

■ ■ F E L S B E R G
A D V O G A D O S

Módulo 1

Aspectos trabalhistas
decorrentes da pandemia
causada pelo COVID-19



Agenda

1. Obrigações e deveres advindos da relação entre empregador e empregado;
2. Normas relacionadas à saúde e segurança no trabalho;
3. Pandemia COVID-19
 - a. Utilização de máscaras de proteção;
 - b. Vacinação.
4. Rescisão Contratual (dispensa coletiva / PDV);
5. Casos práticos
 - a. Encerramento da operação Ford no Brasil;
 - b. Transformação global e encerramento parcial de empresa.



1. Obrigações e deveres advindos da relação entre empregador e empregado

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

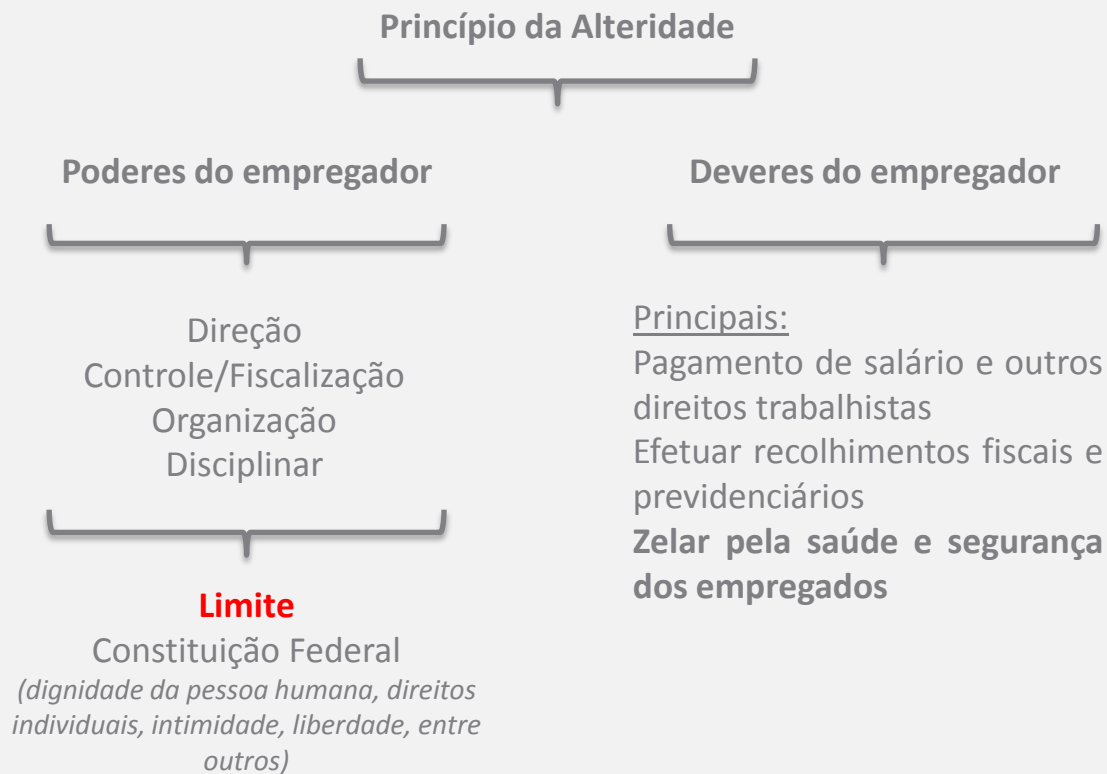
Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a **prestação pessoal de serviço**.

- *Princípio da alteridade: assunção do risco do negócio pelo empregador*

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que **prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário**.



1. Obrigações e deveres advindos da relação entre empregador e empregado



1. Obrigações e deveres advindos da relação entre empregador e empregado

Direitos do empregado



Receber salário e demais direitos previstos na legislação/normas coletivas/políticas
Cumprir jornada de trabalho*

Deveres do empregado



Cumprir as determinações do empregador
Agir com probidade, diligência na prestação de serviços



2. Normas relacionadas à saúde e segurança no trabalho

Constituição
Federal

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

CLT

Empresas devem cumprir a legislação e exigir o cumprimento pelos empregados; empregados devem cumprir as diretrizes de saúde e segurança, constituindo ato faltoso a recusa injustificada

Leis/Decretos/Normas Regulamentadoras/Precedentes

Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT?



3. Pandemia COVID-19



Utilização de máscara

Lei 13.979/2020 (com alterações introduzidas pela Lei nº 14.019/2020)

- Uso obrigatório em estabelecimentos públicos ou privados
- Fornecimento de máscaras aos empregados de forma gratuita
- Empregador pode exigir o uso?
- Empregado pode ser penalizado?

Poder diretivo e disciplinar do empregador

Vacinação

- Empresa pode exigir a vacinação?
- Se houver recusa do empregado?

ADI 6586 e 6587 STF



Vacinação compulsória, mas não obrigatória. Restrição de direitos, desde que haja previsão em lei ou seja dela decorrente.

