Maxpress

Pautas | Thema RP | 12/06/2018 17:38:27 | 279 Acessos

Saiba como compensar as horas não trabalhadas durante os jogos da Copa 2018

Especialista alerta sobre os critérios adotados

Com a proximidade da Copa do Mundo 2018, os brasileiros estão na contagem regressiva para assistirem aos jogos da seleção brasileira. Mas como algumas partidas vão acontecer durante a semana, surgem dúvidas sobre a dispensa do funcionário; se a empresa é obrigada a liberar e, até mesmo, como será feita a compensação das horas não trabalhadas.

De acordo com o advogado e sócio-fundador da De Paula e Nadruz, Aston Pereira Nadruz, as empresas não tem a obrigação de se adequar aos horários dos jogos. Cabe à organização decidir pela dispensa ou não. "Não existe nenhuma lei que obrigue a liberação do funcionário durante a Copa. No entanto, diversos segmentos adotam expediente diferenciado em que os funcionários são liberados um pouco mais cedo ou começam a trabalhar mais tarde, quando o jogo ocorre de manhã. Esses acertos costumam prever uma compensação.", explica.

A compensação, segundo o especialista deve ocorrer logo na sequência quando possível, no mesmo dia ou no mesmo mês, além de respeitar algumas regras como, por exemplo, o limite de duas horas diárias, não excedendo às 10 horas de jornada. "Embora não exista um acordo formal, o ideal é que os gestores emitam um comunicado estipulando os horários e os procedimentos que serão adotados em dias de jogos do Brasil.", alerta.
Ele destaca ainda que essa negociação entre patrão e funcionário não precisa ser realizada com a participação do sindicato. "O colaborador pode fazer um acordo verbal com a empresa para compensar o período em outras datas, cumprindo o número de horas em que esteve ausente, porém, é recomendável que os acordos sejam formalizados por escrito ou, ao menos, que a empresa o registre nos murais de aviso, como forma de comprovação."

Vale ressaltar que se o funcionário possuir banco de horas conforme a Lei 13.467/17, o período de ausência durante os jogos será descontado desse total. "É preciso manter uma clareza na comunicação evitando desentendimentos futuros entre empregado e empregador.", finaliza Aston.

Sobre De Paula & Nadruz Advogados
Fundado em 2004, o De Paula & Nadruz Advogados é um escritório em regime full service para pessoas físicas e jurídicas. O êxito deve-se à qualidade dos profissionais e do serviço, a dedicação ao cliente e ao conforto proporcionado por advogados especializados em diferentes áreas, estagiários, funcionários administrativos e na extensa rede de advogados correspondentes nos principais estados do país, no contencioso e no consultivo.