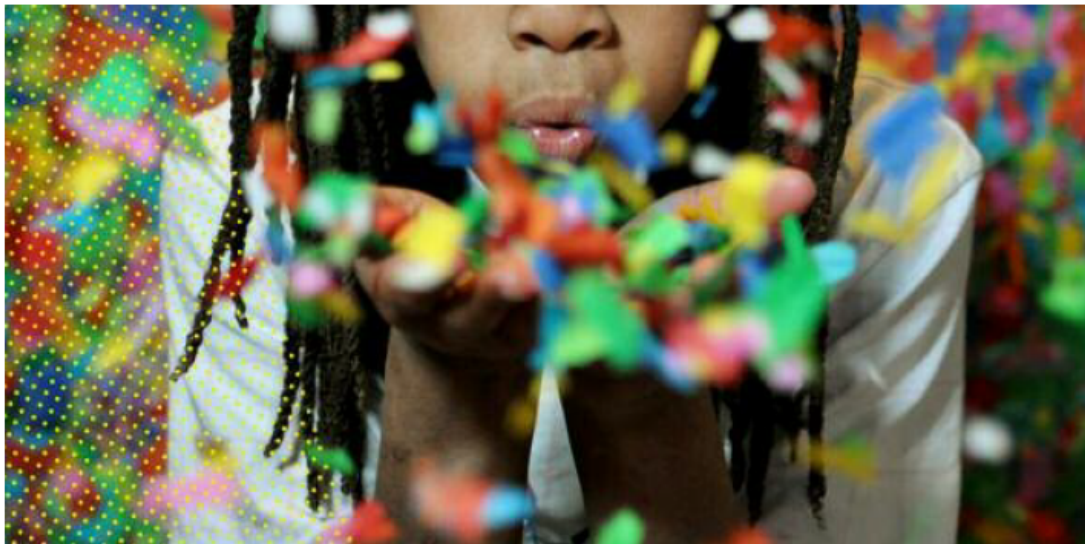


Afinal, carnaval será feriado? Posso ser obrigado a trabalhar? Entenda

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.



Apesar do cancelamento das celebrações de carnaval em várias cidades do país, os trabalhadores ainda se perguntam se, afinal, eles terão direito a folgar nos quatro dias de folia, que neste ano serão entre 26 de fevereiro e 1º de março.

É feriado?

O carnaval só é considerado feriado se estiver previsto em lei estadual ou municipal - não há uma lei federal que considere a data como feriado nacional.

No estado do Rio de Janeiro, por exemplo, a terça-feira de carnaval foi declarada feriado estadual por meio da Lei 5243/2008. Mas, 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 essas 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 o 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 o 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.

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 controversa, 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 acordo explícito, é preciso estabelecer qual o elemento de conexão mais forte, e muito provavelmente será onde estiver a sede da empresa", aponta.

Veículo: Impresso -> Jornal -> Jornal A Gazeta Amapá

Seção: Cotidiano **Página:** 7