

CONDOMÍNIOS: COMO LIDAR COM AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM TEMPOS DE CORONA VÍRUS

LAPAGÓESEGÓES
ADVOGADOS
DESDE 1999
20 ANOS

UM RESUMO DAS
PRINCIPAIS SOLUÇÕES
JURÍDICAS APLICÁVEIS
ÀS RELAÇÕES DE
TRABALHO NOS
CONDOMÍNIOS
DURANTE A
PANDEMIA

Este material não dispensa a atuação de um profissional qualificado.

CONDOMÍNIOS: COMO LIDAR COM AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM TEMPOS DE CORONA VÍRUS

1. A CRISE DESENCADEADA E A IMPORTÂNCIA DA BOA APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO:

Com a pandemia, instaurou-se uma crise econômica de proporções ainda desconhecidas, e isso vem gerando uma insegurança jurídica muito grande aos empregadores. Para minimizar não só os **prejuízos iminentes**, mas também os **riscos de eventuais passivos trabalhistas**, é necessária uma condução cuidadosa das relações de trabalho – especialmente neste período.

A atuação preventiva, neste contexto, permite que a lei e a Constituição sejam aplicadas nos limites do interesse público e da força maior, propiciando **relações e garantias** mais sólidas aos Condomínios. **Para tanto, cada Condomínio deve adotar as medidas trabalhistas de acordo com os recursos financeiros disponíveis e projeções futuras.**

2. DICA DE OURO:

A tecnologia será uma aliada durante a pandemia. Existem ferramentas que facilitam – e muito – o trato trabalhista. Para fazer anotações nas carteiras de trabalho, por exemplo, é possível utilizar a carteira de trabalho digital, assim como é possível formalizar contratos por plataformas eletrônicas e realizar reuniões e assembleias à distância.

3. ANÁLISE DO ORÇAMENTO E PLANO DE CONTINGÊNCIA:

O primeiro passo para uma boa gestão da crise é fazer um **plano de contingência**, que deve partir da seguinte questão: **com quais recursos financeiros o Condomínio pode contar?** Neste momento, não é suficiente contar com o orçamento previamente construído, especialmente em virtude dos **aumentos inesperados dos gastos trabalhistas e dos índices de inadimplemento** – este, em face da iminente redução de renda de alguns condôminos.

Após, é necessário definir quais **despesas** – trabalhistas ou não – serão geradas para o Condomínio neste período – ordinária e extraordinariamente – e como os recursos disponíveis serão distribuídos entre elas. Definindo, nesta oportunidade, em assembleia, quais são as prioridades do Condomínio, quais são os trabalhadores indispensáveis e quais serão as medidas adotadas.

4. AFASTAMENTO DE FUNCIONÁRIOS:

Em face das recomendações de distanciamento social, os Condomínios, por opção, conveniência ou obrigação, estão reduzindo sua atividade e, por isso, precisam afastar

CONDOMÍNIOS: COMO LIDAR COM AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM TEMPOS DE CORONA VÍRUS

alguns funcionários dos seus postos de trabalho - e precisam fazer isso da forma **menos onerosa possível**. Para isso, existem algumas soluções jurídicas possíveis e, para a eleição da mais adequada, essas medidas devem ser analisadas conjuntamente com a realidade financeira, a demanda de serviços durante a crise e as perspectivas a curto, médio e longo prazo de cada condomínio. São elas:

	OBSERVAÇÕES	REQUISITOS	RECOMENDAÇÃO
HOME OFFICE	Regime de trabalho à distância.	Contrato individual escrito em até 30 (trinta) dias ou norma coletiva; definição e delimitação das atividades a serem exercidas; e garantia dos materiais necessários à produção.	Qualquer condomínio – com muitos ou poucos recursos financeiros disponíveis – para empregado cuja função permita a alteração, à exemplo de contadores.
FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS	A cada 1 ano de trabalho, o empregado tem direito a 30 dias de férias. A MP 927/20 permite a antecipação das férias, para períodos aquisitivos inferiores a 12 meses	Comunicado com pelo menos 48 horas de antecedência; Pagamento da remuneração correspondente até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias; pagamento do adicional de 1/3 até 20/12/2020; arquivamento do recibo de comunicação de férias; é vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado; anotação da CTPS do funcionário; anotação no livro ou nas fichas de registro dos empregados.	Excelente solução para os condomínios que não pretendem desfazer os contratos de trabalho vigentes, mas pretendem/precisam afastar funcionários por tempo determinado. Para tanto, é necessário haver recursos financeiros disponíveis.

