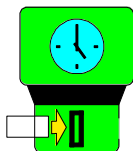
				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 002	06/01/2026

Sumário:

- FALTAS AO TRABALHO EM SITUAÇÕES DE ENCHENTE E CAOS NO TRÂNSITO - COMO O RH DEVE AGIR COM EQUILÍBRIO
- GESTÃO DE SAÚDE OCUPACIONAL - O PAPEL ESTRATÉGICO DOS EXAMES MÉDICOS NO RH
- DCTFWEB - DECLARAÇÃO DE DÉBITOS E CRÉDITOS TRIBUTÁRIOS FEDERAIS - CANCELAMENTO DE MULTAS POR ATRASO NA ENTREGA
- CADASTRAMENTO DE USUÁRIOS, CONCESSÃO E CONTROLE DE ACESSOS AO SISTEMA CNIS - GUIA PRÁTICO



FALTAS AO TRABALHO EM SITUAÇÕES DE ENCHENTE E CAOS NO TRÂNSITO - COMO O RH DEVE AGIR COM EQUILÍBRIO

Como gestor de Recursos Humanos, é fundamental tratar situações excepcionais — como enchentes e grandes transtornos no trânsito — com equilíbrio entre o que a lei permite e o bom senso necessário para manter um clima organizacional saudável. A seguir, explicamos de forma clara o que diz a legislação, o que a empresa pode fazer e como o colaborador deve proceder.

Ausências por enchente ou trânsito - Regra geral e possibilidade de desconto

De modo geral, faltas ao trabalho motivadas por enchentes ou problemas graves no trânsito podem ser descontadas, pois não constam como faltas justificadas na CLT. A legislação trabalhista brasileira não prevê esses eventos como hipótese automática de abono de falta.

Exemplo prático:

Um colaborador não consegue chegar ao trabalho porque vias principais foram alagadas. Apesar do motivo ser compreensível, a empresa, juridicamente, pode descontar o dia ou as horas não trabalhadas. Isso não impede, contudo, que a organização opte por abonar a falta, seja por política interna, bom senso ou acordo individual ou coletivo.

O enquadramento legal segundo a CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 473, lista situações específicas em que o empregado pode faltar sem prejuízo do salário, como:

- Falecimento de familiar,
- Casamento,
- Doação de sangue,
- Comparecimento judicial, entre outros.

Enchentes, deslizamentos ou congestionamentos extremos não estão incluídos nesse rol legal.

Assim, como regra, o empregador pode:

- Descontar o dia ou as horas não trabalhadas;
- Descontar o vale-transporte correspondente ao período de ausência.

Alternativas práticas para evitar prejuízos ao colaborador

Mesmo com respaldo legal para o desconto, boas práticas de RH recomendam soluções mais equilibradas. Veja algumas possibilidades:

1. Comunicação imediata

O colaborador deve avisar a empresa o mais rápido possível, explicando a situação e demonstrando boa-fé.

Exemplo: enviar mensagem ao gestor informando que a região está alagada e que não há transporte disponível.

2. Comprovação por órgãos oficiais

Em regiões atingidas por enchentes, a Defesa Civil pode emitir um atestado de impossibilidade de locomoção, documento que pode ser utilizado pela empresa para:

- Abonar a falta;
- Evitar advertências ou registros negativos.

3. Compensação de horas ou banco de horas

Outra solução comum é a compensação das horas em outro dia ou o uso do banco de horas, quando existente.

Exemplo: o colaborador falta em um dia por enchente e compensa ficando uma hora a mais durante a semana seguinte.

4. Verificação de acordos ou convenções coletivas

Algumas categorias profissionais possuem Convenção ou Acordo Coletivo prevendo o abono de faltas em casos de força maior, como calamidades públicas.

Sempre vale consultar o sindicato da categoria.

Limites da penalidade - O que a empresa não pode fazer

Embora o desconto salarial seja permitido, é importante destacar um ponto essencial:

- O empregador não pode aplicar punições mais graves, como:
- Suspensão disciplinar;
- Demissão por justa causa;

Isso porque a ausência ocorreu por motivo de força maior, e não por desídia, negligência ou má-fé do trabalhador.

Exemplo: um empregado impedido de sair de casa devido a alagamento não pode ser tratado como faltoso habitual.

Legalidade com humanidade

Do ponto de vista legal, o desconto da falta por enchente ou trânsito é permitido. Porém, do ponto de vista estratégico e humano, o RH deve buscar soluções que preservem:

- A legalidade,
- O bom senso,
- A confiança entre empresa e colaborador.

