RAPHAEL ARAUJO
ADVOCACIA CIVIL, TRABALHISTA E CRIMINAL

GUIA GRATUITO

Trabalhei no feriado: como conferir se pagaram certo

Ao terminar este guia você vai saber conferir, no seu cartão de ponto e no seu holerite, se o feriado trabalhado foi pago em dobro ou se foi compensado com folga — e o que fazer se as contas não baterem.

Dr. Raphael Araujo · Advogado · OAB/SP 537.366
WhatsApp **(11) 98178-4696** · raphaelaraujo.adv.br
Rua Francisco Marengo, 2029B, sala 4 · Tatuapé · São Paulo/SP

Em muitas atividades a lei admite o trabalho em feriado: comércio, hospital, transporte, posto, restaurante. O que a empresa não pode é tratar o feriado como um dia comum. A regra é uma escolha: ou a empresa paga aquele dia em dobro, ou dá folga em outro dia. Uma coisa ou a outra, nunca nenhuma das duas. Este material é informativo e usa só fontes oficiais, indicadas no final.

1. O que a lei garante quando você trabalha no feriado

A Lei nº 605, de 1949, trata do descanso semanal e dos feriados. O artigo 9º diz que, nas atividades em que não é possível suspender o trabalho nos dias feriados, "a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga". Essa é a base de tudo: dobro OU folga.

Traduzindo: se você trabalhou no feriado e não recebeu folga em outro dia, aquele dia tem de ser pago em dobro. Se a empresa marcou outro dia de folga para você, aí ela não paga em dobro. O que não existe é trabalhar no feriado, não folgar e receber como dia normal.

O Tribunal Superior do Trabalho resume o mesmo entendimento na Súmula nº 146: o trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal (redação dada pela Resolução 121/2003).

Sobre a data: o dia 20 de novembro é feriado nacional em todo o país por força da Lei nº 14.759, de 21 de dezembro de 2023, que declarou feriado nacional o Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra. Antes dessa lei, a data era feriado só em alguns estados e municípios. Hoje vale para o Brasil inteiro.

A CLT, no artigo 70, também veda o trabalho em feriados nacionais e religiosos, nos termos da legislação própria. É por isso que o trabalho no feriado é exceção, e não a regra — exceção que existe de verdade em muitos setores.

No comércio há uma regra própria: o artigo 6º-A da Lei nº 10.101/2000 (incluído pela Lei nº 11.603/2007) permite o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal. Ou seja: no comércio, a abertura em feriado depende da convenção da sua categoria e da lei da sua cidade.

Guarde este detalhe, porque ele muda contas: a sua convenção coletiva pode ter regra melhor que a lei. Algumas convenções preveem adicional maior, dobro mais

folga, ou pagamento por hora com percentual próprio. A lei é o mínimo; a convenção pode melhorar.

- Trabalhou no feriado e NÃO folgou em outro dia → a remuneração daquele dia é paga em dobro.
- Trabalhou no feriado e a empresa marcou folga em outro dia → não há pagamento em dobro.
- Trabalhou no feriado, não folgou e recebeu como dia comum → há diferença a conferir.
- O dobro é sobre a remuneração do dia inteiro, não é um adicional de hora extra de 50%.
- Se você trabalhou além da sua jornada normal naquele feriado, as horas a mais são hora extra — isso é uma conta separada, somada à do feriado.
- A convenção coletiva da sua categoria pode garantir mais do que a lei. Ela vale.

2. Passo a passo: conferindo as três coisas que precisam bater

Depois do feriado, três documentos precisam contar a mesma história: o cartão de ponto, o holerite e a escala de folga. Se os três não baterem, pode existir diferença para conferir. Faça na ordem abaixo, com os papéis na mão.

Passo 1 — Ache o feriado no cartão de ponto. Procure a linha do dia 20 de novembro (ou do feriado que você quer conferir). Veja se há marcação de entrada e saída. Se houver, está registrado que você trabalhou. Anote o total de horas daquele dia.

Passo 2 — Abra o holerite do mês. Leia linha por linha as rubricas (os nomes dos pagamentos). Você está procurando algo como "feriado trabalhado", "dobra de feriado", "adicional de feriado", "DSR trabalhado" ou "feriado em dobro". O nome varia de empresa para empresa; o que importa é existir uma rubrica ligada àquele dia.

