



Cartilha **MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA NA SAÚDE**

Lei 13.467 de 13/07/2017



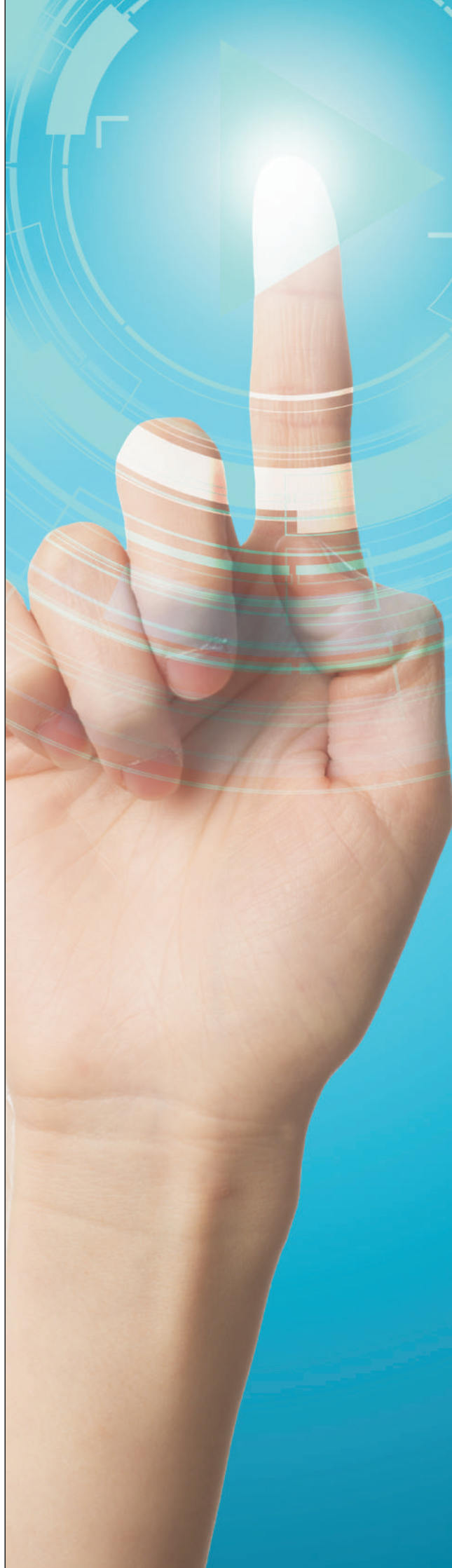
PRINCIPAIS
MUDANÇAS



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE





FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE HOSPITAIS



Este material é fruto da parceria entre a Confederação Nacional de Saúde e a Federação Brasileira de Hospitais, através do Grupo de Trabalho designado para desenvolver e implementar estratégias de esclarecimento junto aos públicos de relacionamento das entidades, quanto aos avanços da **Modernização Trabalhista no Setor de Serviços da Saúde.**

Brasília, agosto de 2017

PALAVRA DOS PRESIDENTES

 Tércio Egon Kasten	04
 Luiz Aramicy Pinto	05

INTRODUÇÃO

A MODERNIZAÇÃO A FAVOR DA SAÚDE	06
---------------------------------	----

AS 10 PRINCIPAIS MUDANÇAS PARA O SETOR

1. JORNADA 12X36	08
2. AFASTAMENTO DA GESTANTE LACTANTE	09
3. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO X CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	11
4. NEGOCIAÇÃO COLETIVA NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO	11
5. NEGOCIAÇÃO COLETIVA ULTRATIVIDADE	13
6. TERCEIRIZAÇÃO	13
7. PARCELAMENTO DE FÉRIAS	15
8. HORAS <i>IN ITINERE</i>	15
9. TRABALHO INTERMITENTE	16
10. COMPENSAÇÃO DE JORNADA	17

CONCLUSÃO

RESUMO DA LEI

LINKS DE INTERESSE



Tércio Egon Kasten

O mês de julho foi de extrema importância para o país e, em especial, para a área da saúde. Nós, da Confederação Nacional da Saúde, desde o princípio, nos mostramos favoráveis à Reforma Trabalhista. A Lei 13.467/2017, sancionada pelo presidente Michel Temer, traz em seu texto importantes avanços para a modernização das relações de trabalho no Brasil.

A CLT, criada em 1940, em meio a uma guerra mundial há mais de 70 anos é, sem dúvidas, uma das legislações brasileiras mais faladas, mais estudadas e, infelizmente, menos conhecidas. São nada menos que 900 artigos sendo que muitos já passaram por atualizações. Mas nunca uma reforma que fosse tão significativa, principalmente para os profissionais de saúde.

