

## VITRINE JURÍDICA

Vigência da CCT, trabalho em feriados e durante o Carnaval

15 de janeiro de 2021

Orientações técnicas sobre a APLICABILIDADE DA CCT 2019/2020, TRABALHO EM FERIADOS e expediente durante o CARNAVAL.

### 1. EMENTA

Enfrentamos 2020, ano completamente atípico, desafiador e limitante por conta da pandemia do coronavírus (Covid-19). Viramos o ano e há quem sustente que será um ano ainda mais desafiador, e razões existem para isso, como o fim do auxílio emergencial, o contágio que segue fazendo vítimas, a politização da vacina, dentre diversos outros fatores.

No que tange às relações trabalhistas, algumas dúvidas naturalmente surgirão, como a autorização para o trabalho em feriados e os efeitos da falta de uma norma coletiva de trabalho, cuja negociação segue travada em razão de visões diferentes sobre o cenário que enfrentamos.

É neste contexto que a presente edição do **VITRINE JURÍDICA** do SINDILOJAS SP vem para esclarecer os efeitos do Termo de Aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho celebrado entre o SINDILOJAS SP e o Sindicato dos Comerciantes de São Paulo em 30 de setembro de 2020, com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2020, objetivando prorrogar a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada em 01 de novembro de 2019.

## 2. PAPEL DO **SINDILOJAS-SP**

Primordialmente, é importante esclarecer que o papel o **SINDILOJAS-SP** encontra alguns limites legais, não podendo, por exemplo, cravar as medidas que devem ou não ser seguidas pela empresa, pois, o fazendo, extrapolaria suas atribuições como associação, contrariando a legislação de um modo geral e, ainda, atraindo para si responsabilidade que não lhe cabe, uma vez que as minúcias do pactuado entre a empresa associada e as partes interessadas como colaboradores, fornecedores, sindicato, parceiros e outros compete somente à própria empresa e às pessoas com as quais contrata.

Isto vale para a interpretação de regras legais as quais estão sujeitas a interpretações diversas.

Por oportuno, o **SINDILOJAS-SP** ressalta que trabalha intensamente para desenvolver serviços de melhor qualidade e eficiência para suas **ASSOCIADAS** como o presente informativo **ANÁLISE JURÍDICA**, sempre atenta às questões legais, éticas e de mercado, para não desvirtuar seu papel e responsabilidades.

Logo, a presente **ANÁLISE JURÍDICA** externa o ponto de vista do **SINDILOJAS-SP** sobre o assunto cabendo à empresa acatar ou não, sob sua exclusiva responsabilidade.

## 3. ANÁLISE JURÍDICA

De início, eis que essencial esclarecer os fundamentos do **TERMO DE ADITAMENTO** estabelecido entre as entidades.

Em **CONSIDERANDOS**, foi cravado que o aditamento derivou, **precipualemente, da pandemia provocada pelo novo coronavírus (Covid-19)**, além de fatores que reforçaram esta realidade como o estado de calamidade pública reconhecido pelo

Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e também da emergência em saúde pública, nos termos da [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#).

Estes fundamentos foram reiterados no item 1, que tratou da “Prorrogação da Vigência da Norma Anterior”, excetuando-se o reajuste salarial.

Em virtude do cenário de grandes incertezas enfrentados, no item 7, pertinente à “Vigência” do Termo, as partes anuíram que suas regras não poderão ultrapassar a data de 31 de agosto de 2021, o que aliás não poderia ser diferente, já que por lei uma convenção coletiva de trabalho não pode se estender por mais de 2 (dois) anos<sup>1</sup>.

Evidentemente, que este ajuste levou em conta possível transação entre os sindicatos antes de agosto de 2021 o que até o momento não ocorreu. A propósito, o SINDILOJAS SP segue defendendo a necessidade de uma norma flexível para equilibrar a dura realidade amargada pelos empregados e pelas empresas, estas buscando se manter sustentáveis, e este é o ponto de maior atenção.

O estado de calamidade ainda persiste, tanto que as regras sobre abertura do comércio vêm sendo revistas e autoridades como o Governo do Estado de São Paulo<sup>2</sup> já estenderam formalmente este status.

No caso de São Paulo, a quarentena foi prorrogada até 7 de fevereiro de 2021.

