

Visto que o SINCOMÉRCIO e o SINCOMERCIÁRIOS têm recebido intenso questionamento sobre medidas a serem tomadas por seus representados em relação ao comércio de São José do Rio Preto, indagando sobre possível fechamento dos estabelecimentos como medida de contenção do Coronavírus (COVID-19), as entidades sindicais vêm a público prestar os seguintes esclarecimentos:

Foi editado pelo Município de São José do Rio Preto o Decreto Nº 18.554/20, que prevê, entre outras medidas, **a suspensão das aulas nas escolas municipais a partir do dia 23 de março; liberação dos servidores com mais de 60 anos, gestantes, portadores de doenças crônicas ou imunidade reduzida para cumprir jornada em casa; proibição de aglomerações com mais de 100 pessoas no município; e o fechamento de locais e equipamentos públicos como Cidade da Criança e Zoológico Municipal**

O Governo Federal já havia publicado Lei (13.979/2020) que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública, prevendo diversas medidas de restrição ao direito de liberdade, como isolamento, quarentena de pessoas ou coisas e determinação compulsória na realização de exames, testes, dentre outras.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) reconheceu como pandêmico o COVID 19, caracterizando o vírus como enfermidade epidêmica. O Ministério da Saúde adotou a recomendação da OMS e tem emitido várias orientações sobre a pandemia da disseminação dos vírus, com as orientações específicas para a população em geral.

A responsabilidade por declaração de estado de emergência, com possível fechamento dos

estabelecimentos comerciais, é de única e exclusiva responsabilidade dos órgãos públicos,

assessorados por seus órgãos técnicos de saúde onde, até o momento, não foi vislumbrada a

necessidade.

Caso referidas medidas sejam decretadas as entidades sindicais estarão preparadas pois já

discutem e negociam possíveis cenários, cumprindo a vocação que lhes compete: a proteção

da relação entre capital e trabalho.

No momento, na tentativa de amenizar os impactos na rotina de trabalho das empresas, o **SIN COMÉRCIO**

e o

SINCOMERCIÁRIOS

oferecem algumas sugestões que poderão ser ajustadas mediante o que foi exposto acima:

HOME OFFICE: Ainda que em algumas funções do varejo seja indispensável a presença do funcionário, as empresas devem estimular, sempre que possível, o regime de teletrabalho. Referido sistema colabora com o evitamento de aglomerações e deslocamento ao trabalho, sendo eficaz para evitar a proliferação do vírus. Neste caso, o contrato de trabalho deve ser adaptado, mesmo que por tempo limitado (art. 75-C CLT), e ter o consentimento do empregado;

FÉRIAS COLETIVAS: A concessão de Férias Coletivas atende a finalidade de evitar aglomeração de pessoas e suspensão das atividades da empresa evitando, assim, a proliferação do vírus. As férias coletivas podem ser divididas em dois períodos, desde que nenhum deles inferior a 10 dias. Empregados com menos de doze meses de trabalho, gozarão de férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo. Para concessão é necessário a comunicação prévia a Secretaria do Trabalho com antecedência de 15 dias, informando início e fim do período; comunicação prévia ao sindicato da categoria com antecedência de 15 dias, informando início e fim do período e; afixação de avisos informativos

no local de trabalho com antecedência de 15 dias. A não observação dos prazos acima não causa a obrigação de pagamento de férias em dobro ao funcionário, apenas multa administrativa prevista no artigo 153 da CLT.

FÉRIAS INDIVIDUAIS: Com o respeito do aviso anterior de 30 dias, pode ser concedida férias individuais ao empregado. Medidas para diminuir esse período de aviso serão objeto de negociação entre os sindicatos.

CRIAÇÃO DE ESCALAS E HORÁRIOS DIFERENCIADOS: O principal alerta governamental é que se evite aglomerações. Com criação de escalas e horários diferenciados consegue diminuir o número de pessoas trabalhando em conjunto assim como diminui a aglomeração nos transportes públicos em horário de pico.

BANCO DE HORAS: Pode ser concedido pela empresa alguns dias, com delimitação prévia do período) que seriam normalizados após o risco de contágio. A Convenção Coletiva de Trabalho prevê que referida compensação pode se dar em até 210 (duzentos e dez) dias, o que torna melhor administrável sua compensação. Importante ressaltar que, em caso de futura dispensa do empregado, o saldo positivo deve ser quitado e, em caso de saldo negativo, o desconto é vedado.

AFASTAMENTO INDIVIDUAL SEM PREJUÍZO DE SALÁRIO: Em caso de suspeita de contágio (funcionários que tenham se locomovidos pelas áreas de risco), é viável o afastamento individual de empregados desde que não haja prejuízo ao salário. Importante ressaltar que o Ministério da Saúde pede a notificação imediata de pessoas suspeitas através do seu portal <https://redcap.saude.gov.br/surveys/?s=TPMRRNMJ3D>.

RECUPERAÇÃO DO TEMPO PERDIDO EM CASO DE FORÇA MAIOR: conforme prevê o § 3º. do artigo 61 da CLT sempre que ocorrer paralisação da atividade resultante de força maior é possível exigência posterior de horas extras para recuperação do tempo perdido. Deve haver continuidade do pagamento dos salários, e o afastamento do trabalho ocorrerá em compensação em data posterior, obedecendo o limite de jornada de recuperação de 10 horas e 45 dias para recomposição, além da necessidade de autorização da autoridade competente.

Referidas considerações têm apenas caráter informativo pois cada caso deve ser

analisado individualmente. O SINCOMÉRCIO reconhece a necessidade da continuidade das atividades pois seus representados permanecem com as obrigações trabalhistas, tributárias e comerciais de seus negócios e busca, de todas as formas possíveis, maneiras de minimizar o impacto da presente situação sempre pensando no bem estar dos colaboradores e do público consumidor, bem como o SINCOMERCIÁRIOS visa proteger os empregos e salários sendo mantido o equilíbrio da economia e o bem estar social, sem que haja prejuízo paras as partes.