Bem-estar coletivo vs. direito individual do empregado

3. Pandemia COVID-19

Vacinação

- Empresa pode ofertar vacinas aos seus empregados?

Lei Ordinária 14.125/2021, de 10 de março de 2021

Resolução Anvisa RDC 476/2021 *(publicada em 13 de março de 2021)*

- Permite a aquisição, importação e distribuição de vacinas por pessoas jurídicas de direito privado que tenham autorização temporária para uso emergencial, desde que sejam integralmente doadas ao SUS.
- Com o término da imunização dos grupos prioritários definidos no Plano Nacional de Imunização (PNI), as empresas que adquirirem vacinas deverão doar 50% ao SUS e oferecer a outra metade aos empregados de forma gratuita.



4. Rescisão Contratual



Dispensa Individual

Sem justa causa

Com justa causa

Dispensa Coletiva

Art. 477-A CLT

Não requer negociação com o sindicato (ACT/CCT)

Se houver negociação: maior segurança

Rescisão contratual sem justa causa

4. Rescisão Contratual



PDV
Art. 477-B CLT

Acordo ou convenção coletiva de trabalho

Adesão voluntária do empregado

Rescisão sem justa causa ou pedido de demissão

Quitação geral ao contrato de trabalho

Isenção de recolhimentos previdenciários

5. Casos práticos

Encerramento da fábrica da Ford no Brasil

Motivação*	Continuidade do ambiente econômico desfavorável
	Pandemia Covid-19
Impactos	Perda na arrecadação de tributos <i>130 milhões em impostos apenas em Camaçari, além de estimativa de redução de 10% do PIB de Taubaté/SP</i>
	Perda de 124 mil postos de trabalho diretos, indiretos e induzidos (Dieese)

Há duas ações em trâmite na Justiça do Trabalho (Camaçari e Taubaté) promovidas pelo MPT com decisões liminares para a manutenção dos empregos. Um dos fundamentos é a assinatura de “protocolo de entendimentos” com sindicato profissional em Camaçari para a manutenção dos empregos por 4 anos (até 2024), bem como o recebimento de incentivos fiscais para o desenvolvimento das regiões pela Ford.

* <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-55640907>



5. Casos práticos

Transformação global e encerramento parcial de empresa

Plano:

Extinção da fábrica e manutenção do setor de vendas/administrativo

Negociação com o sindicato

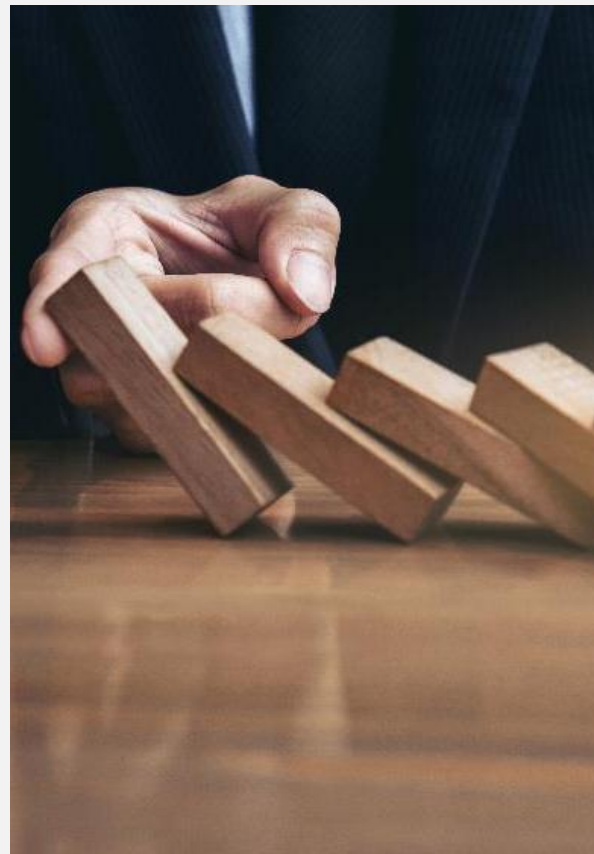
Condicionado ao cumprimento de condições mínimas de produtividade e limite de absenteísmo/sanções disciplinares.

Oferecimento de pacote social

- Múltiplos de salário/ano completo de trabalho
- Extensão do plano de saúde e vale refeição
- Programa de atendimento psicológico e de recolocação
- Rescisão do contrato de trabalho sem justa causa

Resultado:

99% de aprovação pelos empregados em assembleia





Maurício Pepe De Lion
mauriciodelion@felsberg.com.br



Jéssica Prates DAcunto
jessicadacunto@felsberg.com.br

FELSBERG
ADVOGADOS



www.felsberg.com.br



SÃO PAULO

Av. Cidade Jardim, 803 - 5º andar
Itaim Bibi - São Paulo - SP
+55 (11) 3141-9100

RIO DE JANEIRO

Praça Floriano, 19 - 15º andar
Centro - Rio de Janeiro - RJ
+55 (21) 2156-7500

BRASÍLIA

SHS, Qd. 06, Complexo Brasil 21,
Bl E, Sl 1508/09
Asa Sul - Brasília - DF
+55 (61) 3039-8490