



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

28 de julho de
2025

Informe Estratégico – Impactos da tarifa de 50% dos EUA e medidas trabalhistas

Resumo

A tarifa de 50% imposta pelos Estados Unidos sobre produtos brasileiros exige que as empresas nacionais adotem medidas estratégicas e trabalhistas, sempre com o respaldo jurídico adequado. Para enfrentar esse cenário adverso, é fundamental que as organizações avaliem cuidadosamente a necessidade de implementar ações que preservem a sustentabilidade dos negócios e mitiguem os impactos econômicos, operacionais e trabalhistas decorrentes da nova realidade comercial.

A imposição de uma tarifa de 50% pelos Estados Unidos sobre produtos brasileiros, com vigência **a partir de 1º de agosto de 2025**, tem gerado grande preocupação em diversos setores da economia nacional — especialmente nos segmentos mais dependentes do mercado norte-americano, como carnes, aeronaves (Embraer), celulose, café e suco de laranja.

A tarifa pode gerar os seguintes efeitos sobre o mercado de trabalho: redução da demanda por mão de obra nos setores exportadores; aumento da ociosidade operacional; pressão por redução de custos, inclusive com pessoal; risco de dispensas e conflitos trabalhistas; necessidade de requalificação profissional e realocação de trabalhadores, dentre outros efeitos.

Diante desse cenário, algumas empresas brasileiras afetadas poderão necessitar adotar medidas emergenciais para preservar a sustentabilidade dos negócios e mitigar os impactos econômicos e trabalhistas.

A seguir, destacam-se alternativas previstas na legislação trabalhista:



1 – Férias coletivas.

Conforme o [“caput”](#) do art. 139 da CLT, é possível conceder férias coletivas a todos os empregados ou a determinados estabelecimentos ou setores da empresa, por período mínimo de dez dias consecutivos. Para tanto, é obrigatória a comunicação ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego e ao sindicato da categoria com antecedência mínima de quinze dias. Condições específicas podem ser negociadas com o sindicato da categoria por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

2 – Banco de horas.

O [§ 5º](#) do art. 59 da CLT permite a adoção do banco de horas para compensação de jornada, mediante acordo individual escrito prevendo a compensação em até seis meses. Por meio de negociação coletiva pode ser ajustado acordo coletivo ou convenção coletiva para compensação em até um ano ([§ 2º](#) do art. 59 da CLT). As horas não compensadas dentro do prazo devem ser pagas como horas extras, com acréscimo de 50% ou conforme o adicional previsto em instrumento coletivo.

3 – Regime de compensação de jornada de trabalho.

Segundo o [§ 6º](#) do art. 59 da CLT, é permitido o regime de compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito, desde que a compensação ocorra dentro do mesmo mês. As horas não compensadas devem ser remuneradas como extras, com acréscimo de 50% ou conforme o adicional previsto em instrumento coletivo. A compensação também pode ser ajustada por instrumento coletivo.

4 – Redução de jornada de trabalho.

O [inciso I](#) do art. 611-A da CLT autoriza a redução da jornada de trabalho mediante negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores. O instrumento coletivo deve prever proteção contra dispensa imotivada, ou sem justa causa, durante sua vigência ([§ 3º](#) do art. 611-A).

5 – Suspensão contratual para qualificação profissional.

O [art. 476-A](#) da CLT permite a suspensão do contrato de trabalho por dois a cinco meses para participação do empregado em curso ou programa de qualificação oferecido pelo empregador. O citado dispositivo estabelece as seguintes condições: previsão em instrumento coletivo e anuência formal do empregado; comunicação ao sindicato com quinze dias de antecedência da suspensão contratual; possibilidade de concessão de ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial; garantia de



manutenção dos benefícios voluntários durante o período; caso o empregado seja dispensado durante o período de suspensão do contrato de trabalho ou nos três meses subsequentes ao seu retorno, o empregador deverá pagar, além das verbas rescisórias previstas na legislação vigente, uma multa estipulada em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, cujo valor não pode ser inferior a 100% da última remuneração mensal recebida pelo empregado antes da suspensão contratual. A suspensão pode ser prorrogada, desde que o empregador arque com o valor da bolsa de qualificação profissional.

6 – Redução salarial.

