

A pandemia do Coronavírus/COVID-19, que vem exigindo de toda a sociedade brasileira esforços para contribuir na contenção do vírus no país, traz grandes desafios para a gestão das indústrias. Com o objetivo de trazer esclarecimentos às empresas e auxiliar na tomada de decisão daquelas que pretendem adotar medidas de suspensão total ou parcial de suas atividades, ou mesmo alternativas para enfrentamento da crise, a FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ presta as seguintes informações:

Em fevereiro de 2020, foi publicada a Lei 13.979, que dispõe de medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública do COVID-19. O referido texto normativo deixa claro que serão consideradas como faltas justificadas ao serviço as ausências de empregados em decorrência de isolamento ou quarentena, quando estas forem determinadas pela autoridade competente do Ministério da Saúde.

Para os empregados que não estão nesta condição, as indústrias podem adotar, temporária e extraordinariamente, os seguintes procedimentos:

- 1. Regime de Teletrabalho (home office):** nos termos do artigo 75-A e seguintes da CLT. É indicada a elaboração de um termo aditivo ao contrato de trabalho, especificando as condições em que o serviço será prestado, prazo de sua duração (com possibilidade de prorrogação), e procedimentos para registro da jornada. Caso não seja possível a formatação de termo aditivo, sugere-se a elaboração de comunicado interno aos colaboradores da empresa abrangidos por esse regime, especificando as suas condições.
- 2. Banco de Horas:** a indústria que possui acordo ou convenção coletiva nesse sentido, pode utilizar do banco de horas para manter os empregados em casa neste período de contágio grave, mediante o acúmulo de horas negativas para posterior compensação. Para as empresas que não possuem banco de horas em acordo ou convenção coletiva, pode ser feito acordo individual com os empregados, nos termos do § 5º do artigo 59 da CLT, desde que a duração desse acordo de banco de horas não supere 06 meses;



- 3. Férias Individuais:** para os empregados que possuem período aquisitivo completo, podem ser concedidas as férias integrais ou fracionadas, na forma do artigo 134 da CLT. Considerando se tratar de uma condição benéfica ao empregado neste período de contágio, em tese pode ser relativizado o prazo de comunicação das férias previsto no artigo 135 da CLT, devendo, contudo, ser observadas as limitações da data de início das férias prevista no § 3º do art. 134, bem como o prazo de pagamento previsto no artigo 145 da CLT;
- 4. Férias Coletivas:** para adoção das férias coletivas é necessário comunicar o sindicato laboral e a Superintendência Regional do Trabalho com a antecedência mínima de 15 dias do início das férias. Considerando o caso de força maior em decorrência da pandemia, podem ser negociados prazos menores de comunicação do início das férias. Os empregados que ainda não completaram o período aquisitivo para estas férias gozarão de férias proporcionais, iniciando novo período aquisitivo após o término do gozo destas férias, nos termos do artigo 140 da CLT. No caso, também se aplicam os prazos de início do gozo e pagamento previstos para as férias individuais;
- 5. Jornada de trabalho flexível:** nos casos em que é inviável a adoção de uma das medidas acima, o empregador pode flexibilizar as jornadas no intuito de evitar a aglomeração de pessoas no local de trabalho, ou para evitar o deslocamento de empregados nos horários de pico no transporte coletivo.

Estes são alguns dos procedimentos que podem ser utilizados pelas indústrias, visando não só a saúde de seus colaboradores, mas principalmente contribuindo para a redução de circulação de pessoas e preservação da saúde pública em geral.

Curitiba, 17 de março de 2020.

Federação das Indústrias do Estado do Paraná

