

CARTILHA DE ORIENTAÇÃO
REFERENTE AO TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

TRABALHO AOS DOMINGOS

1. QUAL A LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AO HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM SANTA CRUZ DO SUL, VERA CRUZ E VENÂNCIO AIRES?

SANTA CRUZ DO SUL:

- A Lei Municipal nº 2.341, de 26 de dezembro de 1990, em seu artigo 1º, dispõem:

“É livre, no Município de Santa Cruz do Sul, o horário de funcionamento dos estabelecimentos comerciais de qualquer natureza, respeitados os incisos XIII, XIV, XV e XVI, do artigo 7º da Constituição Federal, as normas da Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei Municipal nº 01/L/79, de 07 de dezembro de 1979.”

- A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO vigente:

Estabelece que o trabalho em domingos com utilização da mão de obra dos empregados só pode ocorrer conforme a Cláusula 50, que regulamenta as condições específicas para o trabalho aos domingos, abrangendo aspectos como jornada, compensação de horas e pagamento de eventuais adicionais. O seu cumprimento é obrigatório para garantir a regularidade das relações de trabalho e a observância dos direitos dos empregados.

- O ACORDO COLETIVO para o mês de dezembro de 2025: Regulamenta as condições específicas do trabalho no período, incluindo jornada, compensações e benefícios, garantindo regularidade e observância dos direitos dos empregados.

VENÂNCIO AIRES

- A Lei Municipal nº 7.280, de 18 de dezembro de 2023, revogou o artigo 220 da Lei nº 2.534, de 29 de dezembro de 1998, que regulamentava o horário do comércio. Assim, atualmente não há regulamentação específica sobre o horário de funcionamento no município.
- A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO vigente: não regulamenta o trabalho aos domingos.
- ACORDO COLETIVO: não foi firmado para o mês de dezembro, conforme decisão da assembleia.

VERA CRUZ

- A Lei Municipal nº 1.640, de 31 de dezembro de 1997, em seu artigo 157, dispõe que:
- A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO vigente: não regulamenta o trabalho aos domingos.
- O ACORDO COLETIVO para o mês de dezembro de 2025: regulamenta as condições específicas do trabalho no período, incluindo jornada, compensações e benefícios, garantindo regularidade e observância dos direitos dos empregados.

Observação: Nos três municípios, é livre o horário de funcionamento quando não há utilização de mão de obra dos empregados.

**2. É PERMITIDO QUE FAMILIARES TRABALHEM AOS DOMINGOS?
EXISTE LIMITAÇÃO QUANTO AO GRAU DE PARENTESCO?**

Sim, os estabelecimentos podem abrir normalmente aos domingos. Não há restrições legais quanto à participação de familiares, independentemente do grau de parentesco.

**3. É PERMITIDO QUE OS EMPREGADOS TRABALHEM AOS DOMINGOS,
SEM ACORDO ESPECÍFICO?**

SANTA CRUZ DO SUL

Não. Atualmente, existem Convenção Coletiva do Trabalho e Acordo Coletivo (referente ao mês de dezembro de 2025) vigentes, que estabelecem e regulamentam a utilização da mão de obra dos empregados aos domingos.

VENÂNCIO AIRES

Sim. Atualmente, não existe legislação, Convenção Coletiva do Trabalho ou Acordo Coletivo que proíba o trabalho aos domingos. No entanto, devem ser respeitados: a jornada legal, o pagamento de horas extras e a concessão de folga compensatória.

VERA CRUZ

Atualmente, não existe legislação nem Convenção Coletiva de Trabalho que restrinja o trabalho aos domingos. Todavia, foi firmado um Acordo Coletivo

para o mês de dezembro de 2025, que estabelece e regulamenta o horário de trabalho e os benefícios a serem observados durante esse período.

Nos demais meses do ano, devem ser respeitados: a jornada legal, o pagamento de horas extras e a concessão de folga compensatória.

4. QUAIS VALORES DEVEM SER PAGOS AO EMPREGADO E QUAL A LEGISLAÇÃO APLICÁVEL?

A jornada de trabalho deve ser cumprida conforme o contrato firmado, garantindo o pagamento de horas extras ou a concessão de folga compensatória quando houver extrapolação da jornada regular.

