



MEDIDAS EMERGENCIAIS NO 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, entendem os empregadores, através de suas entidades sindicais, 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.

Caso a Convenção Coletiva de Trabalho estivesse em vigor, visto que sua vigência expirou no dia 30 de abril do corrente e não há ultratividade, empregadores e trabalhadores teriam à disposição cláusula que autoriza a adoção do regime de trabalho em sistema de banco de horas, proporcionando maior segurança jurídica.

Entretanto, não há previsão para a sua renovação e a proposta de prorrogação de sua vigência formulada pelos sindicatos patronais, dada a atual situação, não encontrou eco na representação dos trabalhadores.

Assim sendo, as entidades sindicais patronais propugnam 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, dispondo 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:

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).

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), observadas 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 do 13º salário (art. 8º da Lei nº 14.437/2022).

Férias coletivas (artigos 12 e seguintes da Lei nº 14.437/2022):

As 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).

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).

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.

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).

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, as entidades patronais recomendam a adoção destas medidas com a necessária cautela. Ressaltam, porém, 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.

Gilberto Porcello Petry

Presidente do Sinmetal