



COVID-19: MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO AO CORONAVÍRUS



PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Informe estratégico – Medidas Trabalhistas para enfrentamento ao Coronavírus (covid-19)

Foi publicada no Diário Oficial da União, do dia 22/03/2020, a Medida Provisória nº 927, prevenindo medidas trabalhistas, que poderão ser adotadas pelos empregadores, para preservação dos empregos e da renda, e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19).

Importante

Encontram-se convalidadas, ou seja, consideram-se válidas, as medidas trabalhistas adotadas pelos empregadores no período dos 30 (trinta) dias anteriores à data de entrada em vigor da Medida Provisória, ocorrida em 22 de março de 2020, mas desde que não contrariem o disposto na citada norma.

As previsões da Medida Provisória poderão ser aplicadas durante todo o período de calamidade pública, decorrente do coronavírus (COVID-19), e para fins trabalhistas se constituem hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da CLT.

Durante o estado de calamidade pública, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, que terá preponderância sobre todos os demais instrumentos normativos, legais e negociais.

Porém, nada obsta que as medidas sejam ajustadas por meio de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho, mediante negociação entre a empresa e o sindicato representativo da categoria profissional, ou entre os sindicatos que representam as empresas e os trabalhadores, respectivamente.

Em todas as situações, deverão ser preservados os direitos previstos na Constituição Federal, que em nenhuma hipótese poderão ser objeto de negociação individual ou coletiva.

As previsões da Medida Provisória nº 927/2020 serão aplicadas às relações de trabalho regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452/1943), pela Lei nº 6.019/1974, que trata sobre o trabalho temporário, pela Lei nº 5.889/1973, que trata sobre o trabalho rural e, no que couber, às relações regidas pela Lei Complementar nº 150/2015, no tocante à jornada de trabalho, banco de horas e férias, em relação aos trabalhadores domésticos.

Quanto às medidas que podem ser adotadas pelas empresas, destacam-se as seguintes:

1. Medidas que não dependem da negociação individual ou coletiva.

Atenção

Inexiste restrição à utilização concomitante de algumas medidas a seguir, dependendo da situação e da necessidade da empresa, não havendo a obrigatoriedade de ajuste individual, com o empregado, ou mesmo coletivo, com o sindicato representativo da categoria profissional.

1.1. Antecipação das férias individuais.

O empregador poderá informar ao empregado sobre a antecipação de suas férias individuais, com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico (e-mail), com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 (cinco) dias corridos, e poderão ser concedidas por ato do empregador.

O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao mês de início do período de gozo das férias, não sendo aplicável o prazo de até 2 (dois) dias anteriores ao início do respectivo período, previsto no art. 145 da CLT.

Atenção

O não pagamento das férias no prazo de até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do período de gozo das férias, poderá dar ensejo ao seu pagamento em dobro.

O empregador poderá efetuar o pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias quando da sua concessão, ou mesmo após sua concessão, até a data de pagamento da gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20/12/2020.

Ficará a critério do empregador aceitar ou não o pedido do empregado de convenção de um terço de férias em abono pecuniário. Caso o pedido seja aceito, o empregador poderá efetuar seu pagamento quando da concessão das férias, ou mesmo após sua concessão, até a data de pagamento da gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20/12/2020.

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (COVID-19) deverão ter prioridade ao gozo das férias individuais.

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde, ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico

(e-mail), preferencialmente com a antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

Na hipótese de dispensa do empregado, ou mesmo do seu pedido de demissão, o empregador pagará, juntamente com os direitos rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

1.2. Concessão de férias coletivas.

As empresas, a seu critério, poderão conceder férias coletivas, devendo notificar o conjunto de empregados afetados com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, não sendo aplicáveis, à excepcionalidade prevista na Medida Provisória nº 927/2020, o limite máximo de 2 (dois) períodos anuais e o limite mínimo de 10 (dez) dias corridos, conforme determina o § 1º do art. 139 da CLT.

Importante

Durante o período de calamidade pública, as férias coletivas poderão ser concedidas em um ou mais períodos, e poderão ser até mesmo em número inferior a 10 (dez) dias corridos.

Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20/12/2020.

Em ocorrendo o requerimento do empregado de convenção de um terço de férias em abono pecuniário, ficará a critério da empresa aceitar ou não, e caso aceito, o empregador poderá efetuar seu pagamento quando da concessão das férias, ou mesmo após sua concessão, até a data de pagamento da gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20/12/2020.

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (COVID-19) deverão ter prioridade ao gozo das férias coletivas.

As empresas estão dispensadas de comunicar a concessão das férias coletivas ao órgão local do Ministério da Economia, e aos sindicatos representativos da categoria profissional.

1.3. Antecipação dos feriados não religiosos.

O empregador poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, e deverá notificar, por escrito ou por meio eletrônico (e-mail), o conjunto de empregados beneficiados com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Os feriados, inclusive, poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

2. Medidas que dependem da negociação individual ou coletiva.

Atenção

A empresa deverá analisar cada uma das possíveis medidas, identificando aquela ou aquelas que se adequam às suas necessidades. Juridicamente, não tem como todas serem utilizadas numa única situação ou para um mesmo empregado ou grupo de empregados.

Ficará a cargo de cada empresa, demandar a adoção das medidas por meio da negociação individual com cada empregado (acordo individual de trabalho), ou mesmo se valendo da negociação coletiva com o sindicato da categoria profissional (acordo coletivo de trabalho).

Poderá, também, ser adotada a negociação coletiva entre os sindicatos representativos das empresas e dos trabalhadores (convenção coletiva de trabalho).

2.1. Antecipação das férias individuais.

No caso de empregado que ainda não tenha completado o período aquisitivo de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, poderá ser ajustado pela empresa, diretamente com o empregado, a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

2.2. Aproveitamento dos feriados religiosos.

Mediante manifestação em acordo individual escrito, entre empregado e empregador, poderá ocorrer o aproveitamento dos feriados religiosos, com a antecipação do seu gozo no período da calamidade pública.

2.3. Adoção da modalidade de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

Importante

Não serão aplicáveis aos trabalhadores em regime de teletrabalho, os termos do disposto na Medida Provisória nº 927//2020, para as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, previstos do art. 227 ao 231 da CLT.

O teletrabalho constitui uma forma de trabalho prestado à distância, onde o empregado irá prestar serviços fora das dependências do empregador, podendo ser a própria residência do trabalhador, ou mesmo outro local por ele escolhido.

Segundo a Medida Provisória nº 927/2020, deverá ser considerado teletrabalho, trabalho re-

moto ou trabalho a distância, a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configura trabalho externo, sendo aplicável o disposto no inciso III do art. 62 da CLT, ou seja, não há que se falar em controle do horário de trabalho, e tampouco em pagamento de horas extras, a não ser que haja previsão expressa em sentido contrário, ou se houver controle de horário, de entrada e saída de dados do computador.

Como a Medida Provisória utilizou a expressão "preponderante", em relação à prestação de serviços, significa que ao ser ajustada com o empregado a modalidade de teletrabalho, esta constituirá a forma principal de prestação de serviços, mas não exclusiva, podendo o empregador, em alguns momentos, solicitar ao empregado a prestação de serviço presencial, nas dependências da empresa.

A Medida Provisória nº 927/2020, permite alterar o regime de trabalho de teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, para o regime de trabalho presencial, com o retorno do empregado à prestação de serviços no estabelecimento do empregador, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, sendo dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho do empregado.

A alteração contratual, com a adoção da modalidade de teletrabalho, poderá ser feita por escrito ou mesmo por correio eletrônico (e-mail), com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas.

do empregado à prestação de serviços no estabelecimento do empregador, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, sendo dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho do empregado.

A alteração contratual, com a adoção da modalidade de teletrabalho, poderá ser feita por escrito ou mesmo por correio eletrônico (e-mail), com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas.

Importante

A Medida Provisória permite ao empregador comunicar ao empregado por e-mail da alteração do seu contrato de trabalho de presencial para teletrabalho.

