



# RETOMADA DA INDÚSTRIA: IMPLICAÇÕES JURÍDICAS TRABALHISTAS

Edição - 15/05/2024

# ÍNDICE

## CIRCULAR ESPECIAL - ESTADO DE CALAMIDADE

- 1) TELETRABALHO
- 2) CONCESSÃO E/OU ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS
- 3) FÉRIAS COLETIVAS
- 4) APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS
- 5) BANCO DE HORAS
- 6) REDUÇÃO DE JORNADA E DE SALÁRIO
- 7) SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

## ORIENTAÇÕES QUANTO A PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS E ORGANIZACIONAIS

- 1) EMPRESA QUE SOFREU PERDA DE DOCUMENTOS E/OU DADOS DO EMPREGADO
- 2) RESGATE DE INFORMAÇÕES PARA A RECONSTRUÇÃO DO BANCO DE DADOS DA EMPRESA
- 3) ATESTADO EMITIDO PELA DEFESA CIVIL
- 4) O EMPREGADO PODE AJUDAR NA LIMPEZA DA EMPRESA?
- 5) PODE HAVER CESSÃO DE EMPREGADO PARA A LIMPEZA DE OUTRA EMPRESA?
- 6) AJUDA AO EMPREGADO ATINGIDO
- 7) EMPRÉSTIMO AO EMPREGADO ATINGIDO
- 8) MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS PARA ENFRENTAMENTO DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA
- 9) SITUAÇÕES PARTICULARES



## CIRCULAR ESPECIAL - ESTADO DE CALAMIDADE

O Estado do Rio Grande do Sul está passando seguramente pela maior tragédia de sua história desde a Guerra dos Farrapos, que envolveu a perda de milhares de vidas, além da destruição de boa parte de sua economia.

Os fenômenos climáticos que ocorreram no final do mês de abril e início do mês de maio acarretaram abundantes precipitações de chuva nunca antes vistas nesta magnitude na história do Rio Grande do Sul, as quais literalmente varreram cidades do mapa, inundaram centenas de outras, inclusive nossa capital, Porto Alegre, desmancharam rodovias, derrubaram pontes, devastaram lavouras, num triste rastro de destruição, proporcionando um cenário digno de guerra e desolador, com grandes perdas materiais e, infelizmente, de incontáveis vidas, que ainda sequer foram contabilizadas em sua totalidade.

A situação de calamidade em todo o Estado do Rio Grande do Sul foi reconhecida expressamente pelo Poder Executivo estadual através do Decreto Estadual nº 57.596, de 1º de maio de 2024, o qual foi ratificado pela declaração de calamidade pública pelo Poder Executivo Federal, conforme Portaria nº 1.354, de 02 de maio de 2024, do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional, também abrangendo todo o estado do Rio Grande do Sul.

A dura experiência proporcionada pela pandemia do Covid-19 trouxe a necessidade de serem estabelecidas normas permanentes de previsões futuras para o enfrentamento de tais situações de calamidade, motivando a promulgação, no ano de 2022, da Lei nº 14.437, de 15 de agosto, a qual contempla várias alternativas com o intuito de mitigar e enfrentar os efeitos de tais situações adversas, sempre objetivando a manutenção dos empregos e das empresas através de esforços e de equilíbrio e, em certas situações, também de sacrifícios mútuos.

Diante deste cenário adverso e nefasto, as diversas entidades sindicais patronais, cientes de sua responsabilidade neste cenário adverso, buscaram imediatamente o diálogo com entidades sindicais laborais, na esperança de viabilizar negociações coletivas, tal como ocorreu outrora durante a pandemia do Covid-19, tendo como finalidade a celebração de Convenções Coletivas de Trabalho emergenciais à implantação de normas que proporcionassem mecanismos, com amparo na citada Lei 14.437/2022, tais como banco de horas, redução proporcional de jornada e salários, antecipação de férias, dentre outras, para viabilizar a preservação dos empregos e a manutenção das empresas, visto que sem estas últimas não há trabalhadores e renda e, sem os primeiros, não há empresas, numa combinação que proporciona a geração de bens e riqueza para a sociedade em geral, trazendo prosperidade e desenvolvimento social ao nosso estado.