Adicional de horas extras: De acordo com o artigo 59 da CLT, a jornada pode ser prorrogada, e as horas excedentes devem ser remuneradas com o respectivo adicional. A Convenção ou Acordo Coletivo aplicável pode prever um percentual de adicional superior ao estabelecido por lei.

Fundamentação jurídica: Artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal, e artigo 67 da CLT.

5. O QUE DEVE SER OBSERVADO QUANTO À JORNADA E À FOLGA DO EMPREGADO QUE TRABALHA AOS DOMINGOS?

A jornada de trabalho deve obedecer à regra de 6 dias laborais seguidos por 1 dia de folga, a ser definido pelo empregador.

Quando o trabalho aos domingos for eventual, o empregado tem direito às horas extras correspondentes ou a folga compensatória, conforme o artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal, os artigos 59 e 67 da CLT, e a Convenção ou Acordo Coletivo aplicável.

Além disso, a Lei nº 10.101/2000, artigo 6º, parágrafo único, determina que o repouso semanal remunerado deve coincidir, pelo menos uma vez a cada três semanas, com o domingo, garantindo ao trabalhador um período de descanso em dia tradicionalmente reservado à recuperação e à convivência social.

6. COMO FUNCIONA A ESCALA 6X1 E QUAL É A BASE LEGAL?

Na escala 6x1, o empregado trabalha 6 dias consecutivos e tem direito a 1 dia de descanso. O descanso semanal remunerado deve, preferencialmente, coincidir com o domingo, garantindo recuperação física e convivência social.

Base legal: artigo 7º, inciso XV, da CF e artigo 67 da CLT

7. O EMPREGADO PODE TRABALHAR TODOS OS DOMINGOS?

Não. A legislação trabalhista não permite que o trabalhador trabalhe todos os domingos. O artigo 386 da CLT estabelece que deve ser adotada uma escala de revezamento, garantindo que o empregado tenha ao menos um domingo de descanso por mês.

8. É OBRIGATÓRIO FORNECER LANCHE AO EMPREGADOS QUE TRABALHAM AOS DOMINGOS?

Não existe previsão legal específica sobre o fornecimento de lanche aos empregados que trabalham aos domingos. Entretanto, é importante verificar se há disposições em Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho da categoria, que possam estabelecer esse direito ou benefícios adicionais.

9. QUAL DEVE SER O INTERVALO DE DESCANSO DO EMPREGADO QUE TRABALHA AOS DOMINGOS?

O empregado que trabalha aos domingos tem direito a intervalos para alimentação e descanso, conforme a duração da jornada. Em geral, a regra é a mesma aplicável aos demais dias da semana:

- Jornada de até 6 horas: intervalo de 15 minutos;
- Jornada superior a 6 horas: intervalo mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas, salvo se houver acordo ou convenção coletiva que disponha de forma diferente.

10. EM QUE MOMENTO DEVE SER CONCEDIDO O INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA DESCANSO?

A legislação não estabelece um momento específico para a concessão do intervalo de 15 minutos em jornadas entre 4 e 6 horas.

Prática recomendada: o intervalo deve ser concedido após as duas horas de trabalho, garantindo que o empregado possa descanso e recuperar energia de forma eficaz.

11. QUAL DEVE SER O INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO (ALMOÇO E/OU JANTAR) E DESCANSO, E QUAL A LEGISLAÇÃO APLICÁVEL?

Para jornadas superiores a 6 horas, o artigo 71 da CLT determina que o intervalo destinado a repouso e alimentação deve ter duração de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas. Esse período pode ser ajustado por acordo escrito ou convenção coletiva, desde que respeitados os limites legais.

TRABALHO EM FERIADOS

1. É PERMITIDO QUE O COMÉRCIO FUNCIONE DURANTE OS FERIADOS?

SANTA CRUZ DO SUL

A legislação municipal não estabelece regras específicas sobre o funcionamento do comércio em feriados, conferindo às empresas liberdade para abrir conforme suas necessidades operacionais. No entanto, isso não autoriza a obrigatoriedade de trabalho dos empregados nesses dias. A utilização da mão de obra depende de previsão expressa na Convenção Coletiva de Trabalho vigente. Portanto, os empregados só podem trabalhar se a empresa observar o que está previsto na cláusula 50 da referida Convenção.

