

Carnaval é feriado? Posso emendar? Entenda o que diz a lei

Carnaval não é considerado feriado nacional, a não ser que haja leis municipais ou estaduais que oficializem a folga; veja se os funcionários podem negociar com a empresa e o que acontece em caso de falta.

Após dois anos em “banho maria” por causa da pandemia, muitos brasileiros estão ansiosos pelo carnaval deste ano, que será entre os dias 18 e 21 de fevereiro. Mas quem trabalha terá direito a aproveitar os quatro dias de folia sem se preocupar em bater o ponto e cumprir o expediente?

A verdade é que a maior parte dos trabalhadores terá de contar com a boa vontade dos seus patrões, porque o carnaval não é considerado feriado nacional.

No entanto, se houver lei estadual ou municipal que considere a data como feriado, aí os foliões terão direito a tirar folga. No estado do Rio de Janeiro, por exemplo, a terça-feira de carnaval foi declarada feriado estadual por meio da Lei 5243/2008.

Nas localidades onde a data não é considerada feriado, a segunda e a terça-feira, além da Quarta-Feira de Cinzas, podem ser ou não definidas como dias de folga pelas empresas.

Preciso trabalhar nesses dias?

Nos locais onde o carnaval não é feriado, empresas e funcionários podem fazer acordo sobre os dias a serem trabalhados e as formas de compensação das horas.

Nesse caso, a empresa poderá exigir que o trabalhador compense as horas não trabalhadas em outros dias (com exceção do domingo), respeitado o limite máximo de duas horas extras diárias.

Esses dias não trabalhados podem ainda entrar no banco de horas como horas-débito, e o funcionário tem que compensar isso dentro do prazo estipulado em acordo com a empresa.

“Os patrões podem liberar seus empregados no período de carnaval, mas não poderão fazer descontos salariais em relação aos dias que não foram trabalhados”, ressalta a advogada Cíntia Fernandes, sócia do escritório Mauro Menezes & Advogados.

Nos estados e municípios onde a terça-feira de carnaval é feriado oficial, os empregados que trabalharem têm direito a uma folga. Se isso não ocorrer, deverão receber o pagamento daquele dia trabalhado em dobro.

Ponto facultativo só vale para servidor público

De acordo com o professor em direito do trabalho Eduardo Pragmácio Filho, sócio do Furtado Pragmácio Advogados, nas localidades em que os prefeitos e governadores decretam ponto facultativo, isso só interessa aos servidores públicos, ou seja, não é considerado legalmente como feriado para fins trabalhistas, pois só é feriado o que está declarado em lei.

Convenção coletiva e banco de horas

Pragmácio Filho destaca que é preciso verificar o que a convenção coletiva que rege a categoria dispõe sobre o período de carnaval. “Se não há lei, nem norma coletiva, o período será considerado dia normal de trabalho”, diz.

Assim, se a segunda e a terça-feira de carnaval são consideradas dias úteis, quem trabalha nesse período não tem direito a receber em dobro nem a folgas compensatórias.

O advogado ressalta que a empresa pode dar os dias de descanso no carnaval e acertar com o empregado uma compensação no próprio mês, por acordo individual.

“Ou a empresa pode dar a folga e determinar que o período descansado entre no banco de horas, para compensação posterior.”

De acordo com Ruslan Stuchi, do Stuchi Advogados, no caso de a empresa não liberar o funcionário nos locais em que o carnaval for feriado, terá que ser realizado o pagamento em dobro pelo dia trabalhado, ou a folga poderá ser compensada em uma outra data, não sendo possível aplicar o banco de horas sem convenção ou acordo coletivo.

E se eu faltar?

A falta injustificada do trabalhador no período do carnaval que não é considerado feriado poderá levar ao desconto no salário, nas férias, nos descansos semanais remunerados e na cesta básica, aponta a advogada especialista em direito do trabalho Lariane Del Vecchio, do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados.

“O funcionário pode ainda ser penalizado com advertência e suspensão e, se a conduta for reiterada, pode inclusive ser demitido por justa causa”, alerta.

Segundo a advogada Cíntia Fernandes, o empregador pode dispensar seus empregados sem justa causa a qualquer tempo, desde que não estejam com estabilidade provisória.

“Já a dispensa por justa causa depende de uma falta grave do empregado, conforme o artigo 482 da CLT e, além disso, devem ser adotados os critérios de proporcionalidade e razoabilidade na aplicação da penalidade”, reitera.

Cíntia destaca que, para levar a uma dispensa por justa causa, é preciso que o empregado já tenha tido condutas que levaram a punições anteriores e, mesmo diante de advertências do empregador, ele persistiu nisso.

“A dispensa por justa causa por uma única falta não atende aos requisitos de razoabilidade, salvo se a presença do empregado esteja relacionada a algo de extrema importância para a empresa, de modo que a ausência do empregado implique em prejuízos significativos e desde que o empregado já tenha sido orientado previamente”, explica.

Enforquei e fui flagrado, e agora?

E se o trabalhador for flagrado pulando carnaval, mesmo estando escalado para trabalhar?

De acordo com o advogado trabalhista Nelson Osmar Guimarães, sócio do Bosisio Advogados, no caso em que um empregado seja surpreendido pulando carnaval, mesmo tendo sido escalado para trabalhar, ele pode ser demitido por justa causa.

“Trata-se de ato de insubordinação. Cada caso deve ser analisado com cautela, especialmente considerando o histórico do empregado na empresa”, afirma.

“Mas o empregador é autorizado a aplicar a punição, especialmente se o serviço de responsabilidade do empregado for de tal importância que sua ausência comprometa a própria operação da empresa.”

Home office

O advogado Ruslan Stuchi afirma que todas essas regras são válidas também para os empregados que estão trabalhando de forma remota.

“Os empregadores poderão descontar dias de falta do salário, aplicar sanções disciplinares ou dispensar trabalhadores que se ausentarem de forma presencial

ou remota”, diz.

Eduardo Pragmácio Filho ressalta que, apesar de os funcionários em home office não estarem sujeitos ao controle de jornada, a regra dos feriados é aplicada a eles.

“Portanto, se houver uma lei estadual ou municipal ou norma coletiva vigente, é feriado. A questão controvertida, no entanto, é saber: qual norma se aplica? A da localidade de residência do trabalhador ou da localidade da empresa? Como o teletrabalho exige contrato escrito, é muito importante que haja uma cláusula prevendo isso. Na ausência de acerto explícito, é preciso estabelecer qual o elemento de conexão mais forte, e muito provavelmente será onde estiver a sede da empresa”, aponta.

Procure se informar na empresa

Guimarães aconselha que o trabalhador procure saber com os gestores de recursos humanos da empresa qual a programação para a semana do carnaval.

“Isso é importante porque muitas pessoas ignoram o fato de que a segunda-feira e a Quarta-Feira de Cinzas não são feriados. O feriado, ao menos no Rio de Janeiro, é apenas na terça-feira, de modo que o trabalho nos outros dias é exigível, sem qualquer acréscimo ou necessidade de compensação”, diz.

<https://www.tribunadeituverava.com.br/carnaval-e-feriado-posso-emendar-entenda-o-que-diz-a-lei/>

Veículo: Online -> Site -> Site Tribuna de Ituverava/SP