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, deverão ser previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho presencial para teletrabalho.

Porém, na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato, ou seja, por meio do empréstimo gratuito, com a restituição dos equipamentos no tempo convencionado. Poderá, também, pagar por serviços de infraestrutura, que não irá se caracterizar verba de natureza sa-

larial. Porém, na impossibilidade de oferecimento dos equipamentos do regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Outrossim, o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação, entre empregado e empregador, fora da jornada normal de trabalho, não irá se constituir em tempo à disposição da empresa, nem regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

A Medida Provisória nº 927/2020 autoriza a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância não somente aos empregados, mas também aos estagiários e aprendizes.

2.4. Utilização do banco de horas.

Poderá ser adotado o banco de horas, onde o empregador poderá interromper as atividades da empresa, durante o estado de calamidade pública, e constituir o regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, que deverá ser estabelecido mediante acordo coletivo ou acordo individual escrito, para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Neste caso, com a interrupção das atividades da empresa, o empregado irá deixar de prestar serviço, ocorrendo a compensação das horas não trabalhadas no período interrompido, com a prorrogação da jornada de trabalho do empregado em até 02 (duas) horas, não podendo ultrapassar 10 (dez) horas diárias de serviço.

Importante destacar que a compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de previsão em acordo coletivo, convenção coletiva ou acordo individual.

3. Outras medidas.

3.1. Suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho (SST).

Durante o estado de calamidade pública, encontra-se suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto do exame demissional, que também poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Os exames que deixarem de serem feitos, deverão ser realizados no prazo de 60 (sessenta) dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, caberá ao médico indicar ao empregador a necessidade de sua realização.

Também se encontra suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos, periódicos e eventuais, dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde

no trabalho (NR), que poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância (EaD), cabendo ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

Com o encerramento do estado de calamidade pública, os treinamentos que não tiverem sido feitos na modalidade de ensino a distância, deverão ser realizados no prazo de até 90 (noventa) dias.

As atuais comissões internas de prevenção de acidentes, CIPA, poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública, e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

3.2. Suspensão dos depósitos mensais do FGTS.

Foi autorizada pela Medida Provisória nº 927/2020, a suspensão dos depósitos para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, FGTS, pelo período de três meses, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento nos meses de abril, maio e junho do presente ano, respectivamente.

A suspensão dos depósitos independe do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica, e da adesão prévia.

O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, em até 6 (seis) parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036/1990. Porém, no caso de inadimplemento, caberá a cobrança de multa e encargos, nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036/1990, e também o bloqueio do "Certificado de Regularidade do FGTS".

Para usufruir da suspensão dos depósitos, o empregador deverá declarar, até o dia 20/06/2020, as informações à Secretaria da Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, conforme previsão contida no inciso IV do art. 32 da Lei nº 8.212/1991, e no Decreto nº 3.048/1999. Neste caso, as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, e caracterizarão confissão de débito, constituindo instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS. Caso os valores não sejam declarados, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos, nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036/1990.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão dos depósitos do FGTS, referente às competências de março, abril e maio de 2020, restará resolvida, e o empregador ficará obrigado: a) ao recolhimento dos valores correspondentes, sem a incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036/1990, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; b) e ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036/1990, relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão, e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, bem como, ao depósito da multa de 40% do FGTS, devida na dispensa do empregado sem justa causa.

Outrossim, em ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, as eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036/1990 (depósito referente ao mês da rescisão e à multa de 40% do FGTS).

Ficará suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos às contribuições para o

FGTS pelo prazo de 120 (cento e vinte dias), contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória 927, ocorrida em 22 de março de 2020.

Os prazos dos "Certificados de Regularidade do FGTS" emitidos anteriormente à data de entrada em vigor da Medida Provisória 927/2020, serão prorrogados por 90 (noventa) dias, e os parcelamentos de débito em curso, que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio, não impedirão a emissão do certificado de regularidade.

3.3. Suspensão dos prazos para apresentação de defesa e recurso administrativos.

Durante o período de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória nº 927, ocorrida em 22 de março de 2020, estarão suspensos os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS.

