

A [Lei nº 9.093/95](#), que dispõe sobre feriados civis, estabelece que sejam feriados somente aqueles declarados em Lei Federal ou Estadual, quando se tratar da data magna do Estado

São considerados também feriados religiosos os dias de guarda conforme o costume ou tradição local declarados em Lei Municipal, os quais não poderão ser em número maior do que 4 (quatro) dias no ano, já incluso neste, a sexta-feira da paixão de acordo com o art. 2º da referida lei.

A tradição da festa de carnaval fez com que muitos pensassem que este dia fosse feriado. Entretanto, tanto a lei acima citada e quanto a [Lei nº 10.607/2002](#), que dispõe sobre os feriados nacionais, não estabelecem o dia de carnaval como sendo feriado.

Portanto, somente nos municípios ou estados que, por meio de lei municipal ou estadual, estabelecem o dia de carnaval como sendo feriado, é que os empregados estarão liberados para folgar no respectivo dia.

Nos demais municípios ou estados, o dia de carnaval é considerado dia útil e deve ser trabalhado normalmente por todos os empregados.

Para as empresas 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.

A compensação destas horas poderá ser feita nos dias subsequentes à folga do carnaval, através do aumento da jornada diária de trabalho (limitada a 2 horas diárias), e deverá ocorrer até o final do mesmo mês.

Vale ressaltar que a citada norma celetista considera lícito o acordo de compensação tácito (quando não há documento) ou escrito (quando há formalização mediante documento).

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 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 6 meses, as horas de folga do carnaval (ou de outros dias durante este período) possam ser compensadas.

Neste caso as horas de folga irão "negativas" para o banco de horas do empregado, que deverá trabalhar além da jornada normal (durante a vigência do acordo individual de banco de horas) para compensar a folga concedida pela empresa.

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

Neste caso as horas de folga irão "negativas" para o banco de horas do empregado, que deverá trabalhar além da jornada normal (durante a vigência do acordo coletivo de banco de horas) para

compensar a folga concedida pela empresa.

A empresa que não possui o acordo coletivo de banco de horas (e que não tem tempo hábil para fazê-lo antes do carnaval), poderá se utilizar do acordo individual e já conceder a folga mediante a compensação no período de até 6 meses a contar do início do acordo.

As situações acima também poderão ser utilizadas pelas empresas que atuam no município ou estado em que o carnaval é feriado, mas que queiram conceder a segunda e quarta (não feriado) como folga.

c) Troca do Feriado: Para as empresas que atuam nos municípios ou estados em que o carnaval é feriado e que não puderem dispensar o empregado por motivo de exigência da atividade desenvolvida, estas terão as seguintes opções:

c.1) Se utilizar do que dispõe o art. 9º da Lei 605/49, concedendo outro dia de folga para compensar o feriado trabalhado;

c.2) Considerando que a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) atribuiu prevalência da convenção coletiva sobre a lei (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.

c.3) Não havendo forma de compensação, a empresa deverá remunerar (em dobro) o empregado que trabalhar no feriado.

Vale ressaltar que a concessão da folga nos dias de carnaval (no município ou estado onde não é feriado) é uma faculdade da empresa, ou seja, esta poderá ou não conceder de acordo com sua conveniência e possibilidade.

Ainda que a empresa decida por conceder a folga, a mesma poderá exigir que as horas sejam compensadas futuramente nos termos do acima disposto.

Fonte: Guia Trabalhista/[Portal Contábeis](#), em 09.02.2018.