

## **COMUNICADO AO SISTEMA AABB – NOVO CORONAVÍRUS (COVID-19)**

### **I – DO USO DAS INSTALAÇÕES E PAGAMENTO DE MENSALIDADES**

Diante do reconhecimento de pandemia do novo coronavírus (COVID-19), pela Organização Mundial de Saúde – OMS, diversas autoridades municipais e estaduais decretaram o fechamento de academias de ginástica; shoppings *centers*; cinemas; teatros; museus; parques; clubes sociais e recreativos, dentre outros. Ademais disso, tem sido constante a orientação do Ministério da Saúde para a aplicação da quarentena, devendo a população manter-se em isolamento domiciliar.

Desse modo, o fechamento das AABBs tem sido inevitável, seja por força de determinação do Poder Executivo, seja por recomendação do Ministério Público em prol da saúde pública, dada o alto poder de disseminação do vírus e a necessidade vital de combatê-lo, na expectativa de se evitar a ocorrência de mortes, que infelizmente, até o momento tem 34 mortes e 1.891 casos confirmados no Brasil.

Nesse contexto, fica claro e evidente o motivo de força maior que resultou na suspensão temporária do acesso e uso das dependências das AABBs, para o que entendemos ser descabida eventual tentativa de alguns associados em tentar questionar, ou até mesmo obstar o pagamento de suas respectivas mensalidades.

Acrescente-se a isso o fato de que as obrigações dos clubes devem continuar sendo cumpridas, tais como o pagamento dos salários dos empregados e das contas em geral, bem como os gastos com a manutenção e conservação dos espaços, independentemente do fechamento temporário determinado, até mesmo porque, quando da reabertura desses locais, as AABBs deverão estar em bom estado e em condições para o retorno de suas atividades e utilização de seus associados.

### **II – DAS QUESTÕES TRABALHISTAS – MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22/03/2020:**

O fechamento das AABBs certamente resulta em preocupações e incertezas aos administradores, notadamente quanto ao aspecto financeiro, tendo em conta a possibilidade de redução em seus orçamentos no recebimento de mensalidades de alguns associados que, mesmo após apresentadas as devidas justificativas possam decidir pela abstenção dos pagamentos.

Por intermédio da Medida Provisória nº 927, de 22.03.2020, o Governo Federal divulgou medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelas empresas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20.03.2020, e a emergência em que se encontra a saúde pública em decorrência da pandemia do COVID-19.

Durante o período de calamidade pública, empregador e empregados poderão firmar acordos individuais e coletivos para regular a aplicação das medidas porventura acordadas entre as partes, estando dispensadas as autorizações de órgãos diversos, face ao motivo de força maior para a implementação das medidas aventadas, a seguir relacionadas.

Em razão disso, poderá cada AABB avaliar e decidir, de acordo com as suas necessidades e condições financeiras, sobre a aplicação de tais medidas no âmbito de sua associação. São elas:

**A) Alteração do contrato de trabalho para regime de TELETRABALHO:**

O empregador poderá alterar o regime de trabalho presencial de empregados para o teletrabalho, ou seja, aquele que preponderante ou totalmente será realizado fora das dependências da empresa, como, por exemplo, no caso dos que exercem funções administrativas (gerentes, secretárias, dentre outros), mediante a utilização de tecnologias da informação e comunicação (computador, notebook, internet, e-mails, telefone).

A decisão imediata para a implementação do teletrabalho independe da existência de acordos individuais e coletivos, estando dispensado o registro prévio no contrato individual de trabalho.

**A AABB que optar pelo teletrabalho, deverá:**

- a.1) Notificar o empregado com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico;
- a.2) Firmar Termo Aditivo com o empregado em até 30 (trinta) dias, contados da data de mudança do regime de trabalho, o qual deverá conter as disposições relativas à responsabilidade de aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura para a adequada prestação do trabalho;
- a.3) Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos e estrutura necessários para a prestação dos serviços, o empregador poderá fornecê-los mediante o regime de comodato (empréstimo) e pagar pelos serviços de infraestrutura, ou, na impossibilidade do empréstimo, o período da jornada normal de trabalho será computada como tempo de trabalho à disposição do empregador;
- a.4) A opção pelo teletrabalho poderá ser adotada para estagiários e aprendizes.