VENÂNCIO AIRES

A legislação municipal não define restrições para o funcionamento do comércio em feriados, permitindo que as empresas abram conforme sua necessidade operacional. Ainda assim, os empregados não podem ser obrigados a trabalhar sem previsão legal ou convencional. A utilização da mão de obra depende de

autorização expressa na Convenção Coletiva de Trabalho vigente, garantindo os direitos dos trabalhadores e evitando irregularidades trabalhistas.

VERA CRUZ

A legislação municipal não define restrições para o funcionamento do comércio em feriados, permitindo que as empresas abram conforme sua necessidade operacional. Ainda assim, os empregados não podem ser obrigados a trabalhar sem previsão legal ou convencional. A utilização da mão de obra depende de autorização expressa na Convenção Coletiva de Trabalho vigente, garantindo os direitos dos trabalhadores e evitando irregularidades trabalhistas.

2. É PERMITIDO QUE AS EMPRESAS UTILIZEM A MÃO DE OBRA DE EMPREGADOS DURANTE OS FERIADOS?

O trabalho de empregados em feriados não é permitido, exceto quando houver previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho. A utilização da mão de obra nesses dias exige autorização expressa em negociação coletiva, garantindo o respeito aos direitos trabalhistas e às condições adequadas de trabalho.

Observação: Em Santa Cruz do Sul, a Convenção Coletiva de Trabalho vigente permite o trabalho em feriados, desde que sejam respeitadas as disposições da Cláusula 50.

ACORDO DE NATAL

1. O QUE ACONTECE SE NÃO HOUVER A ASSINATURA DO ACORDO DE NATAL?

Na ausência de convenção ou acordo coletivo específico, as empresas podem definir seus horários de funcionamento conforme suas necessidades.

Observações por municípios

SANTA CRUZ DO SUL Possui Convenção e Acordo Coletivo vigentes, que regulamentam os horários de trabalho e os benefícios aos empregados durante o período natalino.

VERA CRUZ: Possui Acordo Coletivo vigente, que estabelece os horários de trabalho e os benefícios aos empregados para o período.

VENÂNCIO AIRES: Não há Convenção ou Acordo Coletivo vigente que regulamente os horários de trabalho ou benefícios dos empregados para o período. Nesse caso, as empresas devem cumprir rigorosamente a legislação trabalhista, especialmente no que diz respeito à jornada de trabalho e aos intervalos previstos na CLT, garantindo os direitos dos empregados e evitando penalidades.

2. CALENDÁRIO DE NATAL É UMA IMPOSIÇÃO OU UMA SUGESTÃO?

Sugestão.

SANTA CRUZ DO SUL e VERA CRUZ

O calendário, normalmente elaborado pelo SINDILOJAS e aprovado em assembleia, constitui uma sugestão de horário para uniformizar o funcionamento do comércio e evitar confusões entre os consumidores.

As empresas podem, entretanto, adotar horários diferentes, conforme suas necessidades operacionais, desde que respeitem os limites estabelecidos no Acordo Coletivo de Trabalho.

VENÂNCIO AIRES

O calendário, que poderá ser apresentado pelo SINDILOJAS, terá como base a análise dos horários praticados em anos anteriores e a consulta às empresas associadas. Esse calendário tem caráter meramente sugestivo, tendo como objetivo promover a uniformização do horário de funcionamento e reduzir possíveis desencontros de informação entre os consumidores.

As empresas podem, contudo, definir horários distintos, conforme suas necessidades operacionais.

TAXA NEGOCIAL PATRONAL (CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL)

1. O RECOLHIMENTO DA TAXA NEGOCIAL PATRONAL (CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL) É OBRIGATÓRIO? QUAL SUA BASE LEGAL?

A Taxa Negocial Patronal, também conhecida como contribuição assistencial, não se confunde com a contribuição sindical obrigatória, que deixou de ser compulsória após a Lei nº 13.467/2017.

Essa contribuição decorre de negociação coletiva, com fundamento no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, e nos artigos 611 e 513 da CLT, tendo

por finalidade custear a atuação sindical patronal nas negociações coletivas e garantir a efetividade dos acordos e convenções firmados.

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do ARE 1018459 (Tema 935, DJe 30.10.2023), reconheceu a constitucionalidade da contribuição assistencial prevista em convenção ou acordo coletivo, inclusive para empresas não filiadas ao sindicato, desde que seja assegurado o direito de oposição.

