



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

18 de maio de
2026

Ano 07 / Nº 644

Informe Estratégico – Corpus Christi – Feriado ou ponto facultativo?

Resumo

O dia de Corpus Christi não é feriado nacional, sendo considerado ponto facultativo no calendário federal e no Estado do Espírito Santo. No entanto, os municípios possuem competência para instituí-lo como feriado por meio de lei própria, o que é comum em diversas cidades, como Vitória. A natureza da data (feriado ou ponto facultativo) impacta diretamente as obrigações trabalhistas: no feriado, o trabalho exige pagamento em dobro ou folga compensatória; já no ponto facultativo, prevalece a jornada normal no setor privado. Assim, é fundamental que o RH verifique a legislação do município onde o serviço é prestado, além das normas coletivas aplicáveis, a fim de evitar riscos trabalhistas decorrentes de enquadramento incorreto da data.

1 – O dia de Corpus Christi, celebrado anualmente em data móvel (60 dias após a Páscoa, sempre em uma quinta-feira), **não é considerado feriado nacional no Brasil**, sendo classificado como ponto facultativo no calendário federal.

Dessa forma, não há imposição legal de dispensa de empregados da iniciativa privada, competindo ao empregador deliberar quanto à manutenção ou suspensão das atividades. Nessa hipótese, admite-se, inclusive, a adoção de regimes de compensação de jornada, desde que observada a legislação trabalhista vigente e os instrumentos coletivos aplicáveis.

Ressalta-se, contudo, que a [Lei nº 9.093/1995](#) autoriza os municípios a instituírem feriados religiosos por meio de lei própria, o que abrange a data de Corpus Christi, podendo alterar os efeitos jurídicos aplicáveis.

2 – No **Estado do Espírito Santo**, o Governo Estadual, por meio do [Decreto nº 124-S/2026](#), classifica o dia de Corpus Christi como **ponto facultativo** no âmbito da administração pública estadual, condição que, por prática administrativa, costuma ser estendida ao dia subsequente.



Assim, no plano estadual, a data não possui natureza de feriado, não ensejando automaticamente os efeitos trabalhistas típicos, como o pagamento em dobro pelo labor. Tais efeitos somente se aplicarão se houver previsão em norma coletiva, seja acordo coletivo ou convenção coletiva, ou legislação municipal específica.

3 – A definição de Corpus Christi como feriado ou ponto facultativo constitui **matéria de competência municipal**, devendo ser analisada conforme o local da efetiva prestação dos serviços.

No município de **Vitória**, por exemplo, a data é considerada **feriado municipal**, nos termos da [Lei Municipal nº 1732/1967](#), o que atrai a incidência das normas trabalhistas aplicáveis aos feriados.

Outros municípios capixabas também instituem a data como **feriado religioso** por meio de legislação própria, como Cariacica ([Decreto nº 279/2025](#)), Viana ([Lei Ordinária nº 2.804/2016](#)), Vila Velha ([Decreto nº 45/2026](#)), e Guarapari ([Lei Ordinária nº 2.806/2007](#)).

Por sua vez, há localidades que adotam apenas o **ponto facultativo**, como usualmente ocorre no município da **Serra**, conforme [atos administrativos](#) do Poder Executivo local, permitindo o funcionamento normal das atividades.

Cumprido destacar que a análise deve sempre considerar a legislação municipal vigente, uma vez que a instituição de feriados exige lei em sentido formal. Decretos, em regra, limitam-se a disciplinar o funcionamento da administração pública, não sendo aptos a instituir feriados.

4 – A **distinção** entre **feriado** e **ponto facultativo** repercute diretamente nas obrigações trabalhistas.

No caso de **feriado**, nos termos da [Lei nº 605/1949](#) e da CLT, aplica-se, como regra geral, a dispensa do trabalho. Havendo prestação de serviços, o empregado faz jus ao **pagamento em dobro** ou à **concessão de folga compensatória**, conforme legislação aplicável e normas coletivas (acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho).

Por outro lado, no **ponto facultativo**, a regra geral no setor privado é a manutenção normal das atividades, não havendo obrigatoriedade de pagamento em dobro, salvo previsão expressa em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

5 – Para a adequada gestão da data, recomenda-se que o setor de Recursos Humanos (RH) adote procedimento prévio de verificação e planejamento.

Inicialmente, deve ser identificado o município em que ocorre a prestação dos serviços, considerando que a legislação aplicável é a da localidade onde o trabalho é efetivamente executado. Em seguida, deve ser consultada a lei municipal de feriados vigente, a fim de verificar se a data foi formalmente instituída como feriado.



Também é imprescindível a análise da convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo aplicável, bem como de eventuais políticas internas da empresa que tratem da matéria.

Com base nessas informações, recomenda-se a definição prévia da estratégia operacional, que pode envolver o funcionamento normal das atividades, concessão de folga, adoção de banco de horas ou compensação de jornada, ou ainda a implementação de escalas de revezamento.

6 – Portanto, o dia de Corpus Christi não é feriado nacional, sendo classificado como ponto facultativo no calendário federal e, igualmente, no âmbito da administração pública do Estado do Espírito Santo.


Entretanto, a instituição como feriado municipal é prática recorrente, inclusive na capital Vitória, o que impacta diretamente os direitos e obrigações trabalhistas.

A correta identificação da natureza jurídica da data é medida essencial para a conformidade trabalhista.

A adoção equivocada dessa classificação pode ensejar riscos jurídicos relevantes, tais como o pagamento indevido ou a ausência de pagamento em dobro, com reflexos em repouso semanal remunerado, férias, décimo terceiro salário e encargos trabalhistas, além da possibilidade de autuações administrativas e condenações em reclamações trabalhistas.

Diante desse cenário, recomenda-se que as empresas realizem verificação prévia da legislação municipal aplicável e dos instrumentos coletivos vigentes, como forma de assegurar segurança jurídica e mitigar passivos trabalhistas.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT