

O empregado não pode decidir unilateralmente deixar de comparecer ao trabalho e, posteriormente, compensar as horas por conta própria. A utilização do saldo existente no banco de horas depende de autorização do empregador ou da observância da política interna aplicável.

As empresas podem permitir que os trabalhadores utilizem saldo positivo acumulado para reduzir ou ajustar a jornada em datas específicas, inclusive, durante a Copa do Mundo. No entanto, o ideal é que esse ajuste seja previamente autorizado e formalizado, garantindo segurança para ambas as partes.

#### Empresas podem adotar home office nos dias de jogos?

Sim. Para atividades compatíveis com o trabalho remoto, o home office pode ser uma alternativa interessante para proporcionar maior flexibilidade aos trabalhadores e facilitar a organização das empresas durante o período da Copa.

Além de reduzir impactos relacionados ao deslocamento e ao trânsito, o trabalho remoto pode contribuir para a manutenção da produtividade. Contudo, é importante destacar que o home office não equivale a uma dispensa automática para assistir aos jogos.

Mesmo em regime remoto, o empregado permanece sujeito às diretrizes da empresa e ao cumprimento de suas obrigações contratuais. Eventuais flexibilizações para acompanhamento das partidas dependem da política adotada pelo empregador e das condições ajustadas entre as partes.

#### O que deve constar em uma política interna para o período da Copa?

Uma política interna voltada ao período da Copa do Mundo deve buscar conferir previsibilidade, transparência e segurança jurídica para empregadores e empregados.

É recomendável que o documento estabeleça de forma clara se haverá manutenção do expediente regular ou alguma modalidade de flexibilização da jornada, bem como as condições para eventual



compensação de horas, utilização de banco de horas, antecipação ou postergação do expediente e possibilidade de trabalho remoto.

Também é importante definir regras sobre o acompanhamento dos jogos durante o expediente, o uso de equipamentos da empresa, o trabalho presencial e remoto, os procedimentos para pedir ajustes de jornada e os critérios aplicáveis aos setores que precisarem manter suas atividades.

Além disso, a política deve ser aplicada de maneira uniforme aos empregados em situações semelhantes, respeitadas as particularidades operacionais de cada setor. Quanto mais claras forem as regras e mais antecipada for

a comunicação, menores serão as chances de conflitos e questionamentos no futuro.

#### Funcionário pode ser punido por assistir jogo no expediente?

Sim, desde que haja descumprimento das obrigações contratuais ou das regras estabelecidas pela empresa.

Se o empregado interromper suas atividades sem autorização, abandonar o posto de trabalho ou deixar de cumprir a jornada prevista para acompanhar uma partida, o empregador poderá adotar medidas disciplinares compatíveis com a situação.

A aplicação de qualquer penalidade deve observar critérios de razoabilidade e proporcionalidade, levando

em consideração a gravidade da conduta, as circunstâncias do caso concreto e o histórico funcional do trabalhador.

#### Como equilibrar clima organizacional, produtividade e direitos trabalhistas durante os jogos?

O equilíbrio passa, sobretudo, pelo planejamento prévio e pela adoção de medidas compatíveis com a realidade operacional de cada empresa. A Copa do Mundo é um evento de grande relevância cultural e social, capaz de impactar o engajamento dos trabalhadores e o ambiente organizacional. Por outro lado, a flexibilização indiscriminada da jornada pode comprometer a continuidade das atividades empresariais.

Nesse cenário, muitas organizações adotam soluções intermediárias, como flexibilização parcial da jornada, banco de horas, trabalho remoto, pausas programadas para acompanhamento das partidas ou transmissão dos jogos em áreas comuns, quando compatível com a atividade desenvolvida e com as condições de segurança e produtividade do ambiente de trabalho.

O mais importante é que as medidas adotadas respeitem a legislação trabalhista, observem eventuais normas coletivas aplicáveis e sejam comunicadas de forma transparente aos trabalhadores.

#### Empresas que não podem parar: quais cuidados tomar com escalas e folgas?

Empresas cujas atividades demandam funcionamento contínuo ou manutenção da operação devem adotar atenção redobrada ao planejamento das escalas durante a Copa do Mundo.

O primeiro cuidado consiste em avaliar previamente as necessidades operacionais e definir com antecedência a composição das equipes que permanecerão em atividade durante os jogos. Essa organização permite reduzir ausências inesperadas e minimizar impactos sobre a continuidade dos serviços.

Também é recomendável que as regras relacionadas a escalas, folgas, compensações e eventuais flexibilizações sejam formalizadas e comunicadas previamente aos trabalhadores.

Diferenças de tratamento entre setores ou funções podem ser legítimas quando fundamentadas em necessidades operacionais efetivas da empresa. Além disso, a empresa deve observar rigorosamente os limites legais de jornada, os intervalos para descanso e alimentação, as normas coletivas aplicáveis e as regras relativas ao pagamento ou compensação de eventuais horas extraordinárias.

O principal risco trabalhista durante a Copa não decorre do evento em si, mas da ausência de planejamento, comunicação e formalização das medidas adotadas.