



Fenapro

SINDICATO DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA
Sinapro

**O QUE FAZER
COM A
CHEGADA DO
CORONAVÍRUS?**

O COVID-19 é uma realidade e um desafio para nossa sociedade. Nosso segmento, por sua característica, permite uma adequação rápida ao Home Office e este formato de trabalho pode ser uma boa colaboração às medidas preventivas da proliferação da pandemia.

A Fenapro e os Sinapros em todo Brasil focaram na elaboração de algumas recomendações para a adoção desse formato de trabalho, mas também listamos outras opções que exigem uma avaliação mais profunda do ponto de vista jurídico, se for o caso.

Independentemente da solução adotada, a critério de cada agência, é importante tentarmos minimizar as reuniões presenciais, priorizando soluções de videoconferência, e-mails ou telefonemas. Também devemos evitar cursos e treinamentos nesse período.

Na sequência, outras atitudes que se darão por medidas em níveis de compensação econômica por possíveis perdas já estão sendo pleiteadas conjuntamente pelas entidades que representam o nosso setor e, mediante sua evolução, manteremos todas as associadas devidamente informadas.

PARA QUEM OPTAR POR HOME OFFICE:



DEVERES DA EMPRESA E SEUS GESTORES:

- Prover uma comunicação clara da implantação do Home Office em caráter emergencial;
- Estabelecer as regras de elegibilidade, considerando os processos envolvidos;
- Manter um processo de comunicação permanente, dando conta do status do Programa de Home Office;
- Realizar reuniões virtuais periódicas de acompanhamento /avaliação;
- Estabelecer uma relação de confiança e segurança gestor x colaborador;
- Definir as atividades a serem executadas e respectivos prazos;
- Estabelecer as regras de monitoramento e apoio às atividades que serão desenvolvidas;
- Disponibilizar equipamentos e programas para a execução das atividades em Home Office, possibilitando:
 - Acesso aos dados necessários; comunicação com gestor/clientes;
 - Observância às questões de Segurança da Informação;
 - Prover o help desk de suporte para atender às intercorrências.

PARA QUEM OPTAR POR HOME OFFICE:



OUTRAS ORIENTAÇÕES PARA AS EMPRESAS:

O controle de jornada, horas extras, prevenção e comunicação de acidentes deverão ser estabelecido/orientado, mediante termo de autorização/adesão ao programa, destacando seu caráter provisório e emergencial (ver anexo).

DEVERES DOS COLABORADORES:

- Preparar o seu local de trabalho para que não haja interferências.
- Reportar intercorrências e problemas ao gestor.
- Executar as atividades em um ambiente físico minimamente adequado, em termos de mobiliário e ergonomia.

PARA QUEM PRECISAR MANTER O EXPEDIENTE PRESENCIAL:



- Promover a limpeza do ambiente conforme instruções disponíveis em conteúdos diversos sobre o tema.
- Estabelecer horários de jornadas diferentes dos horários comerciais já adotados por outras empresas para evitar que os profissionais circulem em transportes públicos com um número maior de pessoas.
- Ao se deparar com qualquer colaborador apresentando sintomas, recomendar o afastamento preventivo, assim como qualquer colaborador que teve contato com alguém sabidamente contaminado.
- Reavaliar as necessidades de realização de viagens.
- Diminuir o número de realização de reuniões e, sempre que possível, substituir por videoconferência.
- Estimular os colaboradores a evitar contato físico, lavar sempre as mãos e proteger com o antebraço ao tossir ou espirrar.
- Disponibilizar material de higiene necessário e "dispensers" de álcool em gel.
- Evitar compartilhamento de copos, talheres e pratos, optando por descartáveis.
- Evitar aglomeração em copas e refeitórios.
- Desabilitar biometrias (se for o caso).
- Deixar o ar-condicionado só ventilando e abrir as janelas.
- Toda e qualquer prática deve ser documentada para evitar futuras alegações de responsabilidade patronal pelo contágio.

OPÇÕES PARA SEREM AVALIADAS ALÉM DO HOME OFFICE:



- **Férias coletivas:** para todos os empregados ou apenas a alguns setores, devendo haver a comunicação prévia ao Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho), na forma do artigo 139, p. 2º da CLT. Atenção: violando a regra contida no artigo 135 da CLT, há risco de futuro questionamento acerca da validade da concessão das férias coletivas.
- **Manutenção da jornada de trabalho com redução de 25% do salário em face dos prejuízos:** conforme prevê o Art. 503, é lícita, em caso de FORÇA MAIOR ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um; não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região. Prazo certo, não excedente de 3 meses com possibilidade de prorrogação, nas mesmas condições, se ainda indispensável. Deve haver a redução proporcional da remuneração e das gratificações de gerentes e diretores.

Para esta redução é necessário um acordo da empresa diretamente com o sindicato dos trabalhadores.

Parágrafo único: cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

OPÇÕES PARA SEREM AVALIADAS ALÉM DO HOME OFFICE:



- **Interrupção da prestação de serviço:** na volta, o trabalhador compensa laborando em horas extras, até o limite máximo de 10 horas por semana - ou seja, duas horas por dia - devendo haver autorização prévia da autoridade competente (Superintendência Regional do Trabalho).
- **Licença remunerada:** situação epidemiológica se enquadra na categoria de força maior (art. 501 da CLT), e poderá ser adotada a regra contida no artigo 61, p. 3º da CLT; isto é, o empregado interrompe a prestação de serviços, recebendo os salários do período, e quando retornar o patrão poderá exigir, independentemente de ajuste escrito, até 2 horas extras por dia, por um período de até 45 dias, para compensar o período de afastamento. A Lei 13.979/19 prevê medidas de afastamento, quarentena e restrição de circulação, sendo assim o empregado recebe seus salários sem trabalhar naquele período.

VAMOS JUNTOS COMBATER A PANDEMIA DO COVID-19



Nesse momento tão desafiador, reforcem os laços de parceria com os clientes, colocando-se à disposição como um agente relevante e essencial para minimizar os efeitos dessa crise e/ou até mesmo criar soluções criativas e inovadoras para gerar oportunidades de obter resultados.

Historicamente, nosso negócio sempre se portou de maneira relevante nesses momentos, sendo peça fundamental no processo de recuperação da economia.