Empresas que agem com equilíbrio nesses momentos tendem a fortalecer o engajamento e a responsabilidade mútua, mesmo em situações adversas.



GESTÃO DE SAÚDE OCUPACIONAL O PAPEL ESTRATÉGICO DOS EXAMES MÉDICOS NO RH

Como gestor de Recursos Humanos, é fundamental compreender que os exames médicos ocupacionais não são apenas uma exigência legal, mas um instrumento essencial de prevenção, controle de riscos e proteção da saúde do trabalhador. Eles acompanham o colaborador em momentos-chave da sua trajetória profissional e estão previstos na NR-7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

A seguir, apresentamos de forma clara e objetiva os principais tipos de exames, seus objetivos, princípios gerais e exemplos práticos para facilitar o entendimento.

Avaliação prévia de aptidão ao cargo (exame admissional)

O exame admissional deve ser realizado antes de o trabalhador assumir suas atividades, com o objetivo de verificar se ele está apto física e mentalmente para a função que irá exercer.

Exemplo prático:

Um candidato contratado para atuar como operador de empilhadeira precisa passar por avaliação clínica e, se necessário, exames complementares (como exame oftalmológico), garantindo que não haja limitações que comprometam a segurança própria ou de terceiros.

Esse exame protege tanto o empregado quanto a empresa, evitando alocações inadequadas e futuros passivos trabalhistas.

Monitoramento contínuo da saúde do trabalhador (exame periódico)

Os exames periódicos têm como finalidade acompanhar a saúde do empregado ao longo do tempo, identificando precocemente possíveis doenças relacionadas ao trabalho.

A periodicidade varia conforme:

- Menores de 18 anos e maiores de 45 anos: normalmente anual;
- Empregados entre 18 e 45 anos sem exposição a riscos: geralmente bienal;
- Atividades com riscos específicos: conforme definido no PCMSO.

Exemplo prático:

Um colaborador exposto a ruído excessivo realiza exames audiométricos anuais para identificar possíveis perdas auditivas em estágio inicial.

Verificação de condições para reintegração ao trabalho (exame de retorno)

O exame de retorno ao trabalho é obrigatório quando o empregado fica afastado por 30 dias ou mais, seja por:

- Doença comum;
- Acidente de trabalho ou não;
- Licença-maternidade.

O objetivo é assegurar que o trabalhador esteja apto para retomar suas atividades.

Exemplo prático:

Um funcionário afastado por cirurgia ortopédica retorna após 45 dias. O médico do trabalho avalia se ele pode reassumir integralmente suas funções ou se necessita de restrições temporárias.

Adequação médica diante de novas atividades (exame de mudança de função)

Sempre que houver alteração de função, setor ou posto de trabalho que implique exposição a novos riscos, é obrigatório realizar o exame de mudança de função.

Exemplo prático:

Um auxiliar administrativo é transferido para o setor de produção, onde há exposição a agentes químicos. Antes da mudança, ele deve passar por avaliação médica específica para esse novo risco.

Esse exame garante que o controle médico esteja alinhado às novas condições de trabalho.

Avaliação de saúde no encerramento do vínculo (exame demissional)

O exame demissional é realizado no término do contrato de trabalho, com o objetivo de verificar as condições de saúde do empregado no desligamento.

Ele pode ser dispensado se o último exame ocupacional tiver sido realizado:

- Há até 90 dias (grau de risco 1 e 2);
- Há até 135 dias (grau de risco 3 e 4).

Exemplo prático:

Se um empregado de escritório (grau de risco 1) realizou exame periódico há dois meses, o exame demissional pode ser dispensado, conforme a NR-7.

Regras essenciais que todo RH deve observar

Alguns princípios são obrigatórios e não admitem flexibilização:

- Obrigatoriedade legal: regidos pela CLT e pela NR-7;
- Custo zero para o empregado: todos os exames são pagos pelo empregador;
- Realização em horário de trabalho: nunca em férias, folgas ou fora do expediente;
- Compatibilidade com a função: os exames devem refletir os riscos reais do cargo.

O descumprimento dessas regras pode gerar autuações, ações trabalhistas e danos à imagem da empresa.

Exames Complementares conforme os riscos do ambiente

Além da avaliação clínica, podem ser exigidos exames complementares, definidos com base no PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos, tais como:

- Audiometria: exposição a ruído;
- Espirometria: poeiras, fumos ou agentes químicos;
- Raio-X: atividades com minerais ou poeiras específicas;
- Exames laboratoriais: exposição a agentes biológicos ou químicos.

Exemplo prático:

Um trabalhador em laboratório químico pode precisar de exames laboratoriais periódicos para monitorar possíveis alterações decorrentes da exposição.

Saúde Ocupacional como pilar da gestão de pessoas

Em síntese, os exames médicos ocupacionais são indispensáveis para a proteção da saúde do trabalhador, para a prevenção de doenças ocupacionais e para a segurança jurídica da empresa. Cabe ao RH garantir que todos os exames sejam realizados nas situações previstas em lei, com acompanhamento de um médico do trabalho qualificado, assegurando conformidade legal e responsabilidade social.

Uma gestão eficiente de saúde ocupacional reflete diretamente em ambientes mais seguros, produtivos e sustentáveis.



**DCTFWEB - DECLARAÇÃO DE DÉBITOS E CRÉDITOS TRIBUTÁRIOS
FEDERAIS - CANCELAMENTO DE MULTAS POR ATRASO NA ENTREGA**

O Ato Declaratório Executivo nº 1, de 02/01/26, DOU de 05/01/26, da Coordenação-Geral de Administração do Crédito Tributário, cancelou multas por atraso na entrega da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais - DCTFWeb nos casos em que especifica. Na íntegra:

O Coordenador-Geral de Administração do Crédito Tributário, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 66, caput, inciso II, e art. 358, caput, inciso II, do Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria ME nº 284, de 27 de julho de 2020, e tendo em vista o disposto no art. 6º da Instrução Normativa RFB nº 2.237, de 4 de dezembro de 2024, declara:

Art. 1º - Ficam canceladas as multas por atraso na entrega da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais - DCTFWeb emitidas no dia 31 de dezembro de 2025.

Parágrafo único - Observada a data de emissão da multa, o cancelamento a que se refere o caput aplica-se em caso de atraso na entrega da DCTFWeb Geral e Reclamatória Trabalhista referente ao período de apuração novembro de 2025, entregue por pessoa jurídica ou por pessoa física equiparada à empresa.

Art. 2º - O contribuinte que já tenha efetuado o pagamento da multa cancelada por este Ato Declaratório Executivo poderá apresentar Pedido Eletrônico de Restituição, Ressarcimento ou Reembolso e Declaração de Compensação - PER/DCOMP Web.

Art. 3º - O contribuinte que já tenha compensado o valor da multa cancelada por este Ato Declaratório Executivo poderá cancelar a declaração de compensação ou retificá-la para excluir o débito, observado o disposto no Capítulo VII da Instrução Normativa RFB nº 2.055, de 6 de dezembro de 2021.

Art. 4º - Este Ato Declaratório Executivo entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

JORDÃO NÓBRIGA DA SILVA JUNIOR



CADASTRAMENTO DE USUÁRIOS, CONCESSÃO E CONTROLE DE ACESSOS AO SISTEMA CNIS - GUIA PRÁTICO

A Portaria nº 1.321, de 02/01/26, DOU de 06/01/26, da Diretoria de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão, aprovou o Guia Prático para órgãos e entidades externos (cadastramento de usuários, concessão e controle de acessos ao sistema CNIS). Na íntegra:

A Diretora de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso da competência que lhe confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e tendo em vista o que consta no Processo Administrativo nº 35014.467457/2025-92, resolve:

Art. 1º - Fica aprovado o Guia Prático para órgãos e entidades externos, que trata do cadastramento de usuários, da concessão e do controle de acessos ao sistema Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS, na forma do Anexo I desta Portaria.

Parágrafo único - O Anexo I será disponibilizado no Portal Gov.br/inss e no Portal do INSS, na Intraprev.

Art. 2º - O gerenciamento dos acessos de usuários ao sistema CNIS deverá ser realizado pelo novo GERID (SQL), a partir de 06 de janeiro de 2026.

§ 1º - O cadastramento de novos usuários e a gestão dos acessos deverão ser efetuados exclusivamente pelo endereço eletrônico <https://inss.gerid.dataprev.gov.br/>.

§ 2º - A migração dos usuários com credencial ativa ao sistema CNIS será realizada de forma automática.

§ 3º - Todas as credenciais poderão ser consultadas diretamente no novo GERID.

§ 4º - O GERID atual e o novo coexistirão temporariamente até que todas as aplicações parceiras ao GERID, como CNIS, SAT, entre outras, concluem a migração para o novo GERID (SQL).

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MÁRCIA ELIZA DE SOUZA