A ESCALA REAL

Se a operação exige trabalho aos sábados, o sábado não deve figurar como repouso. Os dois repousos podem ser domingo e outro dia útil fixo, por escrito e sem redução salarial (art. 2º da EC 141).

3 COMPENSAR DENTRO DA SEMANA

Convocação eventual: folga de dia inteiro na mesma semana, por escrito e com registro no ponto.

4 NEGOCIAR O REGIME DO § 2º

Para convocações frequentes, acordo coletivo com compensação na média mensal.

5 PAGAR O INEVITÁVEL

Horas trabalhadas no repouso não compensado em dobro, com reflexos — o que quita o débito individual, não legitima a prática.

6 CORRIGIR ANTES DA FISCALIZAÇÃO

A correção espontânea e anterior à ação é o principal fator de redução do risco coletivo.

CONCLUSÃO

O pagamento em dobro do repouso trabalhado é uma regra de reparação, não uma tabela de preços. Quando a convocação no dia de descanso se torna habitual, o dobro continua devido — mas se somam a ele a fiscalização, a tutela inibitória com multa, a condenação por dano moral coletivo e, com prova, o dano existencial. Com a chegada dos dois repousos semanais em dezembro de 2026, as empresas que tratam o sábado como “repouso no papel e expediente na prática” precisam revisar suas escalas agora, enquanto a correção ainda é escolha, e não condenação.

SANFELICE BALDASONI &ASSOCIADOS
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA

A equipe do SB&A está à disposição para conduzir o diagnóstico das escalas e a adequação à EC 141/2026.

WWW.SBADVOCACIA.COM.BR

NOTA SOBRE AS FONTES

Ementas e trechos citados conferidos na base oficial de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho em 04/11/2026. Texto da EC 141/2026 e da Lei nº 605/1949 conferidos no portal do Planalto. A tese do Pleno no E-ED-RR-480200-21.2009.5.09.0071 está citada conforme transcrição em acórdão de Turma.

Este informativo tem caráter exclusivamente informativo e não substitui a análise do caso concreto. Imagens ilustrativas.