A Constituição Federal (art. 7º, [VI](#)) e a CLT (art. 611-A, [V](#)) permitem a redução salarial, desde que negociada com o sindicato dos trabalhadores por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Porém, deverão ser observadas as seguintes restrições: o instrumento coletivo deve prever proteção contra dispensa imotivada ou sem justa causa ([§ 3º](#) do art. 611-A da CLT), sendo vedada a redução salarial quando o salário do empregado corresponde ao salário mínimo ([inciso IV](#) do art. 611-B da CLT).

7 – Alternativas em caso de necessidade de rescisão contratual.

Caso não seja possível manter o vínculo empregatício, as empresas podem considerar as seguintes alternativas legais para formalizar a rescisão contratual:

- **Acordo perante a Comissão de Conciliação Prévia (CCP).**

Caso exista Comissão de Conciliação Prévia (CCP) instituída, a empresa pode formalizar o desligamento do empregado por meio de acordo celebrado nesse âmbito. Essa alternativa proporciona maior segurança jurídica às partes envolvidas, além de conferir celeridade à resolução de eventuais pendências trabalhistas.

A CCP está regulamentada nos artigos [625-A](#) a 625-H da CLT, sendo facultativa sua utilização, mas recomendada em situações que envolvam rescisão contratual e quitação de verbas.

- **Extinção do contrato por acordo entre as partes.**

A CLT, no [art. 484-A](#), permite a extinção do contrato de trabalho por acordo mútuo entre empregador e empregado, com os seguintes efeitos: o aviso prévio será pago pela metade, se indenizado; a multa do FGTS também será reduzida pela metade; as demais verbas rescisórias serão pagas integralmente; o empregado poderá retirar até 80% do saldo da conta vinculada no FGTS; quanto ao seguro-desemprego não



há direito ao benefício. Essa modalidade oferece flexibilidade, mas exige atenção aos requisitos legais para evitar questionamentos futuros.

- **Homologação de acordo extrajudicial.**

Outra alternativa é a formalização da rescisão por meio de acordo extrajudicial homologado pela Justiça do Trabalho, em processo de jurisdição voluntária ([art. 855-B a 855-E da CLT](#)). Para tanto, devem ser observados os seguintes requisitos: representação obrigatória de ambas as partes por advogado distinto; elaboração de petição conjunta contendo os termos do acordo; análise e homologação pelo juiz, que poderá confirmar ou rejeitar o que foi pactuado. Essa via confere maior segurança jurídica ao acordo, especialmente em situações mais complexas ou sensíveis.

8 – Além de dessas, também podem ser adotadas as seguintes medidas estratégicas complementares:

- **Revisão de contratos e estrutura de pessoal**, com o redimensionamento de equipes nos setores diretamente impactados pela queda nas exportações, e a requalificação de trabalhadores para atuação no mercado interno ou em novos mercados externos, além da adoção de jornadas flexíveis ou banco de horas, ajustando a produção à nova demanda, e a implementação de férias coletivas, especialmente nas áreas mais afetadas.

- **Fortalecimento da produtividade**, mediante investimento em automação e tecnologias que reduzam custos operacionais, e adoção de programas de inovação e melhoria contínua, visando o aumento da competitividade dos produtos.

- **Negociação sindical e diálogo interno**, com a criação de comitês internos de crise com participação de representantes dos trabalhadores, para discutir alternativas à dispensa, e comunicação transparente sobre os impactos da tarifa e os planos de ação da empresa.

- **Apoio governamental**, mediante a solicitação de linhas de crédito especiais e incentivos fiscais voltados às empresas afetadas, e participação em programas públicos de requalificação profissional.

Considerações finais.

Diante da nova tarifa imposta pelos EUA, é essencial que as empresas brasileiras avaliem cuidadosamente as medidas trabalhistas e estratégicas disponíveis, sempre com o suporte jurídico adequado. Essa análise deve considerar não apenas os impactos imediatos sobre a produção e as exportações, mas também os efeitos



indiretos sobre a cadeia de suprimentos, a estrutura de custos, a força de trabalho e a sustentabilidade do negócio no médio e longo prazo.

Todas as medidas citadas têm como objetivo preservar empregos, adaptar as operações à nova realidade do comércio internacional e garantir a continuidade das atividades empresariais em um ambiente de crescente incerteza. A adoção de uma postura proativa, integrada e juridicamente embasada será fundamental para que as empresas enfrentem esse novo cenário com resiliência e responsabilidade social.

Importante



O texto do informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT