

≡≡≡ CORONAVÍRUS:
AÇÕES EMERGENCIAIS
E PROVIDÊNCIAS QUE
PODEM SER ADOTADAS
PELAS INDÚSTRIAS

Informe estratégico – Coronavírus: ações emergenciais e providências que podem ser adotadas pelas indústrias

Uma questão extremamente importante para as indústrias, neste momento, é conhecer as possibilidades que a legislação do trabalho propicia, com vistas a minimizar os possíveis impactos decorrentes do surto de coronavírus, que está sendo amplamente divulgado pelos meios de comunicação, inclusive por órgãos oficiais do Governo, que poderão afetar em muito a vida das pessoas, com sérios reflexos nas empresas e em suas relações de trabalho.

Uma preocupação de todos é adotar medidas emergenciais para conter a propagação da infecção e da transmissão do coronavírus, e preservar a saúde de empregados, chefes, estagiários e terceirizados, além de clientes, que circulam diariamente nas áreas comuns das empresas, e que por este motivo podem estar mais suscetíveis a contrair a doença.

Recentemente, o Ministério da Saúde publicou a Portaria nº 356, de 11 de março de 2020, regulamentando a Lei 13.979/2020, que prevê medidas de enfrentamento do surto de coronavírus.

Outrossim, também foi decretado pelo Governo do Estado do Maranhão a suspensão das aulas nas escolas da rede pública estadual, se estendendo a todos os estabelecimentos de Educação no Maranhão, instituições públicas e privadas, por um período de 15 dias. O Decreto 35.662/2020 ainda inclui a suspensão de eventos feitos pelo poder público estadual que impliquem grandes aglomerações de pessoas.

A seguir, serão apresentadas algumas ações, de cunho emergencial, na área trabalhista, que poderão ser adotadas por empresas, com vistas a minimizar os possíveis impactos, caso venham a se confirmar os atuais prognósticos em relação ao surto do coronavírus:

1. Previsões em acordos e convenções coletivas de trabalho.

Inicialmente, é importante ressaltar que antes de adotar qualquer medida que impacte diretamente nas relações de trabalho, é fundamental que a empresa conheça as atuais previsões dos acordos e convenções coletivas de trabalho, visto que podem existir cláusulas proibindo a adoção de determinadas medidas, ou até mesmo permitindo. Identificando isto, a empresa poderá organizar com mais segurança as ações para resguardar seus empregados de um possível contágio da doença.

Outrossim, é possível que em alguns casos a empresa tenha que ajustar, por meio da negociação coletiva, um acordo coletivo de trabalho. Vejamos o seguinte exemplo: digamos que determinada convenção coletiva de trabalho contenha uma cláusula proibindo a utilização da modalidade de teletrabalho, sob pena de pagamento de multa por descumprimento de norma do instrumento coletivo. Nesse caso, a empresa poderá buscar, junto ao sindicato da categoria profissional, ajustar um acordo coletivo específico, autorizando a utilização da citada modalidade contratual, pelo período da excepcionalidade, decorrente do surto do coronavírus.

A gravidade do momento presente é justificativa para a pactuação com o sindicato da categoria profissional, com vistas a buscar a flexibilização de direitos trabalhistas, com o objetivo maior de preservar a vida, o bem-estar e a saúde dos trabalhadores.

Porém, é importante ressaltar que apesar de os instrumentos coletivos terem adquirido supremacia sobre a lei ordinária, a partir da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), tal prevalência não é absoluta, visto que nem todos os direitos podem ser objeto de negociação coletiva (art. 611-B da CLT).

Entretanto, outros direitos há que podem ser negociados, como, por exemplo, as regras que tratam sobre duração do trabalho, que legalmente não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho (parágrafo único do art. 611-B da CLT), o que significa que podem ser objeto da negociação coletiva, mas desde que observados os parâmetros mínimos legais (inciso I do art. 611-A da CLT), como os previstos na Constituição Federal de 1988, na qual a jornada de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias, e a duração semanal do trabalho não pode ultrapassar quarenta e quatro horas. Mas nada obsta que seja ajustada a redução da jornada de trabalho, ou mesmo a compensação de horários, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal).

Ponto de atenção

Nas situações em que a empresa necessita flexibilizar direitos trabalhistas, é possível ser ajustada por meio de um acordo coletivo de trabalho, que terá tempo de vigência pré-determinado, bem como, pode conter cláusulas que retirem a possibilidade de incorporação de direitos negociados, que tenham cunho econômico, ao contrato individual de trabalho, e sua não integração na remuneração dos empregados, não vindo a constituir base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

A flexibilização de direitos trabalhistas, ajustada por meio de acordo coletivo de trabalho, poderá ser direcionada para toda a equipe de empregados, ou mesmo para parte dela, dependendo da situação e das necessidades da empresa.

2. Flexibilização com a adoção do banco de horas para compensação das faltas ao serviço em decorrência da paralisação do trabalho motivada pelo surto de coronavírus.

Visando atender a situação de excepcionalidade do momento, é possível ser adotado com o sindicato da categoria profissional um acordo coletivo de trabalho prevendo a utilização do banco de horas para compensação das faltas ao serviço, que venham a ocorrer no período de surto do coronavírus.

Normalmente, o banco de horas registra o excesso de horas de trabalho, para compensação futura (§ 2º do art. 59 da CLT), sem a necessidade de pagamento de horas extras, que somente ocorre nas situações em que, ao final do prazo do instrumento coletivo, a compensação não houver sido integral.

Porém, não há vedação legal em ser ajustado com o sindicato da categoria profissional, mediante negociação coletiva, que nas situações de paralisação do trabalho, em que o empregado deixar de prestar horas de serviço para a empresa, em virtude da necessidade e/ou exigência de o trabalhador permanecer afastado do local de trabalho, em decorrência do surto de coronavírus, sejam devidamente compensadas dentro de certo período determinado, que não poderá ser superior a um ano (§ 2º do art. 59 da CLT), e com o acréscimo de, no máximo, duas horas na duração normal de trabalho, a partir do momento em que cessar a situação emergencial causada pelo surto de coronavírus, e puder ter início o período de compensação.

Neste caso, o empregado deixará de prestar serviços durante o período em que houver a necessidade, mas receberá normalmente o salário de forma integral, com a compensação das horas não

trabalhadas quando a situação retornar à normalidade, conforme for ajustado na negociação coletiva com o sindicato representativo da categoria profissional.

Porém, se ao final do período de compensação ajustado com o sindicato profissional, o empregado não houver prestado todas as horas que deixou de trabalhar no período de surto da doença, a empresa não poderá descontar o saldo devedor do banco de horas no salário do trabalhador.

Com a compensação a empresa não precisará remunerar as horas que ultrapassarem a jornada normal de trabalho dos empregados, visto que o trabalhador já terá recebido o respectivo pagamento no período em que deixou de trabalhar. Porém, deverá haver rigoroso acompanhamento do banco de horas e das compensações, para evitar prejuízos aos trabalhadores.

Ponto de atenção

Para a flexibilização acima é obrigatória a negociação coletiva com o sindicato da categoria profissional, não podendo ser adotada de forma unilateral pela empresa.

A flexibilização, com a adoção do citado banco de horas, poderá ser direcionada para toda a equipe de empregados, ou mesmo para parte dela, dependendo da situação e das necessidades da empresa.

3. Flexibilização com a adoção de escala de revezamento da jornada de trabalho.

Podem ser observadas as seguintes possibilidades:

3.1. Primeira possibilidade.

Como informado anteriormente, é permitida a negociação coletiva com o sindicato da categoria profissional a respeito das normas que tratam sobre duração do trabalho.

Neste aspecto, dependendo da situação e do tipo de atividade exercida pela empresa, pode ser ajustado por meio de um acordo coletivo de trabalho, a flexibilização da jornada de trabalho, com a adoção de uma escala de revezamento, durante o período de surto do coronavírus, com vistas a evitar a aglomeração nos locais de circulação dos trabalhadores, devendo ser respeitada a carga horária de trabalho correspondente a cada cargo, e mantido o valor integral do salário.

Porém, não há proibição legal de que também seja negociado com o sindicato profissional a redução do valor do salário do trabalhador, que não poderá ser superior a vinte e cinco por cento, devendo ser respeitado, em qualquer caso, o valor do salário-mínimo da região (art. 503 da CLT).

3.2. Segunda possibilidade.

Caso a empresa resolva promover a alteração contratual, emergencial, com a adoção da escala de revezamento, mantendo a integralidade do valor do salário do trabalhador, poderá ser ajustada a alteração contratual, provisória, diretamente com os trabalhadores, mas desde que haja mútuo consentimento, mediante registro por meio de aditivo ao contrato individual de trabalho, assinado por ambas as partes, empregado e empregador, e com a assinatura de, pelo menos, duas testemunhas, para que fique comprovado que inexistiu coação ao ato.

O ajuste direto com o empregado se justifica em razão do fato de que a alteração contratual, de caráter provisório, não irá resultar prejuízos ao empregado (“caput” do art. 468 da CLT), pois não será prestada maior quantidade de horas de trabalho, e nem haverá a redução do valor do salário.

4. Teletrabalho ou “home office”.

Com a Reforma Trabalhista foi regulamentado o teletrabalho, também chamado de “home office”, que constitui uma forma de trabalho prestado à distância, na qual o empregado é contratado para prestar serviços fora das dependências do empregador, podendo ser a própria residência do trabalhador ou mesmo outro local por ele escolhido.

Porém, é importante ressaltar que, legalmente, o teletrabalho é utilizado especifica e exclusivamente para atividades que utilizam tecnologias de informação e comunicação (“caput” do art. 75-B da CLT). Isto significa que, em regra, não pode ser adotado em outras atividades.

Segundo a CLT é possível o empregado ser contratado para o regime de trabalho presencial, e o contrato individual de trabalho ser alterado para o regime de teletrabalho (§ 1º do art. 75-C da CLT).

É exatamente esta possibilidade legal que poderá ser utilizada no momento presente de possível surto da doença coronavírus.

Neste aspecto, podem ser observadas as seguintes possibilidades, sendo que em ambas deverá ser mantido o valor integral do salário do empregado, sob pena de ser considerada alteração ilegal do contrato de trabalho (“caput” do art. 468 da CLT):

4.1. Adoção do regime de teletrabalho para atividades distintas da exigida pela CLT, mediante negociação coletiva com o sindicato profissional da categoria.

Pode ser procedido o ajuste por meio de acordo coletivo de trabalho (sindicato do trabalhador negocia com a empresa) ou de convenção coletiva de trabalho (sindicato do trabalhador negocia com o sindicato das empresas do mesmo ramo de negócio), prevendo a alteração do contrato de trabalho dos empregados de presencial para teletrabalho, em determinado período ou prazo (inciso VIII do art. 611-A da CLT).

No instrumento coletivo poderá ser ajustada a adoção da modalidade contratual de teletrabalho pelo período de trinta dias, por exemplo, podendo ser prorrogado pelo mesmo prazo, se necessário.

Neste caso, dado o caráter excepcional da situação presente, em que se está buscando evitar o contágio das pessoas, em especial dos trabalhadores, e o alastramento da doença coronavírus, nada obsta que seja negociada a possibilidade de utilização da modalidade de teletrabalho para atividades distintas da exigida pela CLT, que se refere especificamente às atividades que utilizam tecnologias de informação e comunicação.

Poderá ser ajustado também que quando do término do período de surto do coronavírus, o contrato de trabalho retornará ao regime original, passando o empregado a prestar serviços no estabelecimento do empregador, mediante trabalho presencial.

4.2. Utilização do teletrabalho para atividades que utilizam tecnologias de informação e comunicação, mediante aditivo contratual ajustado entre empregado e empregador.

Caso a atividade prestada pelo empregado envolva a utilização de tecnologias de informação e

comunicação, a alteração do contrato individual de trabalho poderá ser ajustada diretamente entre empresa e empregados.

Porém, é obrigatório que haja mútuo acordo entre as partes, sob pena de a modificação ser considerada ilegal, devendo tal mudança ser registrada mediante aditivo contratual (§ 1º do art. 75-C da CLT), por escrito, e na presença de duas testemunhas.

Terminado o possível período de surto do coronavírus, a empresa poderá alterar novamente o contrato de trabalho do regime de teletrabalho para o presencial, independentemente da concordância do trabalhador, mas deverá ser garantido ao empregado um prazo mínimo de quinze dias para que possa se adaptar à nova situação (§ 2º do art. 75-C da CLT), se necessário.

Uma questão fundamental, é que deverá constar explicitamente no aditivo contratual, quem ficará responsável pelos gastos, caso seja necessária a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, e da infraestrutura necessária para a prestação do trabalho remoto, como computadores e impressoras, por exemplo, bem como, se haverá reembolso de despesas, como, por exemplo, internet e telefone.

