

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

São Paulo, 24 de Setembro de 2025

### **FERIADOS AOS SÁBADOS MANTÉM-SE A COMPENSAÇÃO DE 48 MINUTOS?**

O tema envolve os casos em que a empregadora aplica a compensação semanal para que o empregado que possua jornada semanal de 44 horas, possa realizá-la através da jornada diária de 08h48 de segundas as sextas-feiras.

- E neste caso, se em um sábado recair um feriado?
- O empregado trabalha normalmente as 08h48 de segundas as sextas-feiras?
- Paga-se horas extras pelos 48 minutos? Reduz-se a jornada?

Depende da jornada de trabalho, conforme explicações abaixo.

#### Sumário

REGRA GERAL SOBRE FERIADOS AOS SÁBADOS – SEMANA DE COMPENSAÇÃO .....	2
Súmula nº 146 do TST.....	5
POSICIONAMENTO MINORITÁRIO DIVERGENTE .....	7
E SE FOR INVERSO? E SE O FERIADO RECAIR EM UMA SEGUNDA-FEIRA? .....	9
PONDERAÇÃO .....	10

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

### **REGRA GERAL SOBRE FERIADOS AOS SÁBADOS – SEMANA DE COMPENSAÇÃO**

Sim, nas semanas em que ocorra a compensação de jornada (pulverização semanal das 44 horas), mas que sábado seja feriado, há de se:

- 1) Reduzir a jornada naquela semana para 8 horas por dia, ou;
- 2) Pagar horas extras por aquele “excesso”, ou;
- 3) Lançar em banco de horas.

Isto porque, segundo disposições constantes na Constituição Federal, todo e qualquer empregado possui o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas de efetivo trabalho (salvo disposição mais favorável em Convenção Coletiva de Trabalho), sendo que tal jornada deve ser distribuída ao longo da semana desde que a jornada diária não ultrapasse o limite de 08 (oito) horas (sem considerar pagamento de horas extras).

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

(...)

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;

Em resumo, trabalhando legalmente dentro dos limites, pulverizando-se 44 horas em até 6 dias na semana, pois um dos dias é necessariamente de folga (preferencialmente aos domingos – Artigo 7º da Constituição Federal).

“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.**” (CLT)

“Art. 7º - (...)

Página 2 de 11

\* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;” (CF)

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	TOTAL
Folga	08:00hs	08:00hs	08:00hs	08:00hs	08:00hs	04:00hs	44 horas
Folga	07:20hs	07:20hs	07:20hs	07:20hs	07:20hs	07:20hs	44 horas
Folga	08:00hs	08:00hs	08:00hs	08:00hs	08:00hs	02:00hs	42 horas
Folga	08:00hs	08:00hs	08:00hs	08:00hs	08:00hs	Folga	40 horas

- Dentre outras variáveis onde os minutos vão para um ou outro dia, mas sem ultrapassar o teto de 8 horas diárias

Dentro da regra acima (sem compensação) percebam que sempre que estivermos falando de uma jornada de 44 horas, necessariamente teremos horas trabalhadas aos sábados.

Se fizer qualquer exercício de teste, sempre chegará ao mesmo resultado.

Nesse sentido, com base no Artigo 59 da CLT, podemos “puxar” as 4 horas do sábado e pulverizá-las nos outros 5 dias da semana, mas somente se houver um acordo de compensação de jornada.

“Art. 59 – (...)

(...)

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.”

E com base nisto, o que temos na prática é que muitos empregadores optam por fixar a jornada de seus empregados de segunda a sexta feira, compensando-se a quantidade de horas da jornada aos sábados, durante a semana.

Página 3 de 11

\* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.



# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	TOTAL
Folga	08:48hs	08:48hs	08:48hs	08:48hs	08:48hs	Folga	44 horas
Folga	10:00hs	07:00hs	09:00hs	08:00hs	02:00hs	Folga	44 horas
Folga	10:00hs	04:00hs	10:00hs	10:00hs	10:00hs	Folga	44 horas

- \*\*\* Dentre outras variáveis onde os minutos vão para um ou outro dia, mas sem ultrapassar o teto de 10 horas diárias, com máximo de duas horas extras por dia, pois é o limite de horas extras em um dia

Assim, notem que os minutos que existem entre as segundas e sextas-feiras dos casos acima, nada mais são do que as horas/minutos dos sábados que forma transportadas para os 5 dias da semana.

E para que possamos esclarecer, daremos dois exemplos, de dois empregados que trabalham lado a lado, porém com jornadas diferentes:

- 1) Jornada segunda a sábado – 08:00hs por dia durante a semana, sendo 04:00hs aos sábados (44 horas)

Se no sábado for um feriado, perceba que nessa semana o empregado trabalhará somente 40 horas semanais. Se for trabalhar no sábado, aquelas 4 horas serão pagas como extras.

- 2) Jornada segunda a sexta – 08:48hs por dia (44 horas)

Se no sábado for um feriado, e o empregado trabalhar, ele terá horas extras?

Perceba que, o colega acima que também trabalha 44 horas na semana, teve tal direito.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Por isto a resposta é SIM.

Se ele trabalhou as 08:48hs de segunda a sexta, todos os minutos que “vieram” do sábado (conforme explicações que demos acima), serão pagos como horas extras.

E como não pagar neste caso?

Diminuindo-se, naquela semana, a jornada para 08 horas por dia.

Sempre que considerarem um caso como este, façam o comparativo entre dois empregados da forma que fizemos acima.

Veja que referida compensação deverá observar dois requisitos:

- Que a jornada diária não ultrapasse 10 horas
- Seja respeitado o limite máximo de 44 horas semanais (ou limite disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho) nos termos previstos na Constituição Federal.

Essa regra se deve pelo fato de que ao exigir que o empregado compense essas horas de um feriado que recaia em um sábado, seria o mesmo que admitir o trabalho em feriado sem o correspondente pagamento em dobro. E nos termos do quanto previsto na Súmula 146 do TST, não havendo a compensação do feriado, o mesmo deverá ter seu pagamento em dobro.

### **Súmula nº 146 do TST**

#### **TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO**

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Dessa forma, para os empregados que compensem a jornada do sábado durante a semana, caso haja um sábado que recaia em feriado, não lhe poderá ser exigido trabalhar além das 8 horas diárias, caso contrário, fará jus ao pagamento em dobro como se houvesse trabalhado no feriado.

Esse é o entendimento Jurisprudencial:

### TRT-4 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: ROT 203277820205040017

Jurisprudência • Acórdão • Publicado em 14/07/2023

**Ementa** HORAS EXTRAS. REGIME DE **COMPENSAÇÃO**. **FERIADOS** QUE COINCIDEM COM O **SÁBADO** COMPENSADO. Hipótese em que se entende como lógica subjacente à exigibilidade de prestação do labor que os **feriados** não são compensáveis pelo empregado, mas tão somente pelo empregador, porquanto ao último não é **dado** (sem a contraprestação adicional) exigir trabalho em tais dias.

### **TRT-4 - Recurso Ordinário Trabalhista ROT 00213745620165040202 (TRT-4)**

Jurisprudência • Data de publicação: 06/12/2018

REGIME DE **COMPENSAÇÃO** SEMANAL. **SÁBADOS** QUE RECAEM EM **FERIADOS**. A **compensação** de horas referentes a **sábados** que recaem em **feriados** consiste em exigência de trabalho de dia de descanso remunerado, devendo as respectivas horas, portanto, serem pagas como remuneração de trabalho em feriado.