Passo 3 — Veja COMO aquilo entrou. Aqui está o erro mais comum. Se o holerite só mostra "horas extras 50%" para aquele dia, a rubrica não é a do feriado trabalhado sem folga. As duas contas são diferentes: a do dobro parte da remuneração do dia inteiro; a da hora extra parte do valor da hora. Compare os valores e veja o que foi efetivamente pago.

Passo 4 — Confira a escala de folga. Se a empresa disse que você folgaria em outro dia, essa folga precisa existir com data. Procure a data da folga na escala e confirme que, naquele dia, o cartão de ponto não tem marcação de trabalho. Folga combinada só de boca, que nunca apareceu na escala nem no ponto, não se prova depois.

Passo 5 — Leia a convenção coletiva da sua categoria. Procure o capítulo de feriados, jornada e descanso. Se a convenção garante mais que a lei, a conta certa é a da

convenção.

Passo 6 — Some e compare. Se não apareceu dobro no holerite e também não existe folga com data na escala, você tem os três documentos mostrando uma diferença. É esse conjunto que permite uma análise séria do seu caso.

- Cartão de ponto (ou espelho de jornada): o feriado aparece trabalhado?
- Holerite: existe rubrica de feriado trabalhado / dobra?
- Holerite: entrou como dobro do dia ou como hora extra de 50%?
- Escala de folga: a folga compensatória tem DATA e aparece sem trabalho no ponto?
- Convenção coletiva: a sua categoria tem regra melhor que a lei?
- Conclusão: dobro OU folga. Se não tem nenhum dos dois, há o que conferir.

3. Exemplo de conta: como o dobro aparece no holerite

Quem recebe por mês já tem o dia do feriado dentro do salário mensal. Por isso, pagar "em dobro" significa que aquele dia precisa aparecer uma segunda vez no holerite. Na prática da folha de pagamento, o valor de um dia do salário mensal é encontrado dividindo o salário por 30. Confira se a sua convenção coletiva usa outro critério.

A tabela abaixo é só um exemplo didático, com valores redondos, para você entender o caminho da conta. Ela não é a sua conta: a sua depende do seu salário, dos adicionais que você recebe de forma habitual e da convenção da sua categoria.

Importante: o artigo 9º fala em remuneração, e não só em salário-base. Então os adicionais que você recebe habitualmente (noturno, insalubridade, periculosidade, comissões) tendem a entrar na base do dia. Quem recebe por hora, por dia, por produção ou por comissão deve usar como referência o que teria ganhado naquele dia de trabalho.

E lembre da Súmula 146: o dobro é devido sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. O descanso semanal continua sendo pago normalmente.

- Salário mensal | Valor de 1 dia (salário ÷ 30) | Feriados trabalhados sem folga | O que deve aparecer a mais no holerite
- R$ 1.800,00 | R$ 60,00 | 1 feriado | + R$ 60,00
- R$ 2.400,00 | R$ 80,00 | 1 feriado | + R$ 80,00
- R$ 3.000,00 | R$ 100,00 | 1 feriado | + R$ 100,00
- R$ 3.000,00 | R$ 100,00 | 2 feriados | + R$ 200,00

- Trabalhou 10 horas num feriado com jornada normal de 8 horas? Então são duas contas: o feriado (dobro ou folga) e, à parte, as 2 horas extras.

4. Documentos para guardar (e por que cada um importa)

Direito sem prova é conversa. A maior parte das diferenças de feriado se resolve com papel, e esse papel costuma estar com você — ou pode ser pedido à empresa enquanto você ainda está lá.

Guarde tudo em formato digital também. Fotografe, tire print, salve em PDF e mande para o seu próprio e-mail ou para uma nuvem. Papel se perde, molha e desbota. Depois da saída da empresa, conseguir esses documentos fica bem mais difícil.

Peça sempre por escrito e guarde a resposta. Um e-mail do RH dizendo "a folga do feriado foi marcada para o dia tal" vale muito mais do que a lembrança de uma conversa no corredor.

- Cartão de ponto ou espelho de jornada do mês do feriado (todos os meses, se puder).
- Holerites — do mês do feriado e dos meses seguintes, porque a diferença às vezes entra atrasada.
- Escala de trabalho e escala de folgas, com as datas.
- Convenção coletiva (ou acordo coletivo) da sua categoria, do ano em que você trabalhou no feriado.
- E-mails, mensagens e comunicados do RH e da chefia sobre a escala, a folga e o pagamento.
- Carteira de trabalho (digital serve), contrato de trabalho e, se já saiu, o termo de rescisão.
- Suas próprias anotações: um caderninho com data, horário de entrada e de saída tem valor como registro.

