

***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.