Apesar de a Reforma Trabalhista não exigir que tais gastos sejam assumidos integralmente pelo empregador, ao empregado não deverá ser direcionado nenhum tipo de dispêndio com a alteração contratual, dada a situação de excepcionalidade da medida, que decorre exclusivamente para evitar a propagação da doença coronavírus, bem como, a contaminação dos trabalhadores da empresa.

Situação diferente seria no caso de admissão do empregado em que são ajustadas as condições do trabalho. Sendo que no caso presente não se terá uma nova contratação na modalidade de teletrabalho, mas a alteração do contrato individual de trabalho já existente, sendo juridicamente vedada qualquer modificação prejudicial ao trabalhador.

Segundo a CLT, no inciso III do art. 62, no teletrabalho o empregado não tem direito ao pagamento de horas extras e nem ao adicional noturno, por não se constituir como trabalho externo, a não ser mediante ajuste em contrário.

Porém, especificamente para a hipótese presente, de acordo direto com o trabalhador, por meio de aditivo contratual, orienta-se a somente se valer do teletrabalho no caso de atividades que utilizam tecnologias de informação e comunicação.

Para outras atividades, o ideal é o ajuste com o sindicato da categoria profissional, por meio da negociação coletiva.

Veja, ao final, no anexo, um modelo de aditivo contratual para a presente hipótese.

Ponto de atenção

O empregador deverá instruir o empregado das precauções que deverá adotar para evitar doenças e acidentes de trabalho, visto que estará prestando os serviços fora dos limites físicos da empresa, e sem que haja fiscalização direta, como normalmente ocorre dentro da empresa (caput do art. 75-E da CLT).

O empregado deverá assinar um termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções passadas (parágrafo único do art. 75-E da CLT).

A adoção do teletrabalho poderá ocorrer para toda a equipe de empregados, ou mesmo para parte dela, dependendo da situação e das necessidades da empresa.

5. Flexibilização com a redução dos salários durante o período de surto da doença coronavírus.

No Direito do Trabalho há a denominada força maior, que se caracteriza como sendo acontecimentos inevitáveis, imprevisíveis, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente, e que podem afetar as empresas de várias formas, inclusive na sua situação econômico-financeira.

A circunstância que envolve o surto do coronavírus, e que venha refletir na paralisação da prestação de serviços pelos empregados, pode ser considerada força maior.

Segundo a CLT, no art. 503, é lícita, no caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a vinte e cinco por cento, devendo ser respeitado, em qualquer caso, o valor do salário-mínimo da região.

Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

Apesar de a CLT não exigir a negociação coletiva, a Constituição Federal prevê que somente é lícita a redução do salário do trabalhador quando previsto em cláusula de convenção ou acordo coletivo de trabalho (inciso VI do art. 7º).

Por esta razão, a empresa deverá negociar a possibilidade de redução do salário dos empregados diretamente com o sindicato da categoria profissional.

6. Concessão de férias coletivas.

É possível serem concedidas férias coletivas (art. 139 da CLT) para todos os empregados, ou mesmo para parte da equipe, que podem ser gozadas de forma integral (trinta dias), ou mesmo podem ser gozadas em dois períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos (§ 1º do art. 139 da CLT).

Neste caso, cabe ao empregador comunicar formalmente ao órgão local de fiscalização do trabalho, com a antecedência mínima de quinze dias, as datas de início e fim das férias coletivas, informando também quais os estabelecimentos ou setores serão abrangidos pela medida (§ 2º do art. 139 da CLT).

Em igual prazo, o empregador deverá enviar cópia da citada comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho (§ 3º do art. 139 da CLT).

Em razão da necessidade e urgência das medidas para evitar a propagação da doença coronavírus, e o adoecimento de trabalhadores, poderá ser apresentada justificativa à adoção de prazo inferior ao determinado legalmente.

Porém, para se precaver, evitando futuros questionamentos judiciais quando ao não cumprimento do prazo de quinze dias, a empresa poderá ajustar com o sindicato da categoria profissional a flexibilização do citado prazo, para um período menor de dias, que o determinado no art. 139 da CLT.

Apesar de os empregados contratados há menos de doze meses não terem direito ao gozo de férias integrais, de trinta dias, mas de férias proporcionais (art. 140 da CLT), caso ocorra uma situação de extrema necessidade de afastamento, a empresa poderá conferir ao mesmos a igual quantidade de dias de férias que todo o restante dos trabalhadores. Isto também pode ser objeto

de negociação coletiva, inclusive com a previsão de futura compensação. A proibição existente se refere ao número de dias de férias devidas ao empregado, que não pode ser objeto de negociação coletiva (inciso XI do art. 611-B da CLT), caso se pretenda adotar número menor de dias de férias, que o devido ao trabalhador.

