

INFORMAÇÃO TRABALHISTA

CARNAVAL 2022

O Carnaval não é feriado nacional, embora não sejam raros os questionamentos principalmente em relação à terça-feira.

A Lei nº 9.093/95, que dispõe sobre feriados civis, estabelece que são feriados somente aqueles dias declarados em Lei Federal ou Estadual, quando se tratar da data magna do Estado.

São considerados também feriados religiosos os dias de guarda conforme o costume ou tradição local declarados em Lei Municipal, os quais não poderão ser em número maior do que 4 (quatro) dias no ano, já incluso nestes, a sexta-feira da paixão.

As Leis nº 6.802/1980 e 10.607/2002 estabelecem que são feriados nacionais os dias: 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 12 de outubro, 2 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro.

Desta forma, não há dúvidas de que os dias de Carnaval não são feriados nacionais, por pura ausência de previsão legal.

O período de Carnaval é fixado universalmente pela Igreja Católica. Por isso, a cada ano os dias determinados mudam dependendo da data estabelecida para a Páscoa.

Sete dias antes da Páscoa é celebrado o Domingo de Ramos, que dá início à Semana Santa. Exatamente 40 dias antes do Domingo de Ramos, é terça-feira de Carnaval.

Apesar de eventuais adiamentos ou suspensões das comemorações da data pelas Prefeituras em decorrência da pandemia do coronavírus, a terça-feira de Carnaval continua sendo, em 2022, no dia 01º/03.

Como nenhum dos dias de Carnaval é feriado, inclusive a terça-feira, a eventual suspensão do trabalho pelas empresas no período, normalmente ocorre por liberalidade ou então em razão de instrumentos coletivos firmados com os sindicatos de trabalhadores.

Se houver previsão de folga em Convenção ou Acordo Coletivos, a empresa deverá observá-la, mesmo que as comemorações públicas tenham sido suspensas.

Não havendo determinação em instrumentos coletivos, as empresas podem, por liberalidade, optar por suspender o trabalho em algum(s) dia(s) do Carnaval, com a respectiva compensação ou não.

Para que haja a compensação, se não houver cláusula de Banco de Horas em instrumento coletivo, as empresas devem fazer acordos diretamente com seus empregados. Não há obrigatoriedade de participação do sindicato dos trabalhadores, desde que a compensação ocorra dentro de 6 meses. Para compensações em prazos maiores do que 6 meses e até 1 ano, ainda é necessário negociar com o sindicato laboral.

O acordo individual de compensação de jornada deverá ser celebrado por escrito e contemplar todas as regras da forma mais detalhada possível, prevendo, por exemplo, quais os dias em que a compensação será feita e quanto tempo de trabalho por dia será dedicado à compensação.

Por fim, informamos que feriado não se confunde com ponto facultativo que é aplicado somente aos funcionários/servidores públicos.

Mário Pinto de Oliveira

Diretor Trabalhista do SINPAPEL