Algumas entidades sindicais de nosso Estado atenderam estas ponderações e estabeleceram negociações, as quais culminaram com a celebração de Convenções Coletivas de Trabalho já transmitidas, contemplando regras semelhantes as estabelecidas na época do Covid-19.

Todavia, várias outras entidades sindicais laborais dificultaram e inviabilizaram a possibilidade de implementação desses mecanismos à preservação dos empregos e das empresas em sua totalidade, aprofundando a angústia de trabalhadores e empresários, diante da incerteza do futuro frente a esta tragédia nunca vista e vivida e das extremas dificuldades que dela decorrem, não fosse também a urgência que o momento impõe.

Como se não bastasse, a Lei nº 14.437/2022 exige, em alguns de seus dispositivos, a edição de normas pelo Poder Executivo federal para a sua regulamentação e, conseqüentemente, à sua aplicação efetiva em toda a sua amplitude de possibilidades, tal como, por exemplo, a suspensão do contrato de trabalho. Necessário observar que a edição de matéria legal acerca das relações de trabalho é de competência exclusiva da União, tal como estabelece o artigo 22, I e XVI, da Constituição Federal. Entretanto, transcorrido mais de duas semanas do reconhecimento do estado de calamidade a União, integrada pelo Poder Executivo Federal, leia-se, Ministério do Trabalho e Emprego, não emitiu até agora necessária regulamentação para permitir a plena aplicação da Lei nº 14.437/2022 em todos os seus termos à salvaguarda e preservação das empresas e, conseqüentemente, dos empregos.

Diante de tal quadro adverso, não apenas decorrente do manifesto estado de calamidade, mas também severamente agravado pela posição destas entidades sindicais laborais e da incompreensível demora/omissão do Governo Federal, entende-se que não há como se quedar inerte, enquanto que a riqueza e a pujança do nosso Estado – representadas por nossos valorosos trabalhadores e pelas empresas – escorrem, literalmente, água abaixo.

Sem dúvida alguma, a declaração de calamidade pública caracteriza nítida e inegável situação de força maior, o que autoriza a adoção de medidas inadiáveis, urgentes e necessárias para a sua superação. A omissão e inércia do Estado e a recusa das entidades sindicais laborais em estabelecer negociações com as entidades patronais não podem constituir óbice à preservação da nossa economia através das medidas necessárias, algumas excepcionais, que o momento exige. Outrossim, as entidades patronais não podem ser afastadas das negociações pela recusa dos sindicatos laborais.

Para as empresas que estão abrangidas por Convenções Coletivas em vigor, recomenda-se que seja observada quanto a previsão, caso contenha, de banco de horas, troca de feriados e concessão de férias por antecipação.

Assim sendo, propugna-se pela utilização dos instrumentos disponibilizados pela Lei nº 14.437/2022 e pela CLT, independentemente de negociações coletivas e da regulamentação pelo Executivo Federal, consubstanciados em: implantação de banco de horas; teletrabalho; concessão e antecipação de férias individuais; concessão de férias coletivas; antecipação e aproveitamento de feriados; redução de jornada com redução proporcional de salários e, em caráter excepcional e extremo, a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Na hipótese de o Poder Executivo federal editar norma nos termos do art. 1º, "caput", da Lei nº 14.437/2022, dispoendo sobre a adoção de medidas alternativas por empregados e empregadores, a presente será prontamente revisada e, se for o caso, poderá contar com novas orientações quanto a adoção das medidas emergenciais.

No momento presente e para a adoção das medidas emergenciais alternativas em relevo, tendo como finalidade a preservação dos empregos e a manutenção das empresas, deverão ser observados os critérios e procedimentos explicitados a seguir exemplificadamente, com os respectivos fundamentos legais:

## 1) TELETRABALHO

O empregado poderá ser designado, mediante comum acordo, para trabalhar em sua residência, desde que as suas condições assim permitam, o que deverá ser ajustado mediante aditivo contratual escrito prevendo:

- a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação dos serviços a serem desenvolvidos de forma remota, assim como o ressarcimento das despesas que possam ser arcadas pelo empregado (art. 75-D, da CLT);
- as precauções e cautelas que deverão ser observadas pelo empregado para evitar a ocorrência de doenças ou acidentes do trabalho (art. 75-E, da CLT);
- a obrigação do empregado e sua exclusiva responsabilidade quanto à observância da jornada de trabalho contratual, bem como dos períodos de descanso obrigatórios, sendo aplicável a este regime o quando disposto no art. 62, inciso III, da CLT; e
- a possibilidade de retorno ao trabalho presencial assim que as condições possibilitem e o prazo necessário para a transição (§2º do art. 2º da Lei nº 14.437/2022).

