

6

AÇÕES PARA EMPRESAS

ADOTAREM ACORDO COM O
EMPREGADO NO PERÍODO DE
PANDEMIA DO CORONAVÍRUS



Federação das Indústrias do Estado de Goiás

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

6 AÇÕES PARA EMPRESAS

ADOTAREM ACORDO COM O EMPREGADO NO PERÍODO DE PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

1.

Concessão de férias individual:

- Para o empregado que não conta com o período aquisitivo, sugere-se que o empregador recolha do empregado termo em que o empregado solicita as férias e concorde que, DIANTE DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS, a comunicação prévia determinada no art. 135 da CLT está dispensada.
- Para o empregado que conta com período aquisitivo, sugere-se que o empregador e empregado firmem Termo concordando que, DIANTE DA PANDEMIA, a comunicação prévia determinada no art. 135 da CLT está dispensada.
- O pagamento das férias, para maior segurança jurídica, deverá ocorrer de forma antecipada, até dois dias antes do início do período, conforme determina a CLT.

2.

Concessão de férias coletivas:

- A indústria poderá optar pela concessão de férias coletivas a todos os empregados ou a determinados estabelecimentos, setores e filiais. Nesse caso, sugere-se que a indústria informe por meio de informativo e/ou cartaz afixado no quadro de avisos da indústria que diante de fato de força maior (PANDEMIA DO CORONAVÍRUS) a comunicação à Secretária Regional do Trabalho (atual Ministério da Economia) e ao sindicato da categoria sobre a concessão das férias coletivas está dispensada.
- A indústria deve registrar com fotos o informativo afixado no mural e arquivar o informativo que foi encaminhado para os empregados.
- O pagamento das férias, para maior segurança jurídica, deverá ocorrer de forma antecipada, até dois dias antes do início do período, conforme determina a CLT.
- No comunicado das férias a indústria deverá constar o motivo das férias: Pandemia do Coronavírus.

3.

Banco de horas:

- Indústrias que seguem convenções coletivas ou acordos coletivos que não contemplem Banco de horas, sugere-se que o empregador firme Banco de horas de forma individual, com compensação por 6 meses. (ART. 59, §5º).
- É importante constar no Banco de horas a possibilidade de compensação de horas negativas ante a pandemia do Coronavírus. Ou seja, o empregado irá compensar futuramente as horas que não foram trabalhadas no período da pandemia do Coronavírus.

4.

Concessão de licença remunerada:

- Sugere-se que o empregador conceda licença remunerada, a qual possibilita que o empregado fique em casa, sem prejuízo de seu salário.
- Sugere-se que no Termo de concessão da licença o empregador informe que se o afastamento perdurar por mais de 30 dias consecutivos, o empregado terá zerado o período aquisitivo de férias e um novo período aquisitivo se iniciará após o fim do afastamento.
- Sugere-se ainda que no Termo de concessão fique informado que após o retorno da licença remunerada, o empregador poderá exigir que o empregado preste até duas horas extras diárias, por um período de até 45 dias, de modo a compensar o período de afastamento, conforme artigo 61, §3º da CLT.

5.

Jornada 12x36:

- Indústrias que seguem convenções coletivas ou acordos coletivos que não contemplem a Jornada 12x36, recomenda-se que o empregador firme Termo de forma individual que autorize o horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (art. 59-A, CLT)

6.

Teletrabalho:

- Nas atividades compatíveis, recomenda-se que os empregados passem a trabalhar em regime de teletrabalho. Para tanto, sugere-se que o empregador firme com o empregado Termo de acordo simples, onde fica expresso que em virtude de fato de força maior (PANDEMIA DO CORONAVÍRUS) resta acordado que o trabalho remoto será exercido em caráter temporário, sendo que as exigências relacionadas ao teletrabalho estão dispensadas, tais como:
 - a. Elaboração de contrato de trabalho (ou Termo aditivo);
 - b. Prazo para a comunicação de alteração para o regime de teletrabalho;
 - c. Contrato prévio sobre o pagamento das despesas relativas ao teletrabalho.
- Sugere-se ainda, constar no Termo que as despesas oriundas do teletrabalho estar por conta do empregado, enquanto perdurar a pandemia do Coronavírus.

Mais informações sobre os documentos podem ser obtidas na Gerência Sindical da Fieg, pelo telefone (62) 99510-2271 ou e-mail lorenablanco@sistemafieg.org.br



Federação das Indústrias do Estado de Goiás

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

fieg.com.br