Dessa forma, o recolhimento da Taxa Negocial Patronal é válido, legítimo e essencial para a manutenção da negociação coletiva, porém não é obrigatório para as empresas que apresentarem oposição formal nos prazos e condições estabelecidos pela norma coletiva.

2. O RECOLHIMENTO DA TAXA NEGOCIAL (CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIA) É OBRIGATÓRIO PARA ABERTURA DA EMPRESA EM DATAS ESPECIAIS OU NO PERÍODO DE NATAL?

Não. O recolhimento da Taxa Negocial Patronal não condiciona a abertura ou o funcionamento da empresa em datas especiais ou durante o período de Natal.

Essa contribuição tem finalidade exclusiva de custear as negociações coletivas e a atuação sindical patronal, não possuindo relação direta com a autorização para funcionamento do comércio nesses períodos.

3. QUAIS BENEFÍCIOS AS EMPRESAS OBTEM AO CONTRIBUIR COM A TAXA NEGOCIAL?

A contribuição fortalece a representatividade patronal, permitindo que os empresários se beneficiem de diversas formas:

- Maior poder de negociação em questões trabalhistas e econômicas, por meio de uma entidade sindical fortalecida;
- Acesso a assessoria jurídica, consultoria empresarial, treinamentos, cursos, palestras e apoio na resolução de conflitos trabalhistas, entre outros serviços oferecidos pelo sindicato;
- Promoção do diálogo entre empresas e trabalhadores, por meio das negociações coletivas conduzidas pelo sindicato, buscando equilibrar interesses e garantir um ambiente de trabalho harmonioso;
- Reconhecimento legal da contribuição, conforme entendimento do Ministério Público do Trabalho, do Poder Judiciário e do Supremo Tribunal Federal (ARE 1.018.459, Tema 935, DJe 30/10/2023), que reforça que os benefícios e conquistas das negociações coletivas devem alcançar aqueles que contribuem para a entidade sindical, desde que assegurado o direito de oposição.

Dessa forma, a contribuição garante a sustentabilidade da entidade sindical e fortalece a defesa dos interesses da categoria empresarial, permitindo que os empresários tenham voz ativa nas negociações coletivas e conquistem melhores condições para suas empresas e seus empregados.

4 COMO A EMPRESA PODE EXERCER O DIREITO DE OPOSIÇÃO À COBRANÇA DA TAXA NEGOCIAL?

O direito de oposição garante à empresa a possibilidade de manifestar, formalmente, que não deseja contribuir com a Taxa Negocial Patronal. Para que a manifestação seja válida, é necessário observar os seguintes requisitos:

A oposição deve ser formalizada por escrito e assinada pelo representante legal;

O documento pode ser entregue pessoalmente na sede do sindicato, mediante protocolo, ou enviado pelos Correios (com AR), ou ainda por e-mail para sindilojas@sindilojas-scs.com.br, desde que haja confirmação de leitura;

O prazo para manifestação é de 10 (dez) dias a contar da publicação, em jornal local, do extrato da assinatura da Convenção Coletiva.

Cumpridos esses requisitos, a empresa estará amparada em seu direito de oposição, conforme a legislação trabalhista e as diretrizes da Convenção Coletiva de Trabalho.

TRABALHO EM GERAL

1. QUAL O LIMITE DE PRORROGAÇÃO DA JORNADA DIÁRIA COM HORAS EXTRAS?

De acordo com o artigo 59 da CLT, a jornada de trabalho pode ser prorrogada em até 2 horas diárias, desde que respeitados o limite de 44 horas semanais e o máximo de 10 horas diárias. Essa flexibilização permite às empresas ajustar a jornada conforme a demanda, garantindo maior eficiência operacional.

A prorrogação deve ser acordada entre empregador e empregado, assegurando que todos os direitos trabalhistas sejam respeitados. As horas extras devem ser remuneradas conforme a legislação vigente, garantindo o adicional previsto no parágrafo 1º do artigo 59 da CLT, ou eventual disposição diversa prevista em norma coletiva.

Santa Cruz do Sul, 21 de outubro de 2025

Adriane Borba Karsburg
Assessora jurídica - Sindilojas VRP