**B) Antecipação de férias individuais:**

O empregador que optar por antecipar as férias de seus empregados, deverá informá-los com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do respectivo período a ser gozado, com a ressalva de que não poderá ser inferior a 05 (cinco) dias corridos. Ressalta-se que tal concessão poderá ocorrer por ato do empregador ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido, ou seja, mesmo que o empregado não tenha adquirido novas férias.

**Ademais, face ao estado de calamidade, o empregador:**

- b.1) Poderá negociar com o empregado a possibilidade de antecipação de períodos futuros de férias, mediante a formalização de acordo individual escrito;
- b.2) Deverá priorizar a concessão de férias, individuais e coletivas, aos trabalhadores que pertençam ao grupo de riscos do COVID-19;

b.3) Poderá optar por efetuar o pagamento de 1/3 de férias após a sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina, ou seja, até o dia 20 de dezembro de cada ano. Caso o empregado manifeste interesse em converter o terço de férias em abono pecuniário, caberá ao empregador manifestar a sua concordância ou não, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas;

b.4) Deverá realizar o pagamento das férias até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao seu início.

**C) Concessão de férias coletivas:**

Poderá o empregador conceder férias coletivas, para o que deverá notificar conjuntamente aos empregados envolvidos, com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, não sendo aplicáveis os limites de períodos e dias previstos na CLT durante o período de calamidade pública.

**D) Aproveitamento e antecipação de feriados:**

Fica facultado ao empregador antecipar o gozo de **feriados não religiosos** federais, estaduais, distritais e municipais, devendo notificar o conjunto dos empregados por escrito ou meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, mediante da expressa indicação dos feriados aproveitados.

Os feriados poderão ser utilizados para a compensação do saldo em banco de horas, porventura devidas pelos empregados.

O aproveitamento de **feriados religiosos** poderá ocorrer, desde que haja a concordância do empregado manifestada em acordo individual escrito.

**E) Banco de Horas (Regime especial de compensação de jornada):**

Enquanto perdurar o período de calamidade, pode o empregador decidir pela interrupção das atividades da empresa e constituir um regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, que deverá ser estabelecido por acordo coletivo ou individual formal.

A compensação deverá ocorrer no prazo de até 18 (dezoito) meses após cessar o estado de calamidade pública, mediante prorrogação de jornada em até 02 (duas) horas, que não poderá exceder 10 (dez) horas diárias.

**F) Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho:**

Durante o estado de calamidade pública, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

Os exames suspensos deverão ser realizados no prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data de encerramento da calamidade pública.

Está também suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais aos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, exceto se realizados na modalidade de ensino à distância.

#### **G) Do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS:**

Foi suspensa a exigência de recolhimento do FGTS pelos empregadores, correspondente aos meses de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho do corrente ano, respectivamente.

O recolhimento de tais valores poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência de atualização, multa e encargos, em até 06 (seis) parcelas mensais com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

As informações correspondentes à suspensão prevista no Art. 19, da M.P. 927, deverão ser obrigatoriamente declaradas pelo empregador até 20.06.2020, na forma prevista no Inciso IV, do Art. 32 da Lei nº 8.212/91 e Decreto nº 3.0480/99, para o que poderá a Associação ter o auxílio do contador do clube.

Caso ocorra a rescisão de contrato de trabalho, deverá o empregador recolher os valores do FGTS correspondentes aos meses acima indicados, sem incidência de multa e encargos, se efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização, bem como será obrigatório o recolhimento dos depósitos previstos no Art. 18, da Lei nº 8.036, de 1990, adiante transcrito:

*“Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.”*

### **III – DISPOSIÇÕES FINAIS**

Por se tratarem de medidas emergenciais e de força maior, oportuno destacar que as AABBs poderão valer-se da colaboração dos respectivos contadores dos clubes, a fim de que sejam feitos os levantamentos e cálculos trabalhistas necessários, de modo a subsidiar a tomada de decisão de seus gestores.

Finalmente, deverão os administradores manter a atenção quanto aos cuidados para a conservação e segurança das Associações, aí incluídos cuidados específicos de cada uma de suas instalações, durante todo o período de suspensão de suas atividades.

Maiores esclarecimentos e informações a respeito do assunto poderão ser solicitados à FENABB, via e-mails [fenabb@fenabb.org.br](mailto:fenabb@fenabb.org.br) e/ou [juridico@fenabb.org.br](mailto:juridico@fenabb.org.br).

**FENABB – Federação Nacional de AABBs**  
**Conselho de Administração**