

CORONAVÍRUS

MEDIDAS DE CONTENÇÃO E
ORIENTAÇÕES TRABALHISTAS



Senhor Empresário,

Em função da recente declaração de Emergência em Saúde Pública de Importância Internacional, de acordo com Portaria do Ministério da Saúde nº 188/2020, considerando o disposto na Lei nº 13.979, de 06/02/2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública instaurada, bem como a edição do Decreto Estadual nº 4593-R, de 13/03/2020, que declarou igualmente estado de emergência em saúde pública no Estado do Espírito Santo, e ainda em face da drástica redução da atividade econômica decorrente, com vistas à preservação dos empregos, o SINDIROCHAS e CENTRORochas veem prestar as seguintes informações:

I – ORIENTAÇÕES TRABALHISTAS

1 – Diante do quadro instaurado, muito embora a Convenção Coletiva de Trabalho do setor para o período de 2018/2020 termine sua vigência em 30/04/2020, e mesmo que já estejamos em processo de negociação para uma nova CCT com data-base Maio/2020, as representações de ambos os sindicatos laboral e patronal firmaram e estarão registrando, ainda hoje - 20/03/20, Termo Aditivo à atual CCT, com as seguintes disposições em caráter emergencial:

1.1 - BANCO DE HORAS

Adoção imediata do regime de compensação como Banco de Horas para as atividades que prosseguem e no retorno das atividades que sejam suspensas agora, nos termos do artigo 59, §§ 2º a 5º, da CLT, para compensação em até um ano a partir da data de assinatura do aditivo, seguirá os seguintes critérios:

I - Fica limitado ao máximo de 2 (duas) horas diárias, na proporcionalidade de 1 (uma) hora de trabalho por 1 (uma) de descanso, de maneira que não exceda no período máximo de 1 (um) ano a soma das jornadas semanais de trabalho do empregado;

II - Não seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, conforme o artigo 59 da CLT e cláusula 10ª desta CCT;

III - A prestação de serviços em jornada abaixo dos limites legais permite a compensação dentro do prazo de vigência do Banco de Horas adotado pelo estabelecimento empresarial, como crédito a ser compensado pelo empregador;

IV - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho ou ao final do período de apuração e sem que tenha havido a compensação integral das horas acumuladas, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, e no caso de crédito não compensado a favor da empresa, o cômputo de horas será zerado sem qualquer tipo de desconto salarial.

1.2 - FÉRIAS ANTECIPADAS

Possibilidade de conceder de forma antecipada, e no sistema de rodízio, férias individuais de 10 (dez) a 15 (quinze) dias aos empregados, as quais serão abatidas quando da concessão das férias anuais, mesmo que os empregados abrangidos não tenham completado período aquisitivo previsto no art. 130 da CLT, mediante pré-aviso por escrito com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e pagamento dos dias de férias antecipadas até a data de pagamento do salário mensal, podendo ainda a gratificação de 1/3 (um terço) prevista na Constituição Federal de 1988, art. 7º, inciso XVII, ser paga em até 60 (sessenta) dias da data do retorno das férias antecipadas.

O empregador e o sindicato laboral deverão orientar os empregados do primeiro e associados do segundo, que estejam em férias antecipadas, sobre a necessidade de evitar deslocamentos de sua residência, viagens, aglomerações e outras situações que os exponham a contaminação viral ou outros problemas de saúde, de forma a cumprir devidamente com as cautelas preconizadas pelas autoridades quanto à saúde pública.

1.3 - FÉRIAS COLETIVAS

Os estabelecimentos poderão conceder férias coletivas sem comunicação prévia a que alude o artigo 139, § 2º da CLT, bastando comunicar o SINDIMÁRMORE pelo e-mail sindimarmore@sindimarmore.com.br com o assunto: “Férias Coletivas – Empresa”, no prazo de até 05 (cinco) dias da data de início das mesmas.

1.4 - LICENÇA REMUNERADA

Fica facultada a concessão de licença remunerada, admitindo-se a interrupção do contrato de trabalho com percepção de remuneração devida, sendo que 50% (cinquenta por cento) do valor pago pelo empregador reverterá em crédito seu para compensação da seguinte forma:

I - Nos turnos ininterruptos com revezamento fica a empresa autorizada a descontar até 50% (cinquenta por cento) das horas extras fixadas na cláusula 15ª da CCT 2018/2020, a título de compensação;

II - Nas jornadas diárias de 08 (oito) horas, a empresa poderá compensar pelo tempo que for necessário, desde que não ultrapasse o limite de duas horas diárias;

1.5 - MEDIDAS DE ISOLAMENTO

Para os empregados que forem diagnosticados pelo médico da empresa ou que comprovarem com laudo médico que pertencem ao grupo de risco, só poderão ser submetidos a férias coletivas ou licença remunerada.

As empresas que mantiverem suas atividades integral ou parcialmente, deverão disponibilizar álcool em gel, sabão e papel toalha nos lavatórios e/ou medidas de higienização preconizadas pelas autoridades públicas, além de prestar orientação sobre a necessidade de prevenção.

1.6 - RESSALVA DE NOVAS MEDIDAS

O contido no Termo Aditivo não exclui a possibilidade de adoção de outras medidas mais favoráveis que venham a ser adotadas pelas autoridades governamentais, inclusive alterações na legislação vigente, podendo as partes reverem os termos deste aditivo.

