



INFORMATIVO SOBRE A COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO JOGOS DA COPA DO MUNDO – 2014 – BRASIL

ESTATÍSTICAS

Levantamento realizado pela Robert Half com 100 diretores de Recursos Humanos no Brasil revela que:

- 39% das organizações permitirão que seus funcionários assistam aos jogos no local de trabalho;
- 34% disseram que vão liberar os empregados mais cedo em dias de partida da seleção brasileira.

Fonte: Diário Catarinense em 12/05/2014

LEI DA COPA

A lei n. 12.663, de 05 de junho de 2012 (Lei da Copa) dispõe sobre os feriados neste período.

Dispõe o art. 56, in verbis:

Art. 56. 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.

POSSIBILIDADES

Assim, caso a União não decretar feriado, existem as seguintes possibilidades:

- Trabalho normal, sem paralisação ou privilégio;
- Liberação dos funcionários sem descontos salariais;
- Compensação de horas firmado com a empresa;
- Compensação de horas firmado com a empresa mediante votação, com aval do sindicato;
- Utilização do banco de horas.

JORNADA NORMAL

Não existe na legislação trabalhista qualquer dispositivo que assegure aos trabalhadores o direito de paralisar suas atividades ou até de se ausentarem do trabalho durante os dias ou horas dos jogos da Seleção Brasileira de Futebol na Copa do Mundo, sem prejuízo da sua remuneração.

Caso o empregado se ausentar sem justificativa nestes dias ou horas ou que não cumprir o acordo de compensação das horas, poderá sofrer desconto do valor correspondente no seu salário e, se for o caso, PUNIÇÃO DISCIPLINAR como advertências ou suspensões, caso seja reincidente.

LIBERALIDADE

A empresa pode optar por liberar apenas alguns funcionários para assistir aos jogos do Brasil na Copa, desde que isso não seja uma atitude discriminatória, sem justificativa aceitável.

Serviços essenciais: Segurança, transporte público, saúde, fornecimento de energia e água, entre outros, deverão ser garantidos a toda população.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Compensação de horas de trabalho corresponde em acrescer a jornada de determinados dias em função de outro suprimido, sem que essas horas configurem como horas extras. Exemplos: redução ou supressão do trabalho aos sábados, segundas-feiras que antecedem feriados às terças-feiras, etc.

Segundo a CLT, a compensação de horas exige acordo escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho, mas a Constituição Federal/1988, em seu

artigo 7º, XIII, estabelece que a compensação de horas deve ser realizada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que estabelece o acordo de compensação de horas individuais não foi revogado, mas devido à previsão constitucional, nossa lei magna, para se evitar maiores problemas com a justiça trabalhista e até mesmo com a fiscalização, o empregador deverá realizar o acordo de compensação de horas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Art. 59 da CLT, in verbis:

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

Súmula n. 85 do Tribunal Superior do Trabalho

De igual modo, a Súmula 85, I e II, do e. TST, estabelece que:

Regime de Compensação de Horário Semanal - Pagamento das Horas Excedentes

I - A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.

II - O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

CUIDADO

A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão

ser pagas como horas extraordinárias e, quanto às aquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

Não podem celebrar acordos de compensação de horário de trabalho as seguintes profissões:

- Ascensoristas;
- Telefonistas;
- Estagiários e aprendizes.

CHANCELA SINDICAL

Antes do empregador submeter os empregados ao acordo individual, deverá analisar a CCT/ACT da categoria.

Existem casos em que o Acordo Coletivo da categoria prevê a chancela sindical, anuência do sindicato para autorizar a compensação de jornada de trabalho. Exemplo: Sindicato dos Mecânicos de Joinville/SC.

Em outros casos, é necessário que a compensação de jornada seja submetida à votação e aprovação pela maioria dos funcionários para posterior anuência do sindicato. Exemplo: Sindicatos dos Plásticos de Joinville/SC.

BANCO DE HORAS

O acordo do banco de horas, para ser implementado, deverá obedecer alguns requisitos principais:

- Previsão em Convenção ou Acordo Coletivo de trabalho;
- Aprovação dos empregados devidamente representados pelo Sindicato da Categoria;
- Jornada máxima diários de 10 (dez) horas, salvo os regimes de escala;
- Jornada máxima semanal de 44 (quarenta e quatro) horas previstas durante o ano do acordo;
- Compensação das horas dentro do período máximo de 1 (um) ano;
- Deve ser mantido pela empresa o controle individual do saldo de banco de horas bem como o acesso e acompanhamento do saldo por parte do empregado;
- Pagamento do saldo das horas excedentes não compensadas no prazo máximo de 1 (um) ano ou quando da rescisão de contrato de trabalho;

- Em trabalhos insalubres e perigosos, a instituição do banco de horas depende de autorização expressa de autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho do Ministério do Trabalho.

JURISPRUDÊNCIA

Para corroborar com as explicações feitas com relação a compensação de horas, mostra-se uma decisão TRT/SC:

BANCO DE HORAS. REGIME DE COMPENSAÇÃO. DIFERENCIAÇÃO. Não se confundem ambos os institutos. O banco de horas, por sua excepcionalidade e por refletir em maiores riscos à saúde e segurança do trabalhador, deve estar amparado em norma coletiva, enquanto que o regime de compensação, em tese propicia vantagens ao trabalhador por racionalizar seu tempo e, por isso, se opera por simples acordo bilateral. A situação dos autos revela a hipótese de compensação de horas na medida em que havia o estabelecimento da jornada e a respectiva paga, sem qualquer prejuízo da instituição de banco de horas. (Processo n; 01531-2007-039-12-00-8. Juíza Sandra Márcia Wambier. Publicado no TRTSC/DOE em 17-06-2008).

Assessoria Jurídica – CDL/Associação Empresarial de Maravilha