### **TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00102315220155030002 0010231-52.2015.5.03.0002 (TRT-3)**

Jurisprudência • Data de publicação: 18/12/2019

REGIME DE **COMPENSAÇÃO** SEMANAL. **SÁBADOS FERIADOS**. Entende-se que, em regime de **compensação** semanal, o feriado no dia de sábado não origina a obrigação de o empregador pagar horas extras, à míngua de previsão legal. Igualmente, quando o feriado recai de segunda a sexta-feira não há obrigação de o empregado extrapolar a jornada além do montante habitual para compensar o sábado.

Página 6 de 11

\* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.



# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

### TRT-4 - Recurso Ordinário Trabalhista ROT 00207966220175040104 (TRT-4)

Jurisprudência • Data de publicação: 30/11/2018

HORAS EXTRAS, TRABALHO EM **SÁBADOS E FERIADOS**. Havendo apontamento pela autora de **sábados e feriados** trabalhados sem a devida **compensação**, é devido o pagamento das horas trabalhadas nestes dias. Sentença confirmada.

### TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00011525020145020022 SP 00011525020145020022 A28 (TRT-2)

Jurisprudência • Data de publicação: 18/12/2015

**COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS, FERIADOS**. Nos contratos de trabalho em que há acréscimo da jornada diária para compensar o sábado, deve ser observada a redução do trabalho nas semanas em que os **feriados** recaem neste dia, caracterizando sobrejornada a eventual prestação de serviços nos horários originalmente destinados à **compensação**. Recurso a que se nega provimento.

Compreendam que essa é a posição majoritária na jurisprudência trabalhista.

Naturalmente que há como se defender que a compensação favoreceu à todos, e que por isto, não haveria necessidade de diminuir em 48 minutos por dia naquela semana.

Mas isto envolve uma corrente minoritária e de alto risco na presente data.

### POSICIONAMENTO MINORITÁRIO DIVERGENTE

Embora grande parte da doutrina e Jurisprudência aplique o entendimento acima, existem posicionamentos contrários, ou seja, que entendem não haver a necessidade de redução da jornada durante a semana, caso o sábado recaia em feriado.

Página 7 de 11

\* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Vejamos o entendimento de alguns Tribunais nesse sentido:

TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00102315220155030002 0010231-52.2015.5.03.0002 (TRT-3)

Jurisprudência • Data de publicação: 18/12/2019

REGIME DE **COMPENSAÇÃO SEMANAL. SÁBADOS FERIADOS.** Entende-se que, em regime de **compensação** semanal, o feriado no dia de sábado não origina a obrigação de o empregador pagar horas extras, à míngua de previsão legal. Igualmente, quando o feriado recai de segunda a sexta-feira não há obrigação de o empregado extrapolar a jornada além do montante habitual para compensar o sábado.

TRT-4 - Recurso Ordinário Trabalhista ROT 00211248520145040204 (TRT-4)

Jurisprudência • Data de publicação: 18/03/2016

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. **COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS E FERIADOS.** 1. Fato de alguns **feriados** recaírem em **sábados**, não invalida o regime compensatório de horário e nem tampouco enseja a paga correspondente. 2. A coincidência de **feriados** em **sábados** não ocasiona prejuízo pecuniário, porquanto, a contrario sensu, quando o feriado recai em dia útil semanal não pode o empregador exigir do trabalhador a prestação de serviço compensatório.

TRT-3 - Inteiro Teor. : ROPS 100845620205030097 MG 0010084-56.2020.5.03.0097

Jurisprudência • Data de publicação: 15/06/2020

**COMPENSAÇÕES DE FERIADOS AOS SÁBADOS ....SÁBADOS FERIADOS.** Entende-se que, em regime de **compensação** semanal, o feriado no dia de sábado não origina a obrigação de o empregador pagar horas extras, à míngua de previsão legal...**COMPENSAÇÕES DE FERIADOS AOS SÁBADOS .**

Veja que tais posicionamentos são sustentados basicamente na hipótese de não haver previsão legal que obrigue o empregador a reduzir a jornada semanal na semana que o sábado recaia em feriado, tampouco que a não redução gere o direito de recebimento de horas extras pelo colaborador.



# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

No entanto, salientamos que tal entendimento é minoritário, sendo que a sua aplicação é temerária em razão de um princípio que rege o Direito do trabalho, qual seja: o Princípio da Proteção!

Por esse princípio, a tendência é a de que o juiz, decida à favor daquela parte que encontra-se em vulnerabilidade econômica, ou seja, o empregado.

Nada impede que a empregadora adote outra posição, valendo-se da minoritária, mas desde que compreenda que assumirá riscos.

### **E SE FOR INVERSO? E SE O FERIADO RECAIR EM UMA SEGUNDA-FEIRA?**

Se jornada for de 08h48 na semana, trabalhando-se de segundas as sextas-feiras e o feriado recair em uma segunda-feira (dia de trabalho “comum”), sobre o efeito inverso, não se encontra jurisprudência validando.

Este caso envolve um exemplo onde o feriado recaia em uma segunda-feira, mas que, por isto, considera-se a possibilidade (ou não) de efetuar a redistribuição dos 48 minutos de terça a sexta, de modo a acrescentar nesses dias (além dos 48 minutos como de padrão) mais 12 minutos, alcançando-se jornada de terça a sexta de 9 horas.

Tecnicamente, faz sentido realizar tal distribuição, haja vista que a lógica é que o empregado compense os sábados durante a semana.

No entanto, **não há jurisprudência firme sobre tal tema.**

Por isto, há dois caminhos a serem seguidos:

- a) Considerar que os 48 minutos do feriado da semana não podem ser redistribuídos, tratando-o como tempo participante do feriado, ou
- b) Redistribuir os 48 minutos nos demais dias da semana, conforme detalhamos acima.

Página 9 de 11

\* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

- i. A forma mais segura para o item acima é a existência de previsão em acordo coletivo de trabalho.
- ii. Se não houver tal previsão, deverá a empregadora estar ciente que assumirá uma margem de riscos de ter entendimentos judiciais (em processos promovidos por empregados) que a condenem. Mas há margem para defesa.

Note que, por segurança, seria somente a opção "a". Quanto a "b", há de se assumir algumas variáveis de risco.

### PONDERAÇÃO

Por fim, cumpre-nos informar que, apesar de nossas ponderações acima, e a solução que expusemos, caso de a consulente optar por seguir posição diversa (por justas questões econômico financeiras), ou ainda, caso opte por não seguir a posição espelhada neste Parecer, podemos ajudá-la na escolha de uma aplicação que entendam como cabível, sendo certo que não há dúvidas de que, em caso de uma demanda judicial ou administrativa buscaremos a melhor providência possível para minimizar ou afastar o impacto negativo. Isto porque, estamos em uma análise preventiva. Mas, em uma defesa sobre as escolhas do cliente, o "quadrado torna-se redondo", defendendo-se a situação escolhida.

### ● **Notas importantes:**

- I. Caso algum dado informado neste documento não corresponda à realidade ou possua alguma incorreção, solicitamos que não aplique as posições aqui manifestadas e nos informem com os fatos concretos.
- II. Informamos que o presente Parecer foi realizado segundo nossa interpretação a respeito do tema, bem como aplicável exclusivamente na presente data, de modo que a empregadora poderá se deparar com interpretações/entendimentos divergentes, ou ainda mudança de posicionamento em datas futuras em virtude de oscilação de posicionamentos

Página **10** de **11**

\* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

# FIGUEIREDO FILHO

## SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

Jurisprudenciais ou Normas Legais, e ainda, disposições que alterem seu conteúdo por força de Norma Coletiva de Trabalho (Lei nº 13.467/2017).

Ao que nos cumpria, firmamo-nos.

Sem mais,

Atenciosamente,

**FIGUEIREDO FILHO**  
**SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA**  
**[www.figueiredofilho.com.br](http://www.figueiredofilho.com.br)**

Página **11** de **11**

\* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.