



Publicado em 22/06/2022 - 14:55

## **Corpus Christi é feriado? Posso emendar? Entenda**

---

A semana poderá ser curta para quem folgar a partir da quinta-feira de Corpus Christi (16). Mas, afinal, trata-se de feriado? É possível usufruir de todos esses dias sem ter desconto no salário?

Veja abaixo o tira-dúvidas com os advogados Cíntia Fernandes, sócia do Mauro Menezes & Advogados; Lariane Del Vecchio, do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados; Eduardo Pragmácio Filho, sócio do Furtado Pragmácio Advogados; e Ruslan Stuchi, do Stuchi Advogados.

### **É feriado?**

Corpus Christi só é considerado feriado se estiver previsto em lei estadual ou municipal – não há uma lei federal que considere a data (a quinta-feira) como feriado nacional. Porém, a quinta e a sexta-feira constam na lista de pontos facultativos em 2022 para servidores federais.

### **Preciso trabalhar nesses dias?**

Nos locais onde o Corpus Christi 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 essas horas não trabalhadas em outros dias (com exceção do domingo), respeitado o limite máximo de duas horas extras diárias. Ou dar a folga sem exigir que compense o período não trabalhado.

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.

“Se houver a liberação dos empregados sem acordo de compensação, o empregador não poderá cobrar depois pela ausência do empregado nem fazer descontos salariais em relação aos dias que não foram trabalhados”, ressalta Cíntia Fernandes.

### **E se for feriado?**

Nos estados e municípios onde a quinta de Corpus Christi é feriado oficial, os empregados que trabalharem têm direito a uma folga. Se isso não ocorrer, deverão receber o pagamento do dia trabalhado em dobro.

De acordo com Lariane, o trabalho no dia do feriado gera o pagamento em dobro do dia, ou o colaborador pode decidir compensar o descanso em outra data.

“Em regra, deverá haver a liberação dos empregados. Portanto, o empregado tem o direito a folgar sem ter desconto em sua remuneração”, diz Cíntia.

Lariane lembra que a legislação garante o descanso obrigatório nos feriados – no entanto, existem categorias e situações excepcionais que permitem o trabalho nos feriados. Mas o pagamento deve ser em dobro, a não ser que haja acordos fixados por escalas e plantões.

Pragmácio Filho salienta que é proibido o trabalho em dias de feriados, segundo o artigo 70 da CLT – somente atividades autorizadas por lei podem funcionar nessas datas. “O comércio, por exemplo, só pode abrir no feriado se tiver uma convenção coletiva autorizando”, observa.

### **E se eu faltar?**

A falta injustificada do trabalhador no período que não é considerado feriado poderá levar ao desconto no salário, nas férias, no descanso semanal remunerado e na cesta básica, aponta Lariane Del Vecchio.

“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 tenha persistido 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.

### **Ponto facultativo só vale para servidor público?**

De acordo com Eduardo Pragmácio Filho, 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 Corpus Christi. “Se não há lei, nem norma coletiva, o período será considerado dia normal de trabalho”, diz.

Assim, se a quinta e sexta-feira 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 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, no caso de a empresa não liberar o funcionário nos locais em que for feriado, terá que ser realizado o pagamento em dobro pelo dia trabalhado, ou a folga poderá ser dada 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 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.

FONTE: g1.globo.com

<https://nossaradio.net.br/105.9/corpus-christi-e-feriado-posso-emendar-entenda/>

**Veículo:** Online -> Site -> Site A Nossa Rádio 105.9 FM