
Jornada de Trabalho na Copa também pode ter segurança jurídica

Estamos na expectativa do início de mais um campeonato mundial de futebol de seleções, torneio que ocorrerá em nosso país de 12 de junho a 12 de julho de 2014. Manifestações à parte, legítimas em relação aos motivos, e não ao modo em que estão sendo feitas, é certo que no ambiente corporativo, mais precisamente na relação entre empregado e empregador, muito se questiona sobre a jornada de trabalho a ser adotada nos dias de jogos, notadamente da nossa seleção.

A Lei Federal 12.663, de 5 de junho de 2012, conhecida como a “Lei Geral da Copa”, dispõe em seu artigo 56 que: “durante a Copa do Mundo Fifa 2014 de Futebol, a União poderá declarar feriados nacionais os dias em que houver jogo da Seleção Brasileira de Futebol”. Parágrafo único: “os Estados, o Distrito Federal e os Municípios que sediarão os Eventos poderão declarar feriado ou ponto facultativo os dias de sua ocorrência em seu território”.

Tal disposição legal não impede, porém, que as empresas privadas estipulem horários de trabalho flexíveis para seus colaboradores, quer em dias de jogo da nossa seleção de futebol, quer não. Porém, para que tal prática seja adotada como mínimo de segurança jurídica visando a prevenção de passivo trabalhista, faz-se necessário que haja nos respectivos contratos de trabalho, ou ainda nos instrumentos coletivos, quais sejam, convenções ou acordos coletivos de trabalho, cláusulas contratuais que autorizam a compensação da jornada de trabalho, compensação esta que pode ser instituída via acordo individual de compensação, bem como através do chamado “banco de horas”, que deve ser negociado juntamente com o sindicato da categoria profissional, o sindicato de empregados.

Concluindo, e já na torcida pelo hexa, caso haja a decretação de feriado nos termos da “Lei Geral da Copa”, é obrigatória a sua observância pelo empregador, sob pena de fiscalização e imposição de multa pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através da Gerência Regional do Trabalho competente territorialmente, que, nesta hipótese, fica impedido de realizar qualquer compensação da jornada de trabalho. Por outro lado, não havendo a decretação de feriado, pode o empregador, conforme exposto acima em breves linhas, conceder folga aos seus colaboradores, mediante o estabelecimento de critérios legais de compensação da jornada de trabalho.

Date Created

07/06/2014