



Boas PRÁTICAS



Copa do Mundo de Futebol: a empresa é obrigada a dispensar os empregados nos dias dos jogos do Brasil???









A cada quatro anos temos Copa do Mundo de Futebol e, junto com o evento, vêm as dúvidas:
Será feriado nos dias de jogos do Brasil?

A empresa pode trabalhar nos dias de jogos do Brasil, ou precisa dispensar os empregados das suas atividades?

A empresa pode compensar as horas paradas para assistir os jogos?
E se os empregados faltarem ao trabalho para assistir os jogos?

Quando serão os jogos do Brasil na Copa do Mundo 2022, que será realizada no Catar:

-  24 de novembro (quinta-feira), 16h: BRASIL x Sérvia
 -  28 de novembro (segunda-feira), 13h: BRASIL x Suíça
 -  02 de dezembro (sexta-feira), 16h: BRASIL x Camarões
- Se o Brasil passar de fase...
-  Oitavas (03/12 a 06/12) e quartas de final (09/12 e 10/12): 12h e 16h (horário de Brasília);
 -  Semifinais (13/12 e 14/12): 16h (horário de Brasília);
 -  Disputa do terceiro lugar e final (18/12): 12h (horário de Brasília).



Respostas às dúvidas frequentes:

Os dias de jogos do Brasil são considerados feriados?

A resposta é **NÃO**, não são feriados nacionais, estaduais, ou municipais. Assim, fica a critério das empresas a decisão por liberarem os empregados, ou não, para assistirem os jogos que vierem a coincidir com as jornadas de trabalho.



Então, a empresa pode determinar que todos trabalhem normalmente durante o período dos jogos?

A resposta é **SIM**, pode determinar que o expediente será normal na empresa e, neste caso, os empregados devem trabalhar como de costume.

A empresa pode dispensar os empregados do trabalho por um período, para que assistam os jogos em casa, e remunerar as horas normalmente, como se fossem trabalhadas?

A resposta, novamente, é **SIM** e, neste caso, a empresa arcará com os custos do período de inatividade e não haverá desconto nos salários.

A empresa pode determinar que os empregados compareçam normalmente ao trabalho e disponibilizar meios para que assistam os jogos no ambiente da empresa?

Mais uma vez a resposta é **SIM**. Neste caso as horas podem ser abonadas e o momento se transformar numa ótima oportunidade de confraternização.



Mas, considerando ser o futebol “uma paixão nacional” para grande parte dos brasileiros, e para que não haja prejuízo nem para os empregados que queiram assistir os jogos, nem para a empresa que necessita das horas de produção, as horas em que não houver trabalho por conta dos jogos podem ser compensadas?

Definitivamente, a resposta é **SIM**, mas, a empresa deve observar alguns requisitos para evitar problemas futuros.

Nos termos do art. 59 da CLT, **é possível a compensação de jornada instituída por acordo individual, tácito ou escrito, para compensação no mesmo mês.**

Isto quer dizer que a empresa pode firmar os acordos diretamente com cada um dos seus empregados, preferencialmente por escrito, para que tudo fique registrado e não existam dúvidas futuras, **desde que as horas folgadas e as horas trabalhadas no regime de compensação se deem no mesmo mês.**

Ou seja, por exemplo: se as horas paradas para assistir os jogos ocorrerem em novembro, a compensação, por acordo individual, também deve se dar no próprio mês de novembro. As horas paradas em dezembro devem ser compensadas dentro de dezembro, isso se a opção for pelo acordo de compensação estabelecido pela via individual. **Se a compensação se der em mês diferente das horas de folga, deve ser utilizada a forma do acordo coletivo (com participação do sindicato dos trabalhadores).**

OBSERVAÇÃO IMPORTANTE: As empresas não podem diminuir o intervalo de almoço, ou jantar, dependendo do turno, por conta desta compensação. Intervalo “é coisa séria” e só pode ser reduzido por acordo coletivo.

Pode aumentar alguns minutos no início, ou final da jornada de cada dia de trabalho?

A resposta é **SIM**, desde que as horas excedentes da jornada normal, já incluindo eventual compensação de sábado, não ultrapasse o limite de duas horas diárias.

Se os empregados deliberadamente faltarem ao serviço, ou não cumprirem o combinado com a empresa, será falta?

A resposta é **SIM**, será considerada a ausência como falta injustificada, que trará as consequências de praxe (ex.: desconto nos salários, reflexos, etc.).



SUGESTÃO DO SINDIMETAL/PR: as empresas devem verificar e se organizar, previamente, combinando com seus trabalhadores, de forma clara, como será o trabalho nos dias de jogos do Brasil na Copa do Mundo de Futebol 2022.

Trabalhando, ou não, fica aqui a nossa torcida para que a Taça do Mundo seja, mais uma vez, nossa!!

Dúvidas e mais informações, contate o Departamento Jurídico do SINDIMETAL/PR.