---

<sup>1</sup> CLT | Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. § 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. § 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo. **§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.**

<sup>2</sup> [Decreto nº 65.437, de 30 de dezembro de 2020](#) | Estende a medida de quarentena de que trata o Decreto nº 64.881, de 22 de março de 2020.

Em âmbito federal os parlamentares já se mobilizaram para **estender formalmente o estado de calamidade pública até 30 de junho de 2021**, em razão do cenário ainda bastante crítico em razão da pandemia do Covid-19, nos termos do [Projeto de Decreto Legislativo nº 1, de 2021](#).

Portanto, a última norma coletiva firmada entre as partes segue válida até que as partes firmem efetivamente uma norma para o período, amparando, assim, as atividades empresariais, exceto no que tange ao reajuste, ponto que não foi negociado e que foi excluído expressamente.

Entender de modo diverso implicaria, por exemplo, na cessação de descontos de contribuições de natureza assistencial profissional na folha de pagamento além de vários outros inconvenientes, sanados pelo Termo de Aditamento, solução inteligente encontrada pelas entidades para amenizar as consequências da pandemia e do cenário que já é bem burocrático.

No que diz respeito a AUTORIZAÇÃO PARA O TRABALHO EM FERIADOS, inicialmente vale rememorar a exigência de previsão em Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos da Lei Federal 11.603 de 2007<sup>3</sup>, que aliás é específica quanto ao instrumento coletivo que legitima essa autorização, ou seja, Convenção Coletiva de Trabalho, não sendo admitida pactuação de Acordo Coletivo de Trabalho para essa finalidade, conforme posição consolidada pela jurisprudência.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Lei nº 11.603/2007 - "[Art. 6º-A](#). É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição." (NR)

<sup>4</sup> TST| "1. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE ITAPETININGA. (...) AÇÃO ANULATÓRIA. ACORDOS COLETIVOS AUTORIZANDO O TRABALHO NO COMÉRCIO EM GERAL EM FERIADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE CONVENÇÃO COLETIVA. Ao teor do art. 6.º-A da Lei 10.101/2000, conforme alteração introduzida pela Lei n.º 11.603/2007, em princípio não se admitirá trabalho em feriados no comércio em geral, salvo autorização por meio de convenção coletiva de trabalho. A opção do legislador pela convenção coletiva de trabalho como único meio de autorização para o trabalho no comércio em geral em feriados, excluindo em silêncio eloquente o acordo coletivo de trabalho, ampara-se

Considerando a inequívoca vigência das regras contidas na última Convenção Coletiva de Trabalho celebrada, que permanece em vigor por força do Termo de Aditamento vigente enquanto perdurar o estado de calamidade pública ou até que nova norma venha a ser celebrada, permanece autorizado o trabalho em feriados como no próximo dia 25 de janeiro, feriado municipal que comemorará o 467º aniversário da Cidade de São Paulo, devendo ser observadas as disposições contidas na cláusula 41ª do referido instrumento para sua regularidade.

Por fim, sobre o CARNAVAL, esclarecemos que apesar da festividade representar tradição local de expressão internacional, não é considerando feriado nacional, sendo estabelecido apenas como **ponto facultativo**, nos termos da [Portaria nº 430 de 30 de dezembro 2020](#), editada pelo Ministério da Economia e publicada no DOU em 31 de dezembro de 2020<sup>5</sup> para divulgar os dias de feriados nacionais e estabelecer os dias de ponto facultativo no ano de 2021<sup>6</sup>.

---

no princípio de proteção ao trabalhador, que deve nortear a elaboração da norma jurídica, bem como a sua interpretação. A restrição da lei se harmoniza com a evolução histórica da legislação que, durante décadas, tratou do trabalho no comércio em feriados, porém estabelecendo de forma criteriosa quais os ramos do comércio poderiam se ativar em feriados, ou quais os mecanismos autorizadores dessas atividades. Ademais, o reconhecimento de que **a autorização de trabalho no comércio em geral em feriados se dá apenas por convenção coletiva de trabalho**, confere um tratamento isonômico para comerciantes e comerciários de uma mesma comunidade, beneficiando inclusive os consumidores, que podem, assim, poderão programar suas compras ou seu descanso com mais tranquilidade, sem necessidade de averiguar quais empresas, especificamente, possuem autorização para o trabalho em feriados. RO-13955-13.2010.5.15.0000

<sup>5</sup> Publicado em: 31/12/2020 | Edição: 250 | Seção: 1 | Página: 39

<sup>6</sup> Art. 1º Ficam divulgados os dias de feriados nacionais e estabelecidos os dias de ponto facultativo no ano de 2021, para cumprimento pelos órgãos e entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, sem prejuízo da prestação dos serviços considerados essenciais: I - 1º de janeiro, Confraternização Universal (feriado nacional); **II - 15 de fevereiro, Carnaval (ponto facultativo); III - 16 de fevereiro, Carnaval (ponto facultativo); IV - 17 de fevereiro, quarta-feira de cinzas (ponto facultativo até as 14 horas);** V - 2 de abril, Paixão de Cristo (feriado nacional); VI - 21 de abril, Tiradentes (feriado nacional); VII - 1º de maio, Dia Mundial do Trabalho (feriado nacional); VIII - 3 de junho, Corpus Christi (ponto facultativo); IX - 7 de setembro, Independência do Brasil (feriado nacional); X - 12 de outubro, Nossa Senhora Aparecida (feriado nacional); XI - 28 de outubro, Dia do Servidor Público - art. 236 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a ser comemorado no dia 01 de novembro (ponto facultativo); XII - 2 de novembro, Finados (feriado nacional); XIII - 15 de novembro, Proclamação da República (feriado nacional); XIV - 24 de dezembro, véspera de natal (ponto facultativo após às 14 horas); XV - 25 de dezembro, Natal (feriado nacional); e XVI - 31 de dezembro, véspera de ano novo (ponto facultativo após às 14 horas).

No que tange as comemorações decorrentes da referida data é oportuno registrar que foram adiadas em razão da instabilidade gerada pela grave crise sanitária que atravessamos e segundo notícias veiculadas pelas principais mídias do país tendem a ser canceladas neste ano, visto que sua manutenção está condicionada a imunização da população contra a Covid-19, cujo plano de gestão da operacionalização e monitoramento da vacinação contra o coronavírus ainda está sendo alinhado nas instâncias federal, estadual, regional e municipal.

Assim, ressaltamos que nesse ano foi estabelecido ponto facultativo nos dias 15 e 16/02 de Carnaval e dia 17/02 quarta-feira de cinzas (ponto facultativo até as 14 horas), sendo permitido à empresa estabelecer:

- Trabalho normal do empregado, sem quaisquer acréscimos;
- Negociação com o empregado para dispensa do trabalho mediante acordo de compensação, limitada a duas horas diárias ou utilização do banco de horas; ou,
- Dispensa do empregado por mera liberalidade. Neste caso, o empregador deve ficar atento ao costume e ao direito adquirido quando reiteradamente concede dispensa automática. Em eventual reclamação trabalhista o Poder Judiciário tende a interpretar estas situações como alteração tácita do contrato de trabalho para concessão de folga no dia do Carnaval.

#### 4. CONCLUSÃO E SUGESTÕES DE PROVIDÊNCIAS

Em conclusão, as empresas interessadas em manter o trabalho no próximo feriado (25/01/2021), deverão comunicar o SINDILOJAS SP sobre a intenção de funcionamento e trabalho nesse dia, declarando o cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020, sendo este documento indispensável comprovante da regularidade do trabalho.

Para garantir a sua autorização, a empresa deve efetuar seu cadastro no SindMais<sup>7</sup> e solicitar sua adesão. Tão logo sua solicitação seja aprovada, seu certificado será expedido. O documento deve ser afixado em local visível do estabelecimento.

Sem mais, esperamos ter superado vossas expectativas, agradecemos a CONFIANÇA e desejamos ÓTIMOS NEGÓCIOS. Respeitosamente.

**JOSÉ LÁZARO DE SÁ**

OAB/SP nº 305.166

**SUELEN ALVES SANCHEZ**

OAB/SP nº 315.671

JURÍDICO SINDILOJAS-SP

**#RepresentATIVIDADE #Juntosàdistância**

---

<sup>7</sup> [Cadastre-se no SindMais](#)