Ponto de atenção

As férias coletivas poderão ocorrer para toda a equipe de empregados, ou mesmo para parte dela, dependendo da situação e das necessidades da empresa.

7. Interrupção do contrato de trabalho.

É possível a interrupção dos efeitos do contrato de trabalho dos empregados, com a suspensão da prestação de serviços, com a manutenção do pagamento mensal dos salários, durante o período de surto do coronavírus.

Ponto de atenção

Não depende de negociação coletiva, mas nada obsta que seja negociado com o sindicato da categoria profissional.

8. Pagamentos feitos aos empregados relativos a serviços médicos e compra de medicamentos para tratamento da doença coronavírus.

Caso necessário, e dependendo da autonomia empresarial, o empregador poderá custear, integralmente ou em parte, os gastos de seus empregados com serviços médicos, e com o reembolso de despesas com medicamentos, além de despesas médico-hospitalares, sem a integração dos valores ao salário do trabalhador e nem ao salário de contribuição previsto na alínea “q” do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212/1991 (§ 5º do art. 458 da CLT).

Ponto de atenção

Não depende de negociação coletiva, mas nada obsta que seja negociado com o sindicato da categoria profissional.

Os valores despendidos pela empresa com serviços médicos, medicamentos e despesas hospitalares, para seus empregados, não são considerados salário “in natura” (§ 5º do art. 458 da CLT).

9. Recomendações do Ministério Público do Trabalho.

Por meio da Nota Técnica Conjunta nº 02/2020 - PGT/CODEMAT/CONAP, o Ministério Público do Trabalho recomenda

“aos empregadores, sindicatos patronais, sindicatos profissionais que representem setores econômicos que considerados de risco muito alto, alto ou mediano (OSHA), que negociem acordos e/ou instrumentos coletivos de trabalho prevendo flexibilização de horários, especialmente para os trabalhadores que integrem grupos vulneráveis, o abono de faltas sem a apresentação de atestado médico àqueles que apresentarem sintomas sugestivos da COVID-19, entre outras medidas necessárias para conter a transmissão da doença.”

Recomenda, também, que sejam observadas

“as medidas de segurança que devem ser adotadas nas empresas, como fornecer lavatórios com água e sabão; fornecer sanitizantes (álcool 70% ou outros adequados à atividade); adotar medidas que impliquem em alterações na rotina de trabalho, como, por exemplo, política de flexibilidade de jornada quando os serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros, não estejam em funcionamento regular e quando comunicados por autoridades; estabelecer política de flexibilidade de jornada para que os trabalhadores atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade a infecção pelo coronavírus e para que obedeçam a quarentena e demais orientações dos serviços de saúde; não permitir a circulação de crianças e demais familiares dos trabalhadores nos ambientes de trabalho que possam representar risco à sua saúde por exposição ao novo coronavírus, seja aos demais inerentes a esses espaços; seguir os planos de contingência recomendados pelas autoridades locais em casos de epidemia, tais como: permitir a ausência no trabalho, organizar o processo de trabalho para aumentar a distância entre as pessoas e reduzir a força de trabalho necessária, permitir a realização de trabalhos a distância; adotar outras medidas recomendadas pelas autoridades locais, de molde a resguardar os grupos vulneráveis e mitigando a transmissão comunitária; advertir os gestores dos contratos de prestação de serviços, quando houver serviços terceirizados, quanto à responsabilidade da empresa contratada em adotar todos os meios necessários para conscientizar e prevenir seus trabalhadores acerca dos riscos do contágio do novo coronavírus (SARS-COV-2) e da obrigação de notificação da empresa contratante quando do diagnóstico de trabalhador com a doença (COVID-19).”