**2) CONCESSÃO E/OU ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS** (artigos 6º e seguintes da Lei nº 14.437/2022)

As férias individuais poderão ser concedidas por antecipação aos empregados que ainda não tenham o período aquisitivo completo (art. 6º, §1º, II, da Lei nº 14.437/2022), observados os seguintes procedimentos e condições:

- deverão ser comunicadas pelo empregador ao empregado, por escrito, podendo serem utilizados aplicativos de mensagem ou e-mail (meio eletrônico), com antecedência mínima de 48 horas (art. 6º, "caput", da Lei nº 14.437/2022);
- o período de férias não poderá ser inferior a 5 (cinco) dias corridos (art. 6º, §1º, I, da Lei nº 14.437/2022); e
- o pagamento da remuneração de férias deverá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao de início do gozo das férias (art. 10º da Lei nº 14.437/2022) e o pagamento do 1/3 de férias deverá ser satisfeito, o mais tardar e a critério do empregador, até a data em que devido o 13º salário (art. 8º da Lei nº 14.437/2022).

**3) FÉRIAS COLETIVAS** (artigos 12 e seguintes da Lei nº 14.437/2022)

- às férias coletivas aplicam-se os mesmos procedimentos e prazos estabelecidos para a concessão e/ou antecipação de férias individuais, podendo abranger todos os empregados ou setores da empresa, não se aplicando, no entanto, o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos, previstos na CLT, sendo permitida, ainda, a concessão por período superior a 30 (trinta) dias (art. 12 da Lei nº 14.437/2022); e
- as empresas que concederem férias coletivas ficam dispensadas de realizar as comunicações de que trata o art. 139, §§ 2º e 3º, da CLT, ou seja, comunicação ao Ministério do Trabalho e Emprego e ao sindicato laboral (art. 13 da Lei nº 14.437/2022).

**4) APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**

As empresas poderão antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, observados os seguintes procedimentos e condições:

- deverão comunicar aos seus empregados beneficiados com a medida, no prazo mínimo de 48 horas e por escrito ou por meio eletrônico, quais os feriados serão antecipados (art. 15, "caput", da Lei nº 14.437/2022); e
- alternativamente, poderão abater do saldo de banco de horas, se houver, os feriados acima referidos (parágrafo único do art. 14 da Lei nº 14.437/2022).

## 5) BANCO DE HORAS

Os empregadores poderão acordar com seus empregados a implantação de banco de horas observados os seguintes procedimentos e condições:

- o banco de horas poderá ser ajustado mediante acordo individual entre a empresa e o empregado, sendo que a compensação das horas poderá ser realizada no prazo de até 18 (dezoito) meses após a cessação da condição de calamidade pública (art. 16, "caput", da Lei nº 14.437/2022); e
- a recuperação das horas do período interrompido poderá ser efetuada mediante prorrogação da jornada em até 2 (duas) horas diárias, não podendo ultrapassar o limite de 10 (dez) horas diárias (art. 16, §1º, da Lei nº 14.437/2022), salvo na ocorrência da hipótese de que trata o art. 61, "caput", da CLT (execução de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa gerar prejuízo manifesto), caso em que a jornada poderá ser estendida para até 12 (doze) horas diárias.

## 6) REDUÇÃO DE JORNADA E DE SALÁRIO

Os empregadores e os empregados poderão ajustar a redução de jornada e de salário, em até 25% (vinte e cinco por cento), observados os seguintes procedimentos e condições:

- o ajuste deverá ser efetuado através de acordo escrito (art. 503, "caput", da CLT, combinado com art. 29, II, da Lei nº 14.437/2022);
- a redução de jornada e de salário poderá abranger a totalidade ou parte dos empregados da empresa (art. 29, "caput", da Lei nº 14.437/2022);
- o salário-hora deverá ser preservado (art. 29, I, da Lei nº 14.437/2022);
- a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos (art. 29, III, da Lei nº 14.437/2022); e
- a redução de jornada e de salário será encerrada pelo termo final da pactuação ajustada (art. 29, II, da Lei nº 14.437/2022), por decisão do empregador comunicada ao empregado quanto ao término do pactuado (art. 29, III, da Lei nº 14.437/2022) ou pela cessação do estado de calamidade e/ou força maior (art. 29, I, da Lei nº 14.437/2022, combinado com o parágrafo único do art. 503, da CLT).

### 7) SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

A possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho apresenta dificuldades adicionais para a sua implantação no momento presente, mas todavia não pode ser descartada.

Em conclusão, adoção desta medida exige a necessária cautela. Ressalta-se que poderão ser questionadas no futuro, de vez que risco sempre existe, todavia a alegação das empresas do real estado de necessidade e, principalmente da força maior e, ainda, demonstrando as providências eventualmente tomadas pela empresa para acudir os seus trabalhadores e a sua própria existência, certamente sensibilizarão os governantes e julgadores.

## ORIENTAÇÕES QUANTO A PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS E ORGANIZACIONAIS:

## 1) EMPRESA QUE SOFREU PERDA DE DOCUMENTOS E/OU DADOS DO EMPREGADO

Quando for possível e seguro o acesso ao banco de dados e arquivos, sugere-se que a empresa elabore um inventário dos documentos que não se perderam com a enchente.

Com relação aos documentos perdidos, extraviados ou destruídos, recomenda-se que a empresa proceda na elaboração de um Boletim de Ocorrência (B.O.) junto à Polícia Civil do Estado do RS, relatando com exatidão quais os documentos que não mais estão em sua posse.

É oportuno referir que neste B.O. poderá constar uma relação de documentos expedidos por órgãos oficiais (p.ex. CTPS de empregado) ou de documentos produzidos pela própria empresa (p.ex. ficha de registros de empregado), devendo mencionar, com a maior exatidão possível, quais foram os documentos perdidos e os respectivos períodos.

Conjuntamente ao B.O., é muito importante que a empresa efetue registros fotográficos da situação fática encontrada após o evento climático que acarretou o prejuízo, na medida que se constitui em prova visual passível de utilização futura.

O B.O. pode ser lavrado em Delegacia de Polícia Civil ou no [sítio eletrônico](#) do portal "[gov.br](#)":



## **2) RESGATE DE INFORMAÇÕES PARA A RECONSTRUÇÃO DO BANCO DE DADOS DA EMPRESA**

Sugere-se que a empresa proceda em consulta junto aos portais oficiais da União Federal, do Estado do Rio Grande do Sul, dos Municípios e de fundações e autarquias para obter com exatidão alguns dados visando reconstruir o acervo de informações dos empregados (ou terceirizados que tenham lhe prestado serviços).

A título de exemplo, a empresa pode consultar os portais da “CTPS Digital” ou do “eSocial”, visando obter dados acerca de evolução funcional e salarial do empregado.

Outros portais que podem contribuir nesse resgate são os da União Federal (“gov.br”) e do INSS (“inss.gov.br”).

Documentos relativos a ajustes de compensação de horários ou composição de CIPA podem ser solicitados às entidades sindicais quando tiverem sido repassados por determinação normativa.

## **3) ATESTADO EMITIDO PELA DEFESA CIVIL**

O atestado emitido pela Defesa Civil tem o condão declaratório de informar que determinado endereço foi atingido por um evento climático e que este resultou em alagamento e inundação, de forma a impossibilitar ao morador o acesso ou permanência em sua residência.

Na prática, o atestado emitido pela Defesa Civil não se compara a um atestado médico, menos ainda para efeitos de abono de faltas ou encaminhamento ao INSS para o gozo de benefício previdenciário (mesmo quando a previsão de retorno ao local seja superior a 15 dias).

Ele se presta tão-somente a comprovar impossibilidade do empregado de comparecer ao trabalho.

