

A JORNADA DE TRABALHO DURANTE OS JOGOS DA COPA DO MUNDO 2014

Com trinta e duas seleções, a Copa do Mundo da FIFA, que este ano acontecerá no Brasil, tem a sua cerimônia de abertura marcada para o dia 12 de junho.

Durante a primeira fase, os jogos da seleção brasileira ocorrerão nos seguintes dias e horários:

Brasil x Croácia (São Paulo) - 12/06, quinta-feira, às 17hs;
Brasil x México (Fortaleza) – 17/06, terça-feira, às 16hs; e Camarões x
Brasil (Brasília) – 23/06, segunda-feira, às 17hs.

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

- as oitavas de final - no dia 28/06 (sábado) às 13hs ou no dia 29/06 (domingo), às 13hs;
- as quartas de final - no dia 04/07 (sexta-feira) às 17hs ou no dia 05/07 (sábado) às 17hs;
- a semifinal - no dia 08/07 (terça-feira) às 17hs ou no dia 09/07 (quarta-feira) às 17hs;
- a final - no dia 13/07 (domingo) às 16hs; ou
- a disputa pelo 3º lugar - no dia 12/07 (sábado) às 17hs.

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

A aproximação do início deste evento faz surgir, para muitos, a indagação de como permitir que os seus empregados acompanhem os jogos e, ao mesmo tempo, evitar quaisquer prejuízos ao desempenho das atividades empresariais em tal período, haja vista 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 possível e com o menor risco.

Além disso, 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.

Assim, com o intuito de harmonizar a atenção e a vontade de muitos trabalhadores com as atividades econômicas desenvolvidas pelas empresas, permitir a dispensa do empregado durante a copa do mundo, seja para acompanhamento das partidas de futebol, seja para evitar o enfretamento de eventuais tumultos da mobilidade urbana, tende a ser uma opção.

Neste cenário, é fundamental se saber quais são as diferentes hipóteses e os respectivos requisitos para a compensação das jornadas de trabalho, de modo a atender à realidade e à possibilidade empresarial.

As Convenções Coletivas de Trabalhos das categorias profissional e econômica das indústrias de artefatos de borracha, nas bases territoriais de Caxias do Sul, Gravataí, São Leopoldo, vigentes até 31.08.2014, bem como de Santa Cruz do Sul, vigente até 31.10.2014, preveem a possibilidade de adoção de, no mínimo, três formas de compensação, quais sejam: a) o regime de compensação de horário semanal; b) o 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 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 o regime de compensação especial, intitulado de "banco de horas", que só pode ser instituído por negociação coletiva, 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.

Muito embora as Convenções Coletivas de Trabalho antes referidas prevejam a possibilidade de adoção destas diferentes espécies de regimes de compensação, os dias em que ocorrerão jogos da Copa do Mundo FIFA trazem consigo peculiaridades específicas e pontuais, com a possibilidade, inclusive, dos Estados e Municípios que sediarão os eventos declararem feriado ou ponto facultativo nos dias de sua ocorrência em seu território (art. 56, parágrafo único, da Lei n. 12.663/2012 – Lei Geral da Copa).

Alguns órgãos do Poder Judiciário, por exemplo, terão horários especiais em dias de jogos.

Neste contexto, por se tratarem de ocasiões especiais, para as empresas que não possuem ajustado “banco de horas” (o qual pode ser utilizado, também, em tais casos), a compensação de horário prevista 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.

Para a efetivação desta hipótese de compensação ou supressão, que não se confunde com o regime de compensação semanal, 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.

As Convenções Coletivas de Trabalhos das categorias profissional e econômica das indústrias de artefatos de borracha, nas bases territoriais de Caxias do Sul, Gravataí, Santa Cruz do Sul e São Leopoldo, estabelecem que para a adoção desta espécie de compensação deverá haver: a) requerimento, endereçado à empregadora, ou abaixo-assinado, por pelo menos 75% (setenta e cinco por cento) do número total de empregados em atividades no setor em que ocorrer a compensação ou do número total de empregados em atividade na empresa, caso a compensação abranja todos os empregados; e b) a concordância expressa da empregadora, aposta no mesmo documento.

Além disso, conforme convencionado nos mesmos instrumentos coletivos, no próprio requerimento de compensação, serão estipuladas as condições para a sua efetivação, sendo que, após estabelecida a compensação, o dia, ou os dias, destinado a descanso será considerado como domingo ou feriado e o dia, ou os dias, destinados a trabalho compensado será considerado como dia de trabalho normal.

As empresas das bases territoriais de Caxias do Sul, Gravataí e São Leopoldo deverão, ainda, encaminhar cópia do acordo ao respectivo Sindicato dos Trabalhadores.

Desta forma e considerando, também, que o horário da maioria dos jogos será coincidente com o término da jornada de muitos empregados, as empresas, com adesão do respectivo número mínimo de empregados, poderão se utilizar deste meio para liberar os seus colaboradores de suas atividades algumas horas antes para assistirem os jogos, optando pela compensação em outro dia - ou outros dias - ou pela supressão do salário.

Caso não haja possibilidade de compensação de horas, seja em razão dos horários de funcionamento da empresa, seja pela ausência de negociação entre as partes, o que resta é a possibilidade de dispensa 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.