

CIRCULAR INFORMATIVA ANO 2020 – Nº 02 – PROCEDIMENTOS EM RAZÃO DA PANDEMIA CORONA VÍRUS

Prezados Clientes

Tendo em vista a situação do País, em razão da **pandemia do Corona Vírus**, segue algumas orientações referente à recomendação de isolamento e quarentena. Lembramos que esta é uma situação atípica e em caso de dúvidas sobre os procedimentos a serem tomados nas empresas, pedimos que entrem em contato com o Departamento Pessoal para maiores esclarecimentos.

- **Férias coletivas** – Amparados pelo Art. 501 da CLT, o prazo para comunicação das férias não é obrigatório em razão de força maior. Mesmo assim, recomenda-se que a Delegacia Regional do Trabalho seja comunicada através de carta AR, visto que não possui atendimento presencial nesse momento. A ausência do aviso de férias vale também para férias individuais, devendo ser respeitado o prazo de pagamento de 2 dias antes do início do gozo.
- **O afastamento em decorrência do isolamento ou quarentena, será considerado como falta justificada ao trabalho, sem prejuízo ao salário**, de acordo com a Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as “medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Corona vírus”, em seu § 3º do art. 3º, que “será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo”.
- Caso a atividade da empresa permita, recomenda-se adoção do trabalho home office.
- Viagens e reuniões devem ser evitadas, mantendo apenas os casos de extrema necessidade.
- **Havendo a interrupção do trabalho, poderá a empresa adotar medidas de compensação de horário**, de acordo com o § 3º do art. 61 da CLT: “Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior e que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano. **Essa compensação deverá ser feita através de acordo individual, entre empresa e funcionários, devendo ser compensado no prazo de 6 meses.**”

Havendo novos comunicados por parte dos órgãos públicos, que alterem o cumprimento das obrigações das empresas, iremos comunicar a todos.

Fonte: <http://jusbrasil.com.br/artigos/822183149/implicacoes-trabalhistas-do-coronavirus?ref=feed>