



Folgar no Carnaval depende do empregador

A legislação brasileira não considera o Carnaval como feriado nacional. Segundo a Lei 662, de 1949, com redação acrescida pela Lei 10.607, de 2002, o Brasil tem como feriados nacionais as seguintes datas: 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 2 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro.

Afinal, se o Carnaval não é considerado feriado nacional, devem as empresas ceder folga a seus funcionários?

Depende. A Constituição, no artigo 30, dá aos municípios autonomia para legislar sobre assuntos de interesse local, podendo decretar datas específicas como feriados locais — o que pode ocorrer com os dias de Carnaval.

No entanto, caso não haja uma lei local declarando o Carnaval como feriado, cabe às empresas decidirem sobre conceder folga aos funcionários, o que, ressalta-se, é uma escolha do empregador, podendo as empresas exigirem que os empregados trabalhem nos dias de Carnaval.

Não obstante, as empresas também devem atentar caso haja previsão em acordo, convenção coletiva e/ou cláusulas específicas nos contratos de trabalho, sendo obrigatório seguir o que está estipulado. Em caso de falta de previsão, conceder folga ao empregado é uma liberalidade do empregador.

Na hipótese de haver no município em que se localiza a empresa uma lei estabelecendo que o Carnaval é feriado local e a empresa ter a necessidade de seu funcionamento, pode ser exigido o comparecimento dos seus funcionários. No entanto, será necessário atender a legislação trabalhista em relação aos feriados laborados, ou seja, pagar em dobro as horas ou conceder folga compensatória.

Bloco de Carnaval Céu na Terra, no Rio de Janeiro

Banco de horas

Caso haja acordos entre empresa e empregados pelo não funcionamento da companhia nos dias de carnaval, podem as jornadas ser posteriormente compensadas ou, ainda, usar o saldo do banco de horas.

Por outro lado, caso a empresa funcione nos dias de carnaval e o funcionário se ausente sem justificativa, estará sujeito a penalidades, como advertência e até mesmo suspensão, bem como descontos salariais.

A Portaria 8.617/2023 do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos estabeleceu que os dias 12 e 13 de fevereiro de 2024 devem ser considerados como ponto facultativo pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, assim como o dia 14 de fevereiro deste ano, até as 14h.

No setor privado, por se tratar de ponto facultativo, as empresas têm o poder de decidir sobre o expediente de trabalho nesses dias.

Assim, é preciso que as empresas observem atentamente se os municípios têm lei declarando o carnaval como feriado local. Ou ainda, se há previsões em acordos, convenções coletivas e/ou cláusulas



específicas nos contratos de trabalho, valendo o que está ali descrito. Daí a necessidade de um alinhamento prévio, com comunicação clara e eficaz, com os empregados sobre o período de Carnaval.

Meta Fields