

Trabalho nos feriados dos dias 26, 29, 30 e 31 de março e 01 e 02 de abril.

O presente parecer visa esclarecer os diversos questionamentos sobre a possibilidade de trabalho nos dias considerados feriados, devendo sempre ser lembrado que a atividade postal exercida pela empresa é considerada atividade essencial, e, por isso, é permitido o trabalho nesses dias caso haja necessidade de serviço.

A Assembléia Legislativa do Rio de Janeiro aprovou ontem em caráter de urgência, o projeto de lei 3.906/2021, que segue para sanção do Governador em exercício Cláudio Castro. Os feriados de Tiradentes (21 de abril) e São Jorge (23 de abril) serão transferidos para os dias 29 e 30 de março, respectivamente.

Para garantir a redução da circulação de pessoas nesse período, a medida também cria três feriados nos dias 26 e 31 de março e 1.º de abril. Vale lembrar que o feriado do dia 21 de abril foi instituído pela Lei Federal n.º 662, de 6 de abril de 1949, em seu art. 1.º, e que seu art. 2.º, permite a realização de atividades indispensáveis. Mesmo com a antecipação do feriado de 21 de abril para o dia 29/03/21, nada muda.

O referido projeto de lei do Estado dispõe, ainda, que poderão os municípios adotarem medidas mais restritivas. Nesse sentido, a prefeitura do Rio de Janeiro através do Decreto Rio n.º 48644 de 22 de março de 2021, dispõe medidas de isolamento social mais restritivas, mas manteve o funcionamento normal das atividades postais (art. 2.º, VII). Logo, ainda que haja veto do governador em relação à emenda de ações restritivas dos municípios, o decreto municipal do Rio de Janeiro já deixou claro o exercício da atividade desenvolvida pelos Correios.

Diante disso, não há dúvidas de que a empresa pode convocar os trabalhadores para o labor nos dias decretados como feriado **26, 29, 30 e 31 de março e 01 de abril, considerando que 02 de abril já seria feriado religioso da sexta-feira da paixão.**

Passado o ponto de vista legal das convocações, debruçamos o estudo sobre o ponto de vista dos direitos decorrentes do trabalho nos feriados. O trabalho nos feriados está previsto na legislação trabalhista no art. 70 da CLT, onde lê-se:

Art. 70 - Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria.

Já o art. 68 e 69 da CLT, tratam do labor aos domingos e assim

dispõe:

Art. 68 - O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do [art. 67](#), será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único - A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

Art. 69 - Na regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste Capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho

Em outras palavras a própria CLT autoriza o trabalho em dia de feriado nos casos em que haja permissão para a atividade que por sua natureza ou conveniência pública deva ser exercida em domingos ou feriados.

Segundo o art. 7.º, XV da Constituição Federal c/c art. 67 da CLT e arts. 6.º, 7.º e 8.º, alínea a do Decreto n.º 27.048/49, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, o descanso semanal deve ser preferencialmente aos domingos. Contudo, nas atividades autorizadas a funcionar nesse dia e levando-se em conta a necessidade do serviço, os empregados podem ser convocados para trabalhar mediante realização de escala, tendo direito de folgar em outro dia da semana, sendo que conforme o MANPES mód. 19, cap. 1, anexo 2, item 6 e seguintes, para os empregados sujeitos a trabalho no domingo e feriado, será adotada escala de revezamento, e será concedido outro dia de folga durante a semana, assegurando-se que, pelo menos em um período máximo de 3 semanas de trabalho, que cada empregado usufrua um domingo de folga.

No caso da empregada mulher, deverá ser organizada uma escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical, conforme dispõe o artigo 386 da CLT.

Nos casos de trabalho no domingo, o empregador concederá ao empregado outro dia de descanso, devendo ser feita uma escala de revezamento na forma da legislação apontada acima, de forma que cada empregado possa fazer coincidir um descanso com um domingo a cada 3 semanas conforme o MANPES. Isso não significa dizer que o trabalhador pode trabalhar 3 semanas sem folga, mas que essa folga coincida com o domingo a cada 3 semanas, devendo nas outras, a folga ser concedida em outro dia na semana que não seja feriado. Caso a folga não seja concedida, o pagamento deve ser em dobro, na forma da súmula 146 do TST.

A empresa para esses dias decretados como antecipação ou decretação de feriado reconhece que será pago o dia como feriado, no entanto, não dá a opção de folga, tendo sido disposto no FAQ publicado após o julgamento do Dissídio Coletivo de Greve 1001203-57.2020.5.00.0000, que o pagamento será feito em percentual de 100% ou serão concedidas 2 folgas. A redação da súmula 146 do TST dispõe que:

“O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.

Infere-se da leitura do enunciado acima, que há preferência pela compensação do dia em folga, e, caso não seja feita a compensação, o dia deve ser pago em dobro (100%) independente do pagamento do repouso semanal remunerado.

Em suma, se não for concedido o repouso semanal em virtude do trabalho em domingos e feriados ao empregado, o empregador poderá dar outro dia de folga para compensar. Se assim não o fizer, a remuneração do repouso deverá ser paga em dobro, (art. 9.º da Lei n.º 605/49 c/c art. 6.º, § 3.º do Decreto n.º 27.048/49, c/c súmula 146 do TST c/c súmula 461 do STF).

Conclui-se que, diante do fato de estarmos passando por uma situação de calamidade pública e tal fato ser tratado como força maior para fins trabalhistas, bem como por ser o serviço postal atividade essencial devidamente autorizado o funcionamento de 26/03/21 a 04/04/21, é possível a convocação para trabalhos nesses dias, devido a Empresa prestar serviço Essencial.

O grande problema é que o trabalho excessivo pode prejudicar os funcionários, e, diante disso, o parágrafo único do art. 67 da CLT estabelece que deve ser feita uma escala de revezamento a fim de permitir o descanso de todos os funcionários, principalmente no momento em que se necessita de isolamento social para tentar evitar a propagação da pandemia do Coronavírus, sendo obrigação da empresa o cumprimento de normas de segurança e medicina de trabalho que visem garantir a saúde dos empregados.



**Sindicato dos Trabalhadores na Empresa Brasileira de Correios e
Telégrafos e Similares do Estado do Rio de Janeiro – SINTECT/RJ**

Av. Presidente Vargas, 502 – 14º andar – Centro – Rio de Janeiro.

CEP: 20071-000 CNPJ: 32.269.706/0001-40

Telefones: (21)2213-2790/3172-2355/98496-4605/98496-4568

Site: www.sintectrj.org.br



Considerando a divulgação pela empresa de convocação de todos os empregados da área operacional para trabalho em todos os feriados, sem a opção de folga e sem a escala de revezamento, o Sintect/RJ já encaminhou ofício aos Correios solicitando que seja obedecido o Manual da empresa que prevê tal regra, solicitando resposta em 24 horas, pois se nada for resolvido será necessário a intervenção do judiciário.

Esperando ter atendido a solicitação de V. Sa.,

Atenciosamente,

**ANA PAULA DE MEDEIROS PEREIRA
OAB/RJ 134.758**

**CAMILLA MESSIAS BELARMINO DOS SANTOS
OAB/RJ 176.540**

**ALEXSSANDER TAVARES DE MATTOS
OAB/RJ 93.123**