

Falta no Carnaval pode até resultar em demissão

Data não é considerada feriado nacional e trabalhador está sujeito a penalizações se trocar expediente por folia

Com a aproximação do Carnaval de 2024, que será entre os dias 10 e 14 de fevereiro, muitos trabalhadores ficam em dúvida sobre a obrigatoriedade de a empresa liberar as folgas nos dias de folia. Com blocos, desfiles e festas acontecendo por todo País, a pergunta que todos estão fazendo é: Carnaval é feriado?

Apesar de o Carnaval não ser um feriado nacional, pois não há previsão em lei federal, o período entre os dias 12 e 14 até as 14h, é considerado como ponto facultativo pelo Governo Federal, de acordo com o calendário oficial deste ano.

No entanto, há exceções. Estados e municípios podem considerar o carnaval como feriado, desde que regulamentem. “O Carnaval não se trata de um feriado nacional. Contudo, os Estados e municípios têm autonomia para decidir sobre feriado local ou ponto facultativo. Assim, enquanto em algum Estado pode ser considerado feriado, em outro pode ser considerado dia útil”, explica a advogada Cíntia Fernandes, sócia do escritório Mauro Menezes & Advogados.

E no caso das empresas, a advogada ressalta que os patrões têm a “faculdade de liberar seus empregados no período de Carnaval, porém não poderá fazer descontos salariais em relação aos dias em que houve a dispensa”.

O doutor, professor em Direito do Trabalho, Eduardo Pragmácio Filho, sócio do Furtado Pragmácio Advogados, destaca que também é preciso verificar se a convenção coletiva que rege a categoria dispôs sobre o período de Carnaval. “Se não há lei, nem norma coletiva, o período será considerado dia normal de trabalho. Importante esclarecer que em muitas localidades, os prefeitos e governadores decretam ponto facultativo, mas isso só interessa aos servidores públicos respectivos, e não é considerado legalmente como feriado para fins trabalhistas, pois só é feriado o que está declarado em lei”, orienta.

Pragmácio Filho, que é membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, frisa que a empresa também pode acertar com o empregado uma compensação no

próprio mês, por acordo individual. “Ou, ainda, a empresa pode dar a folga e determinar o período descansado entre no banco de horas, para compensação posterior, se houver instituído o banco de horas”.

A ausência injustificada do trabalhador no período do Carnaval será considerada falta com desconto em salário, férias, cesta básica e outros, revela a advogada especialista em direito do trabalho, Lariane Del Vecchio, do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados. “O funcionário pode inclusive ser penalizado com advertência e suspensão e se a conduta for reiterada, se for desidioso, pode inclusive ser demitido por justa causa”, alerta.

Essas regras são válidas também para os empregados que estão em home office ou trabalhando de forma remota. “Os empregadores poderão descontar dias de falta do salário, aplicar sanções disciplinares ou dispensarem trabalhadores que se ausentarem de forma presencial ou remota”.

Home office também está sujeito

O advogado Eduardo Pragmácio Filho reforça que, apesar de, em princípio, os teletrabalhadores não estarem sujeitos ao controle de jornada, a regra dos feriados a eles se aplica. “Portanto, se houver uma lei estadual ou municipal ou norma coletiva vigente, é feriado. Aplica-se a norma de regência de onde a empresa está localizada, de acordo com uma nova disposição incluída na CLT no ano passado”, aponta o especialista.

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

“A dispensa por justa causa, diferentemente, depende de uma falta grave do empregado, conforme estabelece o artigo 482 da CLT e, além disso, devem ser adotados os critérios de proporcionalidade e razoabilidade na aplicação da penalidade. Assim, a falta no período de carnaval para ensejar uma dispensa por justa causa deve estar relacionada a uma conduta já reiterada anteriormente que, mesmo diante das advertências feitas pelo empregador, persistiram pelo empregado. A dispensa por justa causa por uma única falta não atende os 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”, conclui.

<https://www.sescapldr.com.br/imprensa/novidades/7-2-2024/falta-no-carnaval-pode-ate-resultar-em-demissao>

Veículo: Online -> Site -> Site SESCAP - LDR