A empresa, ao receber o atestado da Defesa Civil, não poderá punir o empregado pela ausência verificada (advertências, suspensões e aplicação de justa causa).

Porém, a empresa não está obrigada ao pagamento das horas não trabalhadas, e, sequer, das horas de repouso semanal remunerado.

Por outro lado, é oportuno verificar a veracidade do atestado apresentado e se endereço atingido efetivamente é o do empregado. Recomenda-se que a empresa promova uma checagem da situação particular de cada empregado e a condição da residência quando apresentado o atestado em questão.

Caso seja de interesse da empresa, assina-se a possibilidade da prática de banco de horas com o empregado impossibilitado de comparecimento, com compensações futuras das ausências ao trabalho.

#### **4) O EMPREGADO PODE AJUDAR NA LIMPEZA DA EMPRESA?**

Esse questionamento merece ser apreciado com cuidado pelo empresário.

A necessidade de limpeza da empresa autoriza que, excepcionalmente, um empregado execute as tarefas de limpeza na empresa sem que tal condição implique em desvio funcional ou acarrete em prejuízo passível de reparação.

Assina-se, contudo, cautela e cuidado no momento de arremeter os empregados para essa tarefa, mormente no que respeita às questões de saúde e segurança do trabalho.

É imperioso que a empresa forneça todos os EPIs e EPCs necessários para essa atividade, assim como elabore um plano de trabalho em conjunto com o SESMT, tudo com vistas a evitar acidentes ou doenças decorrentes dos serviços de limpeza.

#### **5) PODE HAVER CESSÃO DE EMPREGADO PARA A LIMPEZA DE OUTRA EMPRESA?**

A empresa atingida pela enchente, e que por essa situação de força maior não está operando, poderá ceder o empregado para outra, mesmo que não seja do mesmo grupo econômico, ressaltando a responsabilidade acidentária ao tomador dos serviços.

#### **6) AJUDA AO EMPREGADO ATINGIDO**

A empresa pode promover e/ou participar de ações humanitárias em favor de um ou diversos empregados na condição de AJUDA PARA MINIMIZAR A SITUAÇÃO DOS FLAGELADOS (p.ex. doação de cobertor, roupas, eletrodomésticos, materiais de construção, etc).

Merece atentar que as doações efetuadas pela empresa ao empregado não poderão ser compensadas ou deduzidas de parcelas trabalhistas.

Entretanto, a empresa deve ter cautela para que essas ações não se constituam em brigações trabalhistas, inclusive para não gerar aquisição de direitos e não se incorporar aos contratos de trabalho dos empregados beneficiados.

## 7) EMPRÉSTIMO AO EMPREGADO ATINGIDO

As ações financeiras na modalidade de empréstimo entre empregado e empresa deverão ser ajustadas sempre por escrito. O pagamento do empréstimo poderá ser parcelado mensalmente, mediante desconto autorizado também por escrito pelo empregado, desde que o valor de cada parcela não ultrapasse 30% (trinta por cento) da remuneração.

Frisa-se que o adiantamento da gratificação natalina (13º salário) não se constitui em empréstimo.

## 8) MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS PARA ENFRENTAMENTO DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

É oportuno que a empresa sempre observe as previsões das normas coletivas da sua categoria, inclusive àquelas promovidas em casos emergenciais.

Se não houver, em situação de força maior, é possível ser adotadas as seguintes medidas trabalhistas alternativas, nos termos da Lei Federal nº 14.437/2022:

- I. o teletrabalho;
- II. a antecipação de férias individuais;
- III. a concessão de férias coletivas;
- IV. o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V. o banco de horas; e
- VI. a suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

## 9) SITUAÇÕES PARTICULARES

Neste momento extremamente delicado de força maior, faz-se necessário que as situações particulares sejam avaliadas individualmente para cada empregado. A tomada de cada decisão deve ser razoável e proporcional a cada desafio enfrentado.

Sugere-se à empresa que, em caso de dúvida, efetue consulta à entidade sindical patronal de sua categoria e o Departamento Jurídico, a fim de resguardar os interesses empresariais e evitar prejuízos.

[www.garcezadvogados.com.br](http://www.garcezadvogados.com.br)