10. Recomendações do Ministério da Saúde.

É fundamental que todos procurem se precaver, adotando os cuidados necessários para a propagação da doença coronavírus, podendo serem obtidas informações no site do Ministério da Saúde.

www.saude.gov.br/saude-de-a-z/coronavirus

11. Sugestões finais.

Com base nas experiências atuais adotadas por algumas empresas, sugere-se o seguinte:

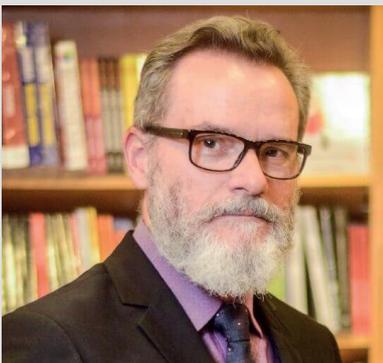
- Empreender uma campanha interna de conscientização e orientação dos empregados sobre o coronavírus, indicando quais são as formas de contágio da doença e as medidas preventivas que devem ser observadas por todos;
- Orientar os empregados a buscar orientação médica no caso de surgirem sintomas relacionados à doença coronavírus, para que possam iniciar com brevidade o tratamento médico, se necessário;
- A aquisição de máscaras, álcool gel 70%, sabonete líquido, papel-toalha e copos descartáveis, a serem disponibilizados aos trabalhadores e clientes;
- Evitar a realização de eventos com a aglomeração de pessoas, como reuniões, seminários, treinamentos etc.
- Suspender temporariamente as viagens a serviço;
- Além de outras medidas, que a critério da empresa, são fundamentais para evitar a disseminação da doença, e o adoecimento dos trabalhadores.

Anexo (item 4.2)

Modelo de aditivo contratual do regime presencial para o de teletrabalho ("home office")

Ponto de atenção

O modelo poderá ser ajustado às necessidades da empresa, desde que observas as exigências previstas nos artigos 75-A a 75-E da CLT.



Marco Antonio Redinz

É advogado, professor universitário, escritor e membro do Conselho Temático da Micro e Pequena Empresa (Compem) e Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgãos de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).

Entre, [**Razão Social/nome completo do(a) empregador(a)**], pessoa jurídica de direito privado, com endereço na Rua..., nº..., Bairro..., Cidade..., Estado..., CEP..., inscrito(a) no CNPJ sob o nº..., e no Cadastro Estadual sob o nº..., com endereço eletrônico..., neste ato representado(a) pelo(a) Sr./Sr.^a..., nacionalidade..., estado civil..., profissão..., portador(a) da Carteira de Identidade nº..., inscrito(a) no CPF sob o nº..., com domicílio e residência na Rua..., nº..., Bairro..., Cidade..., Estado..., CEP..., doravante denominado(a) de **Empregador(a)**, e [**Nome completo do(a) empregado(a)**], nacionalidade..., estado civil..., profissão..., portador(a) da Carteira de Identidade nº... e da CTPS nº... e série..., inscrito(a) no CPF sob o nº..., com endereço eletrônico..., com domicílio e residência na Rua..., nº..., Bairro..., Cidade..., Estado..., CEP..., doravante denominado(a) de **Empregado(a)**.

As partes acima têm como justo e acertado o presente termo aditivo ao contrato individual de trabalho, que se regerá pelas cláusulas a seguir:

Cláusula 1^a. Por mútuo acordo entre as partes, a partir da assinatura do presente instrumento, o contrato individual de trabalho passará a ser regido pelas normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, que tratam sobre o teletrabalho (“home office”), onde a prestação de serviços passará a ocorrer fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias da informação e da comunicação.

Parágrafo único. O presente ajuste individual tem como objetivo resguardar a saúde e bem-estar do(a) Empregado(a), bem como, evitar a propagação da doença coronavírus.

Cláusula 2^a. O(A) Empregado(a) continuará recebendo o mesmo valor do salário, contudo, o trabalho passará a ser realizado fora das dependências do(a) Empregador(a), em local definido a critério do(a) próprio(a) Empregado(a).

Cláusula 3^a. Caso necessário, o(a) Empregador(a) ficará responsável 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(a) Empregado(a).

Parágrafo único. Caso seja oferecida qualquer utilidade pelo(a) Empregador(a), esta não irá integrar na remuneração do(a) Empregado(a).

Cláusula 4^a. O(A) Empregado(a) se compromete a cumprir integralmente as instruções e orientações passadas pelo(a) Empregador(a), com o objetivo de evitar doenças e acidentes de trabalho, bem como, a assinar o termo de responsabilidade.

Cláusula 5^a. Ficam mantidas as demais cláusulas e condições contratuais que não foram expressamente alteradas pelo presente aditivo.

Cláusula 6^a. 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: _____