

CONSURT Relações do Trabalho

Informe estratégico



Informe Estratégico – Jornada de trabalho durante os jogos da Copa do Mundo

1 - Na **Copa do Mundo de 2014**, realizada no Brasil, a [Lei nº 12.663/2012](#) estabeleceu que a União poderá declarar feriados nacionais os dias em que houver jogo da Seleção Brasileira de Futebol, bem como, que Estados, Distrito Federal e Municípios, sede dos eventos, poderão declarar feriado ou ponto facultativo os dias de sua ocorrência em seu território. Na época, inclusive, foi publicado um Decreto do Poder Executivo Federal permitindo a dispensa do trabalho, e a concessão de folga aos trabalhadores durante os dias de jogos da Seleção Brasileira.

Quanto à **Copa do Mundo de 2022**, até o momento, inexistente qualquer norma federal no mesmo sentido, podendo as empresas se valerem do previsto na legislação do trabalho para definir como se dará a **jornada de trabalho dos empregados durante os jogos da Copa do Mundo de 2022**, em especial os jogos da Seleção Brasileira de Futebol.

2 - A Consolidação das Leis do Trabalho – [CLT](#) nada dispõe sobre esta questão, **inexistindo qualquer obrigação legal de as empresas dispensarem o trabalho de seus empregados nos dias dos jogos**. Porém, em decidindo dispensar o trabalho, as horas não laboradas pelos empregados **deverão ser regulamentemente remuneradas**. Em assim sendo, o horário de trabalho dos trabalhadores durante os jogos da Copa do Mundo de 2022, a princípio permanece o mesmo estabelecido no contrato individual de trabalho, e **a dispensa parcial ou total de trabalho é facultativa e depende do poder diretivo do empregador**, além das políticas e cultura da empresa.

3 - Para as empresas que pretendem conceder folga, durante os horários dos jogos da Copa do Mundo de 2022, a legislação do trabalho prevê algumas alternativas:

3.1 - Adoção do regime compensatório na modalidade banco de horas.

Caso inexista previsão ou mesmo proibição em instrumento coletivo, seja acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, a empresa pode ajustar diretamente com cada empregado, individualmente e por escrito, um acordo prevendo a adoção do **banco de horas semestral**, em conformidade com o que prevê o § 5º do art. 59 da [CLT](#), com a compensação das horas de trabalho para que os empregados possam assistir aos jogos. No caso, a empresa poderá liberar os empregados durante os horários dos jogos da Seleção Brasileira de Futebol, e as horas não trabalhadas deverão ser repostas posteriormente para compensar o período não trabalhado. De outro modo, os empregados também podem prestar antecipadamente o labor extraordinário para compensar as horas quando da realização dos jogos. Como se trata do banco de horas semestral a compensação deverá ocorrer no período máximo de seis meses.

Assim, por exemplo, no dia 24/11/2022, a Seleção Brasileira irá enfrentar o time da Sérvia em uma partida que terá início às 16 horas. Na hipótese, a empresa pode encerrar o expediente às 15 horas ou mesmo dispensar o trabalho de seus empregados durante o período da tarde, ficando ajustada a compensação das horas não trabalhadas, seja antecipadamente aos dias de realização dos jogos, ou mesmo posteriormente à ocorrência de tais eventos. Da mesma forma, o jogo do dia 28/11/2022, às 13 horas, onde a Seleção Brasileira irá enfrentar o time da Suíça, e a empresa pode ajustar com seus empregados que, cumprido o intervalo para repouso ou alimentação, deverão retornar às atividades laborais após o final da partida, ou mesmo dispensar o trabalho durante o período da tarde, com o cumprimento antecipado de horas de trabalho nos dias anteriores ao jogo, ou mesmo posteriormente à data de sua ocorrência.

Também pode ser ajustado acordo individual escrito prevendo o **banco de horas mensal**, para a compensação dentro do mesmo mês. Nesse caso, se o horário do jogo é em novembro as horas deverão ser compensadas dentro do referido mês, e não em dezembro.

Seja o banco de horas semestral ou o mensal, o empregado deverá concordar com a adoção do regime de compensação de horário de trabalho, sendo considerada legítima sua negativa ao acordo individual.

Importante ressaltar, que em relação ao menor de dezoito anos, o acordo individual escrito é considerado insuficiente, pois segundo o art. 413 da [CLT](#) é proibido prorrogar

a duração normal diária de trabalho do menor, salvo mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, e por motivo de força maior quando o trabalho for imprescindível ao funcionamento do estabelecimento. Portanto, quanto ao menor não é possível a adoção do banco de horas, exceto se houver autorização contida em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Para mais informações acesse o [Informe Estratégico](#) que trata sobre “Regime compensatório na modalidade banco de horas”.

3.2 - Prestação de serviços no regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Outra possibilidade é a prestação de serviços no regime de teletrabalho ou trabalho remoto, na forma prevista no [Capítulo II-A](#) da CLT, na qual nos dias ou horários dos jogos da Copa do Mundo os empregados poderão prestar em sua própria casa as atividades que utilizam tecnologias de informação e de comunicação, evitando seu deslocamento físico até a empresa, e com a paralisação das atividades laborais nos horários dos jogos. Porém, diferentemente do banco de horas, que exige o acordo individual de trabalho, o teletrabalho ou trabalho remoto exige alteração no contrato individual de trabalho, passando de trabalho presencial para trabalho remoto, ou mesmo para trabalho híbrido, onde parte da prestação de serviços ocorre fora e outra parte ocorre dentro das dependências do empregador, mas desde que haja mútuo acordo entre as partes, e que seja registrado em aditivo ao contrato individual de trabalho do empregado.

De uma forma em geral, a adoção do regime compensatório na modalidade banco de horas é alternativa com menos exigências legais que o teletrabalho ou trabalho remoto, constituindo forma menos burocrática e com maior facilidade de controle pela empresa.

Para mais informações acesse o [Informe Estratégico](#) que trata sobre a Lei nº 14.442/2022, que alterou as regras do teletrabalho.

3.3 - Paralisação das atividades para assistir aos jogos no próprio estabelecimento do empregador.

Também é possível os empregados assistirem aos jogos no próprio estabelecimento do empregador, em espaço apropriado para tal finalidade, possibilitando o retorno às atividades laborais normais quando do término da partida, caso esta não ultrapasse o

o horário normal de trabalho dos empregados, sem a necessidade de compensação de horas, já que os trabalhadores permanecerão à disposição da empresa durante o período de tempo dos jogos. No caso, todas as horas deverão ser normalmente remuneradas.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT