

COPA DO MUNDO - DISPENSA DE EMPREGADOS

1. INTRODUÇÃO

Futebol é uma paixão nacional, e como em todo ano de Copa do Mundo, conciliar trabalho e os jogos da seleção brasileira se torna embaraçoso para as empresas.

A Copa do Mundo movimenta emoções, expectativas e a rotina das pessoas, mas o trabalho não pode perder o ritmo. Para evitar que os jogos atrapalhem o desempenho profissional, o planejamento é essencial. Conforme sorteio, o Brasil ficou no grupo C, e vai enfrentar o Marrocos no dia 13/06/2026 (sábado), o Haiti em 19/06/2026 (sexta-feira) e Escócia em 24/06/2026 (quarta-feira). Se a seleção passar da fase de grupos em primeiro lugar, acontecerão em dias úteis.

As empresas não são obrigadas a liberar seus colaboradores nos dias dos jogos do Brasil, pois não há nenhuma determinação legal para isso.

Dessa forma, a jornada de trabalho é considerada normal, como outra qualquer no âmbito trabalhista e, a dispensa do trabalho, total ou parcial, cabe a cada empregador, que tem total autonomia para decidir se vai liberar ou não seus colaboradores para acompanhar os jogos do Brasil.

É necessário organizar tarefas com antecedência, cumprir prazos e alinhar possíveis ajustes de horário com a liderança ajuda a manter a produtividade mesmo em dias de partida.

Uma alternativa para os empregadores é firmar um acordo com os empregados para que haja a compensação dessas horas, conforme o art. 7º, XIII, da CF e art. 59 da CLT.

2. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

O art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal/1988, ao dispor sobre os direitos dos trabalhadores, limitou a duração normal do trabalho em 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Assim, o art. 59, *caput*, da CLT, em sua nova redação, estabelece que a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente a duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Lembramos que tais acordos de compensação de hora podem ser firmados diretamente com os empregados, sem a necessidade de intervenção do sindicato da categoria.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) firmou entendimento por intermédio da Súmula nº 85, a qual transcrevemos a seguir:

"Súmula TST nº 85 COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

- I. *I - A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)*
- II. *IO acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000).*
- III. *O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003).*
- IV. *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 àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).*
- V. *As disposições contidas nessa súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva".*

3. BANCO DE HORAS

As empresas que adotarem a prática de "banco de horas" poderão se valer dessas horas, para liberarem os empregados nesses dias.

Banco de horas é o mecanismo que possibilita a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia com a correspondente diminuição em outro, sem o pagamento de horas extras.

Com a publicação da Lei nº 13.467/2017, em vigor a partir de 11/11/2017, foi dada nova redação, entre outros, ao art. 59 da CLT, o qual estabelece que a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% superior à da hora normal.

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

O referido banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

4. CONCLUSÃO

Diante do exposto, caberá ao empregador estabelecer, utilizando o bom senso, qual o melhor horário para ocorrer a dispensa dos empregados, ou ainda determinar que a paralisação da empresa perdure somente durante o horário do jogo, devendo os empregados retornarem após o término.

De outro lado, o empregado que não cumprir o acordo de compensação de horas ou faltar injustificadamente ao serviço nos dias de jogos, poderá sofrer descontos em seu salário, assim como no repouso semanal remunerado, ou ainda, em caso de reincidência, punição disciplinar, como advertência ou suspensão.

Colaboração de:

Maurílio de Souza Diniz

Diretor Gerencial SINPAPEL