3.4. Exclusão do coronavírus (COVID-19) como doença relacionada ao trabalho.

Segundo a Medida Provisória nº 927/2020, em regra, os casos de contaminação pelo coronavírus (COVID-19) não serão considerados ocupacionais, exceto se houver comprovação donexo causal.

3.5. Prorrogação da vigência dos acordos e convenções coletivas de trabalho.

No prazo de 180 (cento e oitenta dias), contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória nº 927/2020, os acordos e convenções coletivos vencidos ou vincendos, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 (noventa) dias.

3.6. Atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho.

Durante o período de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória nº 927, ocorrida em 22 de março de 2020, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quando identificadas as seguintes irregularidades: falta de registro de empregado, a partir de denúncias; situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação; ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

Anexo - Modelo de Acordo Individual de Trabalho

Observação

O modelo poderá ser ajustado às necessidades da empresa. A princípio, inexistente a possibilidade de utilização concomitante de todas as cláusulas para um mesmo empregado.

Considerando a Medida Provisória nº 927, de 22/03/2020, e a necessidade urgente de preservação do emprego e da renda, e do enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), o(a) **Empregador(a) [Razão Social/nome completo do(a) empregador(a)]**, pessoa jurídica de direito privado, inscrito(a) no CNPJ sob o nº..., e no Cadastro Estadual sob o nº..., neste ato representado(a) pelo(a) Sr./Sr.^a..., portador(a) da Carteira de Identidade nº..., inscrito(a) no CPF sob o nº..., e o(a) **Empregado(a) [Nome completo do(a) empregado(a)]**, portador(a) da CTPS nº... e série..., inscrito(a) no CPF sob o nº..., têm como justo e acertado o presente **Acordo Individual de Trabalho**, que se regerá pelas cláusulas a seguir:

Cláusula 1ª. Vigência e abrangência:

O presente Acordo Individual de Trabalho terá preponderância sobre todos os demais instrumentos normativos, legais e negociais, aplicando-se à relação de emprego existente entre o(a) Empregado(a) e o(a) Empregador(a) acordantes, tendo como início da vigência a data da sua assinatura, e duração pelo tempo que permanecer o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020.

----- Teletrabalho -----

Cláusula 1ª. Adoção do teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância:

Fica ajustado entre as partes a adoção do teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, com a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do(a) Empregador(a), com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, não configurando trabalho externo, e sendo aplicável o disposto no inciso III do art. 62 da CLT, não havendo que se falar em controle do horário de trabalho, e nem em pagamento de horas extras.

Parágrafo 1º. Fica ajustada a responsabilidade do(a) Empregador(a) pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, e ao reembolso de despesas arcadas pelo(a) Empregado(a), mediante a apresentação do respectivo recibo ou nota fiscal.

[Ou]

Parágrafo 1º. Em virtude de o(a) Empregado(a) não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância, o(a) Empregador(a) irá fornecer os equipamentos em regime de comodato, e pagar por serviços de infraestrutura

ra, que não irá se caracterizar verba de natureza salarial, não integrando o salário do(a) Empregado(a) para qualquer efeito e nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea “q” do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212/1991.

[Ou]

Parágrafo 1º. Tendo em vista a impossibilidade de oferecimento pelo(a) Empregador(a) ao(à) Empregado(a), por meio de comodato, os equipamentos tecnológicos, bem como, custear a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância, o período da jornada normal de trabalho do(a) trabalhador(a) será computado como tempo de trabalho à disposição do(a) Empregador(a).

Parágrafo 2º. O retorno ao trabalho presencial ocorrerá por determinação do(a) Empregador(a) e de forma automática, e estará limitado ao término do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, não se aplicando ao caso a previsão contida no § 2º do art. 75-C da CLT.

Parágrafo 3º. O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação, entre o(a) Empregado(a) e o(a) Empregador(a), fora da jornada normal de trabalho, não irá se constituir em tempo à disposição da empresa, nem regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

----- Férias individuais -----

Cláusula 1ª. Antecipação das férias individuais:

Fica ajustado entre as partes a antecipação de período futuro de férias, em razão do fato de o(a) Empregado(a) ainda não ter completado o período aquisitivo de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho.