5. Prazos: até quando dá para cobrar

A Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXIX, fixa o prazo das cobranças trabalhistas. São dois prazos somados, e vale entender os dois.

Primeiro prazo — cinco anos. Você pode cobrar as verbas dos últimos cinco anos, contados para trás a partir do momento em que a ação é proposta. O que é mais antigo do que isso prescreve, ou seja, não pode mais ser cobrado.

Segundo prazo — dois anos. Depois que o contrato de trabalho termina, você tem até dois anos para ir à Justiça. Passado esse prazo, perde-se o direito de cobrar, mesmo

que a diferença fosse real.

Juntando: quem ainda está na empresa olha os últimos cinco anos. Quem saiu precisa agir dentro de dois anos da saída e, nesse caso, cobra o que estiver dentro dos cinco anos anteriores à ação. Prazo perdido não volta, e esse é o ponto que mais faz gente perder direito sem precisar.

Enquanto o prazo corre, o tempo trabalha contra a prova. Cartão de ponto, escala e holerite ficam mais difíceis de obter com os anos.

- Ainda está na empresa: pode conferir e cobrar as diferenças dos últimos 5 anos.
- Já saiu: tem até 2 anos depois do fim do contrato para procurar a Justiça do Trabalho.
- Já saiu há mais de 2 anos: em regra o prazo está encerrado. Vale confirmar a data exata do fim do contrato.
- Anote hoje a data do fim do seu contrato e conte 2 anos. Coloque um lembrete no celular com alguns meses de folga.

6. Modelo de pedido por escrito ao RH

Você pode pedir os seus documentos de jornada e um esclarecimento sobre o pagamento. Pedir informação é normal, educado e não é briga. Envie por e-mail, ou pelo canal oficial da empresa, e guarde o comprovante de envio. Se for entregue em papel, peça um protocolo ou uma cópia assinada.

Copie o texto abaixo, troque o que está entre colchetes pelos seus dados e envie. Mantenha o tom simples e objetivo, exatamente como está. Você não precisa dizer que vai processar ninguém — e nem deve.

Se o RH não responder em um prazo razoável, reenvie uma vez e guarde os dois envios. A ausência de resposta também é um registro.

- Assunto: Solicitação de espelho de ponto e esclarecimento sobre feriado trabalhado
- Prezado(a) [nome do RH / Departamento Pessoal],
- Eu, [seu nome completo], matrícula [nº], cargo [cargo], venho solicitar o espelho do meu cartão de ponto referente ao mês de [mês/ano].
- Solicito também o esclarecimento sobre o dia [data do feriado], feriado em que prestei serviço. Gostaria de saber: (a) se esse dia foi pago em dobro e sob qual rubrica do holerite; ou (b) se foi concedida folga compensatória e em qual data essa folga foi registrada na escala.

- Peço ainda cópia da escala de folgas do período e a indicação da convenção coletiva aplicável à minha categoria.
- O pedido é apenas para conferência dos meus registros. Agradeço a atenção e aguardo retorno por este mesmo canal.
- Atenciosamente, [seu nome] — [data] — [telefone/e-mail para contato]

7. Onde buscar informação oficial

Sindicato da sua categoria. É quem negocia e guarda a convenção coletiva que vale para você, e é o primeiro lugar para pedir o texto do instrumento do ano em que você trabalhou no feriado. As convenções e acordos coletivos também são registrados eletronicamente no sistema do Ministério do Trabalho e Emprego, pela página de registro de instrumentos coletivos no gov.br.

Ministério do Trabalho e Emprego — denúncia trabalhista. O serviço oficial se chama "Realizar Denúncia Trabalhista" e é registrado no sistema da Inspeção do Trabalho, em denuncia.sit.trabalho.gov.br, com login gov.br. Segundo a própria página do serviço, a denúncia trabalhista em geral é sigilosa, mas não pode ser anônima. Há canais próprios para trabalho análogo ao de escravo e para trabalho infantil, nos quais não se exige identificação do denunciante.

Vale saber a diferença: a fiscalização do Ministério do Trabalho atua sobre a empresa e pode autuá-la. Ela não é o caminho para receber a sua diferença de pagamento — isso se discute na Justiça do Trabalho ou em negociação. Os dois caminhos podem existir ao mesmo tempo.

Aviso final. Este material é informativo e geral. Ele não substitui a análise individual do seu caso por advogado, porque cada contrato, cada escala e cada convenção coletiva tem particularidades que mudam a conclusão. Aqui não há nenhuma promessa de resultado: o que existe é orientação para você conferir os seus documentos com clareza e decidir com informação.

- Realizar Denúncia Trabalhista (MTE): https://www.gov.br/pt-br/servicos/realizar-denuncia-trabalhista
- Sistema de denúncia da Inspeção do Trabalho: https://denuncia.sit.trabalho.gov.br/
- Convenções e acordos coletivos (MTE): https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/sindicatos/convencoes-e-acordos-coletivos-de-trabalho
- Lei nº 605/1949, art. 9º (Planalto): https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm
- Lei nº 14.759/2023, feriado de 20 de novembro (Planalto): https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14759.htm

- Para ler mais sobre feriado trabalhado no comércio: https://raphaelaraujo.adv.br/feriado-de-12-de-outubro-comercio-pode-abrir-e-quem-trabalha-recebe-em-dobro-guia-para-lojistas-e-empregados-da-zona-leste/
- Página de direito do trabalho do escritório: https://raphaelaraujo.adv.br/advogado-trabalhista-tatuape/

Checklist: o que separar e conferir

☐ Separe o cartão de ponto (ou espelho de jornada) do mês do feriado e localize a linha do dia 20 de novembro.

☐ Separe o holerite daquele mês e o do mês seguinte, e leia todas as rubricas procurando "feriado", "dobra" ou "DSR".

☐ Verifique se o feriado entrou como dobro do dia ou apenas como hora extra de 50% — e compare os valores.

☐ Peça ou localize a escala de folgas e confirme se a folga compensatória tem DATA e se, nesse dia, o ponto está sem marcação.

☐ Consiga a convenção coletiva da sua categoria do ano em que trabalhou no feriado (peça ao sindicato).

☐ Envie o pedido por escrito ao RH (modelo da seção 6) e guarde o comprovante de envio e a resposta.

☐ Fotografe ou salve em PDF todos esses documentos e mande para o seu próprio e-mail ou nuvem.

☐ Anote a data do fim do seu contrato, se já saiu, e conte os 2 anos do prazo para agir.

Erros que fazem perder o direito

- Aceitar folga combinada só de boca. Se a folga não está na escala com data e não aparece no cartão de ponto, depois não há como provar que houve compensação — e também não houve pagamento em dobro.
- Não guardar cartão de ponto, holerite e escala. Sem esses três documentos, a diferença fica difícil de demonstrar, e conseguir cópias depois da saída da empresa é bem mais complicado.
- Deixar o prazo passar. Quem já saiu tem até 2 anos depois do fim do contrato para ir à Justiça do Trabalho (art. 7º, XXIX, da Constituição). Prazo perdido não volta.
- Achar que "apareceu algo no holerite" quer dizer que está pago. Hora extra de 50% e dobro do dia são contas diferentes. É preciso olhar a rubrica e o valor, não só a existência de um lançamento.
- Assinar recibo, acordo ou termo de quitação sem conferir as contas antes. Leia o que está sendo quitado e, em caso de dúvida, não assine no ato.
- Ignorar a convenção coletiva. Ela pode garantir mais do que a lei, e quem não lê acaba cobrando menos do que tinha direito.

Ficou com dúvida no seu caso?

Vale procurar um advogado quando, depois de conferir, os três documentos não batem: o feriado aparece trabalhado no ponto, não existe folga com data na escala e o holerite não mostra o pagamento em dobro. Também vale quando a empresa não responde ao pedido por escrito, quando a rubrica do holerite não é compreensível, quando a convenção coletiva parece prever mais do que foi pago, quando o caso envolve vários feriados ao longo dos anos, ou quando o contrato já terminou e o prazo de dois anos está correndo. Uma consulta serve para analisar os seus documentos e explicar o que eles mostram — sem qualquer garantia de resultado, porque cada caso depende das provas e das normas aplicáveis a ele.

Falar no WhatsApp do escritório

Fontes oficiais:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14759.htm
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm
https://www.tst.jus.br/sumulas
https://www.gov.br/pt-br/servicos/realizar-denuncia-trabalhista
https://denuncia.sit.trabalho.gov.br/
https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/sindicatos/convencoes-e-acordos-coletivos-de-trabalho

Material informativo, atualizado em 18/11/2026. Não substitui a análise individual de cada caso por advogado.