



**GARCEZ ADVOGADOS
ASSOCIADOS**
OAB/RS 160

INFORMATIVO 15/2018 | JUNHO

A JORNADA DE TRABALHO DURANTE OS JOGOS DA COPA DO MUNDO DE 2018*

A Copa do Mundo da FIFA, que este ano acontece na Rússia, teve início no dia 14 de junho. Durante a primeira fase, os jogos da seleção brasileira ocorrerão nos seguintes dias e horários:

- Brasil x Suíça- no dia 17/06 (domingo), às 15hs;
- Brasil x Costa Rica – no dia 22/06 (sexta-feira), às 09hs; e
- Sérvia x Brasil – no dia 27/06 (quarta-feira), às 15hs.

Caso passe da fase de grupos, a seleção brasileira, conforme for prosseguindo e dependendo da posição em que se classificar, poderá jogar:

- as oitavas de final - no dia 02/07 (segunda) às 11hs ou no dia 03/07 (terça), às 11hs;
- as quartas de final - no dia 06/07 (sexta-feira) às 15hs ou no dia 07/07 (sábado) às 11hs;
- a semifinal - no dia 10/07 (terça-feira) às 15hs ou no dia 11/07 (quarta-feira) às 15hs;
- a final - no dia 15/07 (domingo) às 12hs; ou
- a disputa pelo 3º lugar - no dia 14/07 (sábado) às 11hs.

Como visto, as partidas da Copa do Mundo ocorrerão em horários coincidentes com os horários em que diversas empresas mantêm as suas atividades.

Com a aproximação deste evento, muitos empresários passaram a indagar como permitir que os seus empregados acompanhem os jogos sem que haja quaisquer prejuízos ao desempenho das atividades empresariais, até porque que na realização de qualquer função é fundamental que toda a concentração do trabalhador esteja dirigida à tarefa executada, a fim de que ela seja feita da melhor maneira e com o menor risco possível.

Eventual distração, euforia ou frustração na execução do trabalho permite erros que, muitas vezes, são fundamentais à geração de acidentes, principalmente naquelas atividades de maior risco.

Como nas outras Copas do Mundo, a grande mobilização resultante dos jogos envolvendo a seleção brasileira tende alterar inclusive o funcionamento de órgãos públicos, com o estabelecimento de horários especiais em dias de jogos.

A título de exemplo, a Resolução Administrativa nº 14/2018 do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região estabelece, em seu art. 1º, que o expediente das unidades administrativas e judiciárias e o atendimento ao público externo, no âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região, nos dias de jogos da Seleção Brasileira de Futebol na Copa do Mundo FIFA de 2018, serão os seguintes: I – das 12h e 30min às 19h, quando a partida tiver início às 9h; II – das 15h às 19h, quando a partida tiver início às 11h; III – das 8h às 13h e 30min, quando a partida tiver início às 15h.

Com o intuito de harmonizar a atenção e a vontade de muitos trabalhadores com as atividades econômicas desenvolvidas pelas empresas, permitir que os empregados acompanhem as partidas de futebol durante a Copa do Mundo tende a ser uma opção.

Nestas circunstâncias, é fundamental se saber quais são as diferentes hipóteses e os respectivos requisitos para a compensação das jornadas de trabalho.

Algumas Convenções Coletivas de Trabalhos preveem a possibilidade de adoção de diferentes formas de compensação, como, por exemplo: **a)** o regime de compensação de horário semanal; **b)** a jornada de trabalho flexível ou regime especial de horário de trabalho, denominado “banco de horas”; e **c)** a compensação para gozo de folgas.

O regime de compensação semanal se caracteriza pela possibilidade de prestação de serviços além da jornada legal ou contratual, até 10 horas diárias, sem que seja caracterizado trabalho extraordinário, pois o excesso de trabalho em um dia se destina a compensar a sua inexistência em outra oportunidade, mas dentro da respectiva semana, sendo aplicado, por exemplo, em empresas que não funcionam aos sábados e antecipam o respectivo período nos demais dias da semana, devendo ser ajustado por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva, conforme Súmula n. 85, I, do TST.

Já a jornada de trabalho flexível ou regime de compensação especial, intitulado de “banco de horas”, permite a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de modo que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho, tampouco ultrapasse o limite máximo de 10 horas por dia, consoante disposto no art. 59, §2º, da CLT.

Cabe destacar que a Lei n. 13.467/2017 (a chamada Modernização Trabalhista) incluiu na CLT disposições que permitem que o banco de horas seja pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses (art. 59, §5º, da CLT), bem como que estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito regime de compensação de jornada para a compensação no mesmo mês (art. 59, §6º, da CLT).

No entanto, não podemos deixar de ressaltar que a constitucionalidade do banco de horas por acordo individual não é matéria pacífica, enfrentando divergência por parcela dos magistrados do trabalho, conforme, inclusive, extrai-se do Enunciado nº 14 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra).

Neste cenário, por se tratarem de ocasiões especiais, para as empresas que não possuem ajustado “banco de horas” de acordo com o que estabelecido nas respectivas convenções coletivas, a compensação de horário para gozo de folgas, com a supressão do trabalho em determinado dia e a respectiva compensação em outro, ou com a supressão de salário se mostra a opção mais adequada, caso prevista na respectiva Convenção Coletiva de Trabalho.

Para a efetivação desta hipótese de compensação ou supressão, que não se confunde com o regime de compensação semanal, as Convenções Coletivas de Trabalho estabelecem, em regra, que deverá haver proposta ou anuência da empresa e adesão mínima dos empregados, comprovada em documento que contenha a assinatura destes, sendo que, após estabelecida, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la, sob pena de aplicação, pela empresa, de sanções disciplinares.

Caso não haja previsão em Convenção Coletiva de Trabalho de compensação de horário para gozo de folgas, o que resta para aqueles que se sentem inseguros com a adoção de acordos individuais é a possibilidade de liberação dos empregados em tais horários, sem qualquer prejuízo de seus salários e sem que isso importe em falta ao serviço.

Por fim, em não havendo interesse por parte da empresa em liberar os seus empregados, aquele que não trabalhar para assistir algum jogo, terá considerada a sua falta para todos os efeitos legais.

*Vicente Eggers - Advogado da equipe Garcez Advogados Associados – área trabalhista.