

-PANDEMIA CORONAVÍRUS-
RECOMENDAÇÕES PARA REVENDA DE COMBUSTÍVEIS

Senhores revendedores,

Vivemos atualmente uma das piores crises de saúde pública da história recente da humanidade, tal situação, invariavelmente, irá desaguar no agravamento da crise econômica já instalada em nosso país.

Dentre os desdobramentos desta crise, podemos encontrar situações de ordem trabalhista, com funcionários em quarentena, baixa no volume de pessoas nas ruas, e, conseqüentemente, baixo volume de vendas no comércio, o que engloba nossa classe.

Pois, bem. Neste cenário, é importante que a revenda esteja ciente de algumas questões básicas que poderão auxiliar o empreendedor, principalmente diante da essencialidade do produto que é comercializado em nosso ramo.

I – SOBRE A POSSIBILIDADE DE BANCO DE HORAS:

Uma das hipóteses que poderão vir a se consolidar nesse momento de pandemia é exatamente o esvaziamento das ruas por força de ordens das autoridades sanitárias, de modo que o revendedor se veja com a demanda extremamente reduzida.

Nesta condição, para atenuar os prejuízos, é possível que o revendedor reduza sua jornada de trabalho e encerre suas atividades mais cedo, acumulando horas não trabalhadas pelos empregados para compensação em datas futuras, de maior volume de vendas.

É importante destacar que, a depender do contrato de trabalho firmado com o empregado, essa compensação deverá se dar no mesmo mês ou em até 6 meses, conforme será adiante detalhado:

- a) Se houve pacto por escrito no contrato individual de trabalho, poderá ser realizada a compensação em até 6 (seis) meses;
- b) Inexistindo pacto por escrito, poderá o empregador fazer pacto verbal para a compensação das horas reduzidas dentro do mesmo mês laborado.

Ressalte-se, ainda, que a não compensação dentro do prazo estipulado nas opções acima, retiram o direito do empregador fazer a compensação posterior, do mesmo modo, que se for necessária a extensão da jornada para redução posterior, o empregador deverá fazer a

redução dentro dos mesmos prazos, sob pena de ter que realizar o pagamento das referidas horas não compensadas.

Por derradeiro, em qualquer dos casos acima descritos, deverá o revendedor atentar para o horário mínimo de funcionamento estipulado pela ANP, que é de segunda à sábado, das 06h00 às 20h00 (RESOLUÇÃO ANP Nº 41, DE 5.11.2013).

II – SOBRE A POSSIBILIDADE DE CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA:

Outra situação que poderá ocorrer neste período de crise, é o afastamento em massa dos empregados por força da contração do vírus, colocando o Empregador em extrema dificuldade.

Nestes casos, é importante frisar que o funcionário deverá apresentar atestado médico comunicando a necessidade de afastamento, sendo os primeiros 15 (quinze) dias de responsabilidade de pagamento por parte da Empresa, e os demais por conta do INSS.

Em relação à carência de mão-de-obra, é possível que nesses casos o Empregador realize a reposição com contratação de empregados através de contrato por prazo determinado, deixando claro no instrumento que o labor se dá em regime transitório, até o restabelecimento do empregado doente.

Findo o contrato pela volta do empregado doente, não será devida qualquer multa ou aviso prévio, somente o pagamento das verbas proporcionais devidas.

III – MEDIDAS QUE AINDA NÃO SÃO PASSÍVEIS DE ADOÇÃO:

Em que pese o grave cenário de crise, algumas medidas ainda não podem ser adotadas, embora conste sua previsão na CLT, como será evidenciado a seguir.

As férias coletivas, por exemplo, que são previstas genericamente no art. 139, da CLT, não podem ser aplicadas à revenda de combustíveis por exercer esta uma atividade essencial para a sociedade, não podendo paralisar seus serviços, notadamente em razão do regramento imposto pela ANP (RESOLUÇÃO ANP Nº 41, DE 5.11.2013), ao menos em relação aos funcionários que trabalham diretamente no abastecimento.

Não se descarta, porém, que o Governo Federal possa vir a alterar seu regramento para permitir que isso possa vir a acontecer. Nestes casos, o empregador poderá conceder férias coletivas a seus empregados,

que poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias.

Pode o empresário, então, no momento de pandemia ora vivenciado, conceder férias coletivas somente aos setores administrativo e/ou lojas de conveniência, comunicando ao órgão local da Secretaria Especial do Trabalho, vinculada ao Ministério da Economia. No mesmo prazo, o empresário enviará comunicado ao sindicato laboral e providenciará a afixação de aviso no local de trabalho.

Outra situação amparada por lei é a redução salarial prevista no art. 503 da CLT, quando em casos de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, o empregador pode reduzir os salários dos empregados em até 25% (vinte e cinco por cento).

Vários advogados tem indicado essa possibilidade, porém, segundo o posicionamento amplo da jurisprudência, somente é possível adotar tal medida quando existir previsão expressa em convenção coletiva (na nossa convenção não existe) ou interveniência do ente sindical laboral.

Existem outros entendimentos, ainda, que indicam não ser tal providência compatível com a Constituição Federal de 1988, que não permite a redução salarial, porém, o entendimento majoritário é pela possibilidade da redução, desde que ocorra mediante negociação sindical.

O mais prudente, em sendo necessário, é adotar as medidas já indicadas nos itens acima, com por exemplo a redução da jornada de trabalho durante o período de baixa demanda, compensando-se as horas reduzidas por horas extras futuramente realizadas.

Maceió/AL, 19 de março de 2020.

Assessores Jurídicos,

Dr. Paulo José de Carvalho L. Filho
Dr. Luiz Henrique Cavalcante Melo
Dr. Felipe Cajueiro Almeida
Dr. João José Acioli Araújo
Dr. Fernando Antônio Dorvillé Moreira Júnior