CONDOMÍNIOS: COMO LIDAR COM AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM TEMPOS DE CORONA VÍRUS

LAPAGÓESEGÓES
ADVOGADOS
DESDE 1999
20 ANOS

	OBSERVAÇÕES	REQUISITOS	RECOMENDAÇÃO
REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA POR BANCO DE HORAS	O empregado pode ser parcial ou integralmente afastado das suas atividades, e as horas não trabalhadas contabilizadas para posterior compensação. Neste caso, o salário do empregado deve ser pago normalmente, sem redução ou descontos	Acordo individual escrito ou norma coletiva; compensação em até 18 meses contados da data de encerramento do estado de calamidade pública; e jornada de trabalho não poderá exceder a 10ª diária.	Essa medida é muito útil para os condomínios que, embora queiram afastar o funcionário, vislumbrem maior demanda de mão de obra quando a situação se normalizar
REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO	O condomínio pode reduzir o salário pago, desde que, com a anuência do empregado, haja redução proporcional da jornada de trabalho. Durante esse período, o empregado receberá do Governo Federal o Benefício de Preservação do Emprego e da Renda.	Acordo individual escrito ou norma coletiva; preservação do salário-hora do empregado; redução nos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%; o empregado deve receber a proposta com no mínimo 2 dias de antecedência; por norma coletiva, o percentual de redução e os valores de pagamento poderão ser diversos daqueles dispostos na MP; a redução poderá durar, no máximo, 90 dias corridos – contínuos ou sucessivos; notificação do sindicato; comunicação do Ministério da Economia; respeito à garantia provisória no emprego.	É ideal para condomínios que, em face da pandemia, tiverem poucos recursos financeiros disponíveis e a demanda de trabalho reduzida, mas existente. Com ela, é possível que haja redução do salário pago ao empregado, desde que haja redução proporcional na jornada de trabalho.

CONDOMÍNIOS: COMO LIDAR COM AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM TEMPOS DE CORONA VÍRUS

LAPAGÓESEGÓES
ADVOCADOS
DESDE 1999
20 ANOS

	OBSERVAÇÕES	REQUISITOS	RECOMENDAÇÃO
SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO	O condomínio pode suspender temporariamente o contrato de trabalho do empregado. Durante esse período, o empregado receberá do Governo Federal o Benefício de Preservação do Emprego e da Renda.	Acordo individual escrito ou norma coletiva; o empregado deve receber a proposta com no mínimo 2 dias de antecedência; durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo; não pode haver prestação de serviços neste período; a suspensão poderá durar até 60 dias corridos – contínuos ou sucessivos; notificação do sindicato; comunicação do Ministério da Economia; respeito à garantia provisória no emprego.	Ideal para condomínios que tenham pouquíssimos recursos financeiros disponíveis ou que não precisem de determinados trabalhadores neste período – à exemplo de limpadores de piscina.

CONDOMÍNIOS: COMO LIDAR COM AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM TEMPOS DE CORONA VÍRUS

LAPAGÓESEGÓES
ADVOCADOS
DESDE 1999
20 ANOS

	OBSERVAÇÕES	REQUISITOS	RECOMENDAÇÃO
RESCISÃO DO CONTRATO	As partes podem rescindir seus contratos de trabalho, desde que pagas as verbas cabíveis.	Anotação na CTPS e pagamento do saldo de salário, aviso prévio, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salários vencidos e proporcionais, liberação dos valores depositados no FGTS, acrescidos de multa de 40% e entrega das guias para solicitação do seguro-desemprego. O condomínio possui até 10 dias para pagar as verbas rescisórias e entregar a documentação referente.	Opção para os contratos dispensáveis.

CONDOMÍNIOS: COMO LIDAR COM AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM TEMPOS DE CORONA VÍRUS

LAPA GÓES E GÓES
ADVOGADOS
DESDE 1999
20 ANOS

5. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR:

O Condomínio deve intensificar os procedimentos de saúde e segurança do funcionário que continuar trabalhando, observando, além das Normas de Segurança – NR, as recomendações da Organização Mundial do Trabalho – OMS. Em especial, é recomendável a conscientização dos trabalhadores através de comunicados ostensivos e a disponibilização de máscaras, álcool em gel, álcool 70% e/ou água com sabão líquido, além da promoção da higienização adequada do ambiente de trabalho e da distância mínima entre os funcionários.

Essas medidas são essenciais para que seja mantida a saúde e segurança do trabalhador e também minimizam os riscos de eventual passivo trabalhista (onerações previdenciárias, licenças médicas, responsabilidade civil, etc).

Vale destacar que neste período, a realização dos exames médicos ocupacionais foi flexibilizada, à exceção dos demissionais, o que pode gerar diminuição de despesas.

6. A FORÇA MAIOR:

Com a decretação do estado de calamidade pública, foram instauradas algumas facilidades aos empregadores, entre elas: 1) diferimento do recolhimento do FGTS dos meses de março, abril e maio; 2) negociação com o sindicato por meio eletrônico; 3) flexibilização do aviso prévio para concessão das férias; 4) ampliação do prazo do banco de horas por acordo individual. Todas essas medidas podem ser aproveitadas pelos Condomínios.

7. IMPORTANTE:

Esse documento foi elaborado em 17/4 pela Equipe trabalhista especializada do **Lapa e Góes e Góes Advogados** e não esgota toda a matéria relativa às relações de trabalho, de forma que cada caso deve ser levado à consultoria da sua Contabilidade, Administradora, Auditoria Preventiva e/ou Assessoria Jurídica Trabalhista.



ASPECTOS TRABALHISTAS:
Joaquim Lapa

Sócia gestor do LAPA GÓES E GÓES Advogados, responsável pelo desenvolvimento do núcleo especializado em Direito Trabalhista.

CONTATO: joaquim@lga.adv.br



ASPECTOS TRABALHISTAS:
Emanuela Lapa

Sócia gestora do LAPA GÓES E GÓES Advogados, responsável pelo desenvolvimento do núcleo especializado em Direito Condominial. Atua também nas áreas do Direito Civil e Relações de Consumo e

CONTATO: emanuela@lga.adv.br