1.7 - DEMAIS CLÁUSULAS DA CCT-2018/2020

Com a assinatura desse Segundo Termo Aditivo, ficam mantidas todas as demais cláusulas e parágrafos da CCT-2018/2020, inclusive do Primeiro Termo Aditivo de 2019, não alteradas agora.

2 – Além das disposições deste Termo Aditivo que deverá ser mantido para a próxima data-base, no texto da CCT vigente há previsão na cláusula 13ª da possibilidade de adoção de sistema de controle de ponto alternativo, inclusive ao sistema eletrônico de ponto, com as seguintes regras:

2.1 - Poderá ser adotado sistema alternativo de controle da jornada de trabalho, inclusive no sistema de ponto eletrônico, nos termos das Portarias do MTE nº. 1120, de 08/11/95 e nº 373, de 25/02/2011, implicando na presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual ou convencionada, vigente no estabelecimento.

2.2 - Nesses casos, o trabalhador será comunicado, antes de efetuado o pagamento de qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração, em virtude da adoção de sistema alternativo de ponto.

2.3 - Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir restrições à marcação do ponto, marcação automática do ponto, exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada e a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

2.4 - Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão estar disponíveis no local de trabalho, e permitir a identificação do empregador e empregado e possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

3 – Importante, ainda, destacar que a legislação vigente também prevê instrumentos importantes para a travessia do presente momento de crise, merecendo destaque o seguinte:

3.1 - **LICENÇA NÃO REMUNERADA:** Caso advenha legislação municipal, estadual ou federal, suspendendo as atividades industriais também, poderão os empregadores conceder licença não remunerada aos empregados, hipótese de suspensão do contrato de trabalho sem ônus para o empregador, pelo período estipulado através de decreto ou pela legislação correspondente, observando-se os artigos 444 e 471 da CLT;

3.2 - **SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO:** O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses (*Lay-Off*), para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante acordo coletivo de trabalho, aquiescência formal do empregado e concessão de ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, nos termos do artigo 476-A da CLT.

3.3 - TELETRABALHO (HOME OFFICE): Para as funções em que isso seja viável, o trabalho a distância é opção, denominado de Teletrabalho ou *home office*, é a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo, e deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado e ter disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, segundo dispõe os artigos 75-A a 75-E da CLT.

Assim, com as opções do Termo Aditivo à CCT 2018/2020 hoje firmado, o que já prevê a mesma CCT e as existentes na legislação, ***cada empregador pode avaliar as medidas que melhor se adequem à sua realidade.***

II- ORIENTAÇÕES PARA PREVENÇÃO DA SAÚDE

(Baseado nas orientações para Prevenção e Controle da Transmissão do Coronavírus (COVID-19), emitidas em 15/03/20, pela FINDES.)

Neste momento, todas as empresas devem observar as prescrições das autoridades competentes sobre isolamento social, quarentena, higienização e normas de comportamento, sendo indicadas como sugestões a serem avaliadas quanto a pertinência e viabilidade, por conta de cada empresa, as abaixo apresentadas, as quais não exaurem as alternativas possíveis de prevenção:

1. Caso esteja com temperatura acima de 37,5 e sintomas de gripe por mais de 72 horas, procure um médico ou uma unidade de saúde para avaliação;
2. Identificar colaboradores que fazem parte do grupo de risco (tais como os maiores de 60 anos e doentes crônicos) e, sendo compatível, colocá-los em regime de teletrabalho (home office);
3. Identificar colaboradores que tenham regressado recentemente de viagem para observarem um período de quarentena em regime de teletrabalho, de preferência;
4. Suspender a participação em eventos internacionais;
5. Suspender viagens nacionais;
6. Recomendar aos colaboradores que reavaliem também viagens pessoais;
7. Sempre que possível, mantida a necessidade de reuniões, realiza-las por vídeo conferência;
8. As visitas de fornecedores ou outros profissionais devem ser canceladas;
9. Garantir o procedimento de limpeza e desinfecção dos ambientes de trabalho;
10. Limpar e desinfetar objetos e superfícies tocados com frequência (ex. mesas, telefones, teclados, maçanetas, corrimãos, etc);
11. Evitar, se possível, a presença de visitantes instalações da empresa;
12. Evitar aglomeração de pessoas em espaços fechados, direcionando para ambientes abertos sempre que possível;

13. Dentro do possível utilizem-se da forma alternativa de marcação de ponto prevista na cláusula 13ª da Convenção Coletiva do Trabalho, adotando-se o registro por exceção;
14. Se houver necessidade de reunião presencial, reduzir, ao máximo, o número de participantes;
15. Orientar seus empregados, em caso de suspensão de atividades, que evitem viajar e circular, mesmo que pela cidade, salvo motivo essencial;
16. Avaliar a necessidade/possibilidade de redução dos efetivos nas empresas.

Em decorrência da importância do assunto, e na esperança de que todos superaremos as atuais dificuldades e as que eventualmente ainda venham, colocamos a assessoria jurídica do Sindirochas à sua disposição para maiores esclarecimentos.

SINDIROCHAS

CENTRORochas