

Assunto: TRABALHISTA

FERIADOS

Os feriados civis ou nacionais são declarados em Lei federal (Lei nº 662/1949, na redação da Lei nº 10.607/2002), que declara esta qualidade aos dias: 01 de janeiro, 21 de abril, 01 de maio, 07 de setembro, 02 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro.

I- CARNAVAL NÃO É FERIADO

Os feriados locais devem ser declarados em lei estadual ou municipal, de acordo com a tradição local, conforme a Lei nº 9.093/1995. Esse dia só será considerado feriado nas localidades onde houver determinação por meio de lei, lembrando que os municípios podem declarar até quatro datas como feriado, nestas incluída a Sexta-Feira Santa e os Estados da Federação. Podem, também, decretar suas datas magnas como feriados. Portanto, o CARNAVAL não é considerado feriado.

Assim, a empresa deve consultar a legislação local, a fim de ter a certeza da existência ou não de norma legal considerando como feriado algum dos dias nos quais se festeja o Carnaval, o qual ocorrerá, no ano de 2023, nos dias 18 (sábado), 19 (domingo), 20 (segunda-feira) e 21 (terça-feira).

O trabalho nos dias de Carnaval é permitido, ficando por conta dos próprios empregadores, como opção, manter-se em atividade normal ou dispensar seus empregados do trabalho, com prévio acordo de compensação ou até espontaneamente, sem prejuízo da remuneração, se não houver determinação legal que declare o Carnaval como feriado.

Para os empregadores que queiram conceder folga na segunda e terça de Carnaval, ou mesmo no dia posterior, poderão se utilizar dos seguintes meios:

- a) Acordo de Compensação: De acordo com o disposto no § 6º do art. 59 da CLT, a empresa poderá se valer de acordo individual de compensação para conceder a folga ao empregado nos dias que por bem entender (segunda, terça de Carnaval e quarta-feira de Cinzas), somando as horas dos dias de folga para serem compensadas posteriormente;

- b) Banco de Horas: As empresas poderão conceder folga no Carnaval aos empregados e optar em compensar as horas de folga por meio de banco de horas. Esta compensação poderá ser feita da seguinte forma:

- b.1) acordo coletivo de banco de horas: de acordo com o § 2º do art. 59 da CLT a empresa poderá, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho de banco de horas, compensar as horas de folga do Carnaval (ou de outros dias) num período máximo de um ano ou pelo período estabelecido no acordo, se já tiver sido estabelecido.

- b.2) acordo individual de banco de horas: de acordo com o § 5º do art. 59 da CLT, a empresa poderá fazer acordo individual com o empregado para que, num prazo de até seis meses, as horas de folga do Carnaval (ou de outros dias durante este período) possam ser compensadas;

Ressaltamos que a Reforma Trabalhista atribuiu prevalência da convenção coletiva sobre a lei, nos termos do art. 611-A da CLT, quando houver cláusula pactuando sobre jornada de trabalho, caso haja qualquer outra forma de compensação prevista no acordo ou convenção coletiva de trabalho, a empresa poderá se valer do disposto na convenção

BIASON ASSESSORIA EMPRESARIAL
Carla Martin