

Jânia Aparecida P. dos Reis, especialista em relações do trabalho do Cunha Ferraz Advogados. Pós-graduada em Direito do Trabalho pela Escola Superior de Advocacia - ESA.

O Carnaval normalmente é esperado ansiosamente por todos os trabalhadores, tanto pelos que querem se divertir e cair na folia, quanto pelos que querem descansar, porque, tradicionalmente, em vários locais, nos dias de Carnaval não há expediente em empresas, repartições públicas e bancos.

E essa tradição, aliada ainda ao fato da maioria dos calendários trazerem a data da terça-feira de Carnaval em vermelho, induz as pessoas a acreditarem que o Carnaval é feriado nacional.

No entanto, a Lei n.º 9.093 de 1995, que dispõe sobre os feriados, diz que são considerados feriados os dias declarados como tal em lei federal, a data magna do Estado fixada em Lei Estadual, que no caso de São Paulo, por exemplo é no dia 09 de julho, bem como os feriados municipais, previstos em lei municipal, que envolvem normalmente os feriados religiosos de guarda de acordo com a tradição local, que não podem ser superior a quatro dias, já considerando a Sexta-Feira da Paixão.

Assim, são considerados feriados Nacional o dia 1º de janeiro (Confraternização Universal - Ano Novo), a Sexta-Feira da Paixão, 21 de abril (Tiradentes), 1º de maio (Dia do Trabalho), 7 de setembro (Independência do Brasil), 12 de outubro (Nossa Senhora Aparecida), 2 de novembro (Finados), 15 de novembro (Proclamação da República) e 25 de dezembro (Natal).

Além desses feriados, os Estados e municípios, obedecendo a tradição local, podem estabelecer como feriado no município o dia de Corpus Christi, do Aniversário da Cidade, do Padroeiro da Cidade, Carnaval ou outra data determinada pelo Município.

Dessa forma, se o Estado ou município não estabeleceu o Carnaval como feriado, este é um dia normal de trabalho e o não comparecimento do empregado poderá ocasionar, dentre outros, desconto do salário, ausência de benefícios que são condicionados à assiduidade, bem como a aplicação de sanções disciplinares como advertências, suspensões ou até mesmo, em casos específicos, a demissão.

Como o Carnaval é uma festa de rua que atinge a grande massa e a maioria das cidades ficam intransitáveis é possível que mesmo nos locais em que o Carnaval não foi decretado como feriado, os trabalhadores possam usufruir desta folga sem prejuízos na sua remuneração, desde que previsto em norma coletiva, em acordo individual de bancos de hora, ou mesmo por mera liberalidade do empregador.

Nos locais onde o Carnaval é considerado feriado, os empregados que trabalharem nesses dias deverão receber horas extras, exceto se houver folga compensatória em outro dia da semana conforme previsão em norma coletiva ou acordo particular entre as partes.

Os empregadores que concedem a folga por mera liberalidade a seus empregados, mesmo sem lei, estabelecendo-o como feriado sem a previsão em norma coletiva, devem se atentar para o fato de que a concessão de folga no Carnaval e na sua véspera, ainda que por mera liberalidade, de forma automática, por um longo período, pode levar à alteração tácita do contrato de trabalho, ou seja, o direito à folga no Carnaval passa a ser incorporado, em definitivo, ao contrato de trabalho.

Assim, apesar do Carnaval não ser feriado propriamente dito, é possível tratarmos como se fosse, de acordo com os interesses da empresa e do empregado.

Fonte: AZ Brasil Comunicação, em 13.02.2020