



CARTILHA
TRABALHISTA

**ENCHENTES NO
RIO GRANDE DO SUL**





As regras previstas na Lei 14.437/22, que se referem a medidas trabalhistas alternativas, são auto-aplicáveis ou dependem de impulso do Governo Federal?

A Lei 14.437/22 autoriza o Poder Executivo Federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores (contratação individual), de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

Assim, as medidas não são de aplicação imediata pelas empresas, dependendo de normatização pelo Poder Executivo Federal. No caso específico, o Poder Executivo Federal, até a presente data, não autorizou a adoção das medidas trabalhistas alternativas por contratação individual. Desta forma, medidas como aquelas que facilitam a mudança imediata e unilateral do trabalho presencial para o teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e a antecipação de feriados, e banco de horas na forma prevista na Lei 14.437/22 dependem de impulso do Executivo Federal que ainda não foi adotado.



E os recolhimentos do FGTS, também referidos na Lei 14.437/22?

Neste caso específico, a postergação dos recolhimentos foi autorizada apenas para 46 (quarenta e seis) municípios (Porto Alegre está incluída) através da Portaria MTE nº 729/2024. Os recolhimentos do FGTS, referentes às competências de abril a julho de 2024, poderão ser efetuados em até quatro parcelas, a partir da competência de outubro de 2024, na data prevista para o recolhimento mensal devido.



E as medidas alternativas previstas na lei, podem ser estabelecidas por negociação coletiva do trabalho?

Sim, o caminho possível, em razão da ausência de autorização da contratação individual, é a negociação coletiva. Além das medidas ali estabelecidas, outras também poderão ser adotadas como: a) banco de horas negativas de empregados impossibilitados de se deslocarem para o estabelecimento empregador; b) prestação de serviços além do limite de horas extras em razão da situação de força maior e postergação de repouso semanal; c) a suspensão do contrato de trabalho com frequência a curso de reciclagem profissional, com antecipação de bolsa do seguro desemprego (art. 476-A da CLT); d) postergação de exames médicos periódicos, treinamento e eleição de CIPA; e e) redução de jornada e salários ou somente de salários.



Vários empregados da empresa tiveram perdas de bens e alimentos em razão da enchente. A empresa pode fornecer ajuda a estes empregados sob a forma de valores, cesta básica ou bens, sem que fique caracterizada a natureza salarial?

Estabelece o parágrafo segundo do art. 457 da CLT que as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

A ajuda aventada, além de não ser habitual, se inscreve no conceito geral de ajuda de custo (em valor ou bens) e assim não se incorpora ao contrato de trabalho, não tem natureza salarial, e não constitui base para incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.



Recebi de empregados certidões da Defesa Civil que atestam que se encontram com dificuldade de locomoção em virtude de alagamentos e/ou bloqueios, ou que sua residência se encontra em área que foi alagada. Estas certidões se equiparam a atestados médicos para efeitos de abono de falta?

Estas certidões apenas atestam situações que envolvem determinadas pessoas e que podem justificar a impossibilidade de deslocamento até o local de trabalho. Estas certidões, por si só, não são abonatórias de ausência, mas justificam a adoção pela empresa das medidas normalmente previstas em convenção coletiva de trabalho, como, por exemplo, a constituição de banco de horas negativo, antecipação de férias ou teletrabalho.



O Ministério Público do Trabalho encaminhou recomendação no sentido de que as empresas garantam que as ausências ao trabalho devidamente justificadas pela exposição direta a alagamentos, enchentes e outras situações de força maior ocasionadas pela calamidade pública não ocasionem perdas salariais aos trabalhadores expostos, de modo que sejam devidamente abonadas ou adotadas as medidas trabalhistas alternativas previstas em convenções e acordos coletivos ou que venham a ser autorizadas pelo Governo Federal. No caso da nossa empresa os sindicatos não fizeram acordo coletivo. Estou obrigado a abonar as faltas?

Não existe previsão em lei para o abono de faltas cuja justificativa seja a exposição direta ao alagamento ou outras situações decorrentes da calamidade pública. O abono sugerido pelo Ministério Público do Trabalho não é obrigatório. Aqui deve prevalecer o bom senso, com aplicação, caso seja possível, dos mecanismos de flexibilização já previstos em lei e admitidos em contratação individual como o banco de horas e a concessão de férias regulares.



As regras dos arts. 502 e 503 da CLT se aplicam às situações decorrentes da calamidade pública decorrente das fortes chuvas e enchentes?

Nos casos de extinção da empresa ou de um dos seus estabelecimentos em decorrência direta destes acontecimentos (extinção que deve ser comprovada, bem como a relação direta com as chuvas e enchentes) a indenização da rescisão do contrato de trabalho se dá na forma do art. 502, II, da CLT, ou seja, pela metade do que seria devido em caso de rescisão sem justa causa.

Outrossim, o art. 503 da CLT, quando os prejuízos decorrentes da força maior possam ser comprovados, estabelece que é lícita a redução geral dos salários dos empregados em até 25% (vinte e cinco por cento), respeitado o salário mínimo nacional.



Ficando a empresa sem operação por mais de 15 (quinze) dias ou o empregado ausente por igual período é possível afastar os empregados do trabalho com percepção de benefício previdenciário por incapacidade temporária?

A Lei 8.213/91, em seu art. 21, estabelece que se equiparam ao acidente do trabalho, para os efeitos da própria lei, o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário de trabalho, não necessariamente relacionado com a prestação do serviço contratado. Neste sentido, faz referência, por exemplo, a ato de agressão e ato de imperícia de terceiro.

Entre as hipóteses também está elencado o acidente decorrente de desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior. Assim, no caso de inundação do local de trabalho, tendo o empregado se acidentado no local, o evento é equiparado a acidente de trabalho. A condição sempre será o acidente.

Não tendo o empregado se acidentado, a mera inundação do local de trabalho ou de sua residência não enseja o requerimento e o gozo de benefício previdenciário por acidente de trabalho. Da mesma forma, a mera incapacidade do empregado para o trabalho habitual por mais de 15 (quinze) dias, sem qualquer relação com doença, também não autoriza a percepção de auxílio-doença.

Alguma possibilidade de adoção de Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda nos moldes do adotado durante a Covid, com suspensão do contrato de trabalho e pagamento de bolsa pelo Governo Federal?

A autorização em lei para que o Governo Federal adote a medida existe, mas, segundo o Ministro do Trabalho, não há verbas à disposição do Executivo para implementar um programa neste formato.

**CRÉDITOS: FLÁVIO OBINO
ADVOGADOS ASSOCIADOS**