Parágrafo 1º. As férias individuais ajustadas serão gozadas no período de dias corridos [não pode ser inferior a 5 cinco dias] dias corridos, tendo início no dia .../.../2020 e término no dia .../.../2020.

Parágrafo 2º. O pagamento da remuneração das férias será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do período de gozo das férias.

Parágrafo 3º. O pagamento do adicional de um terço de férias também será pago até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do período de gozo das férias.

[Ou]

Parágrafo 3º. O pagamento do adicional de um terço de férias será pago após sua concessão, e poderá ser quitado pelo (a) Empregador(a) até a data de pagamento da gratificação natalina (décimo-terceiro salário),

ou seja, até o dia 20/12/2020.

Parágrafo 4º. Em ocorrendo a dispensa do(a) Empregado(a), ou seu pedido de demissão, o(a) Empregador(a) pagará, juntamente com a remuneração dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias, se houverem.

----- Banco de horas -----

Cláusula 1ª. Utilização do banco de horas:

Tendo em vista a necessidade de o(a) Empregador(a) interromper as atividades da empresa, durante o estado de calamidade pública, será adotado o regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, para a compensação no prazo de 18 (dezoito) meses [pode ser em período menor de meses], contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Parágrafo 1º. Com a interrupção das atividades da empresa o(a) Empregado(a) irá deixar de prestar serviço, ocorrendo a compensação das horas não trabalhadas no período interrompido, com a prorrogação da jornada de trabalho do(a) trabalhador(a) em até 02 (duas) horas, não podendo ultrapassar 10 (dez) horas diárias de serviço.

Parágrafo 2º. A compensação do saldo de horas será determinada pelo(a) Empregador(a) independentemente de previsão em acordo coletivo, convenção coletiva ou acordo individual.

----- Feriados religiosos -----

Cláusula 1ª. Aproveitamento dos feriados religiosos:

Fica autorizado o aproveitamento dos seguintes feriados religiosos, com a antecipação do seu gozo no período da calamidade pública: feriado religioso de...

Parágrafo 1º. Os feriados acima poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

----- Ressalvas e demais cláusulas -----

Cláusula 2ª. Ressalva quanto a novas medidas:

As condições ajustadas no presente instrumento individual não excluem a possibilidade de adoção de outras medidas mais favoráveis, que venham a ser adotadas pelas autoridades governamentais, inclusive mediante alterações na legislação vigente, podendo as partes reverem os termos do presente acordo individual de trabalho.

Cláusula 3ª. Demais cláusulas do instrumento coletivo vigente:

Com a assinatura do presente instrumento individual, ficam mantidas as demais cláusulas e parágrafos do instrumento coletivo vigente, seja acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que não incompatíveis com o tratado no presente acordo.

Cláusula 4ª. E por estarem de justo acordo, as partes assinam o presente contrato, em duas vias de igual teor, na presença de duas testemunhas.

[Local], [Estado], ____ de _____ de _____.

[Carimbo e razão social da empresa (sócio/diretor/proprietário)]

[Assinatura do(a) Empregado(a)]

[Assinatura da testemunha 1]

Nome completo: _____

RG nº: _____

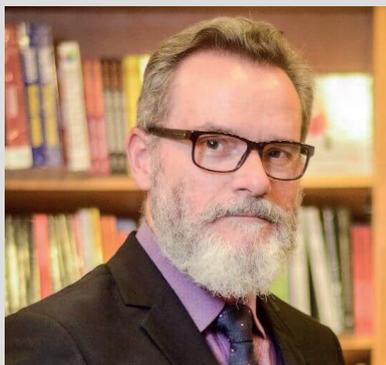
CPF nº: _____

[Assinatura da testemunha 2]

Nome completo: _____

RG nº: _____

CPF nº: _____



Marco Antonio Redinz

Advogado, professor universitário, escritor, e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).