Vale lembrar que, em 2013, um estudo da Organização Mundial da Saúde (OMS), intitulado *“Uma verdade universal: não há saúde sem profissionais”*, revelou que o Brasil possui um número bem expressivo de trabalhadores da área: a cada 10 mil habitantes, trabalham 81,4 profissionais de saúde. Ou seja, somos responsáveis por grande parte da economia. A recente aprovação da reforma trabalhista causará no curto e médio prazo, grande satisfação nestes milhões de profissionais que lutavam, há décadas, por melhorias fundamentais, como por exemplo, a aprovação da jornada de trabalho 12x36.

Já se tem comentado que a nova legislação não resolverá todos os problemas econômicos do País. Mas, claramente, dá passos importantes rumo à competitividade e a segurança jurídica nas relações de trabalho.

Atualmente a CNS possui oito federações (FENAESS, FEHOSUL, FEHERJ, FEHOSPAR, FEHOESC, FEHOESG, FEBASE e FEHOESP) e noventa sindicatos de saúde em atividade no país. Nosso objetivo é unir forças em todos os estados que possuímos representação a fim de promover a nova legislação. Os benefícios alcançados com as melhorias impostas será um divisor de águas para os prestadores de serviço da saúde. Como principal consequência, teremos profissionais mais satisfeitos e engajados e isso se traduzirá em um atendimento de qualidade e excelência para a população.



Luiz Aramicy Pinto

Reforma trabalhista e a terceirização na Saúde

Ao regulamentar as relações do trabalho e a terceirização de atividades-meio ou fim, o Brasil dá um grande passo para o desenvolvimento e o aprimoramento de inúmeras atividades empresariais. Na área da saúde, em que militamos há meio século, colaboradores temporários são convocados de acordo com as necessidades e as sazonalidades das doenças que assolam nosso país.

A terceirização é uma necessidade mais que clara na atual conjuntura econômica e agora recebe um tratamento correto e contemporâneo.

A utilização de cooperativas e profissionais, além de favorecer a produtividade, garante ao empregador economia de custos, que poderão ser alocados para investimentos até então estagnados.

Estudos apontam que, para cada médico contratado pelo regime da CLT, o empregador paga 106% do salário a mais em impostos.

A utilização de profissionais terceirizados, além de favorecer a produtividade, é menos custosa ao empregador, contudo, também, oferece ao empregado maior flexibilidade na profissão.

A relação custo e qualidade na saúde é um aspecto muito importante, uma vez que a Contratação formal como CLT, os tributos em geral, e outros custos dificultam a operação no segmento saúde.

Portanto, a reforma trabalhista permite que estas instituições criem incentivos e invistam, ainda mais, em seus profissionais, o que irá refletir em um melhor sistema de saúde para o Brasil.

A MODERNIZAÇÃO EM FAVOR DA SAÚDE

Há muito tempo os trabalhadores brasileiros aguardavam por uma reforma na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Os profissionais de saúde, por exemplo, sofriam sem o respaldo da lei no tocante a jornada de trabalho com escala 12x36. Com a aprovação da nova lei, todos os profissionais, não só os da saúde, terão, finalmente, o horário regulamentado e a flexibilidade que tanto precisam.

A CLT é o principal instrumento legal hoje existente no Brasil para regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, contudo, tendo em vista que as dinâmicas sociais foram alteradas, que as formas de se relacionar, de produzir e de trabalhar mudam diariamente, este instrumento, criado em 1940 quando o país tinha características rurais e 60% da população dependia e vivia no campo, já não atendia mais as novas demandas de trabalho surgidas e transformadas nesses mais de 70 anos desde a sua criação, sendo necessária sua atualização para que se caminhasse junto à evolução e inovação da sociedade.

Novas profissões surgiram, outras desapareceram, e a legislação permanecia com a mesma inspiração fascista, pensada para um estado hipertrofiado, intromissivo, que tinha como diretriz a tutela exacerbada das pessoas.

Salienta-se que o respeito às escolhas individuais, aos anseios particulares e peculiares é garantido pela nossa Lei Maior. Não mais faz sentido a lei ignorar a manifestação de vontade das partes e do coletivo, para insistir na ideia que o estado deve dizer o que é melhor.

Assim, a publicação da Lei nº 13.467/2017 apresenta um avanço para a modernização das relações de trabalho no Brasil através da manutenção dos direitos alcançados e ampliação dos mesmos aos trabalhadores, em respeito a sua vontade e melhor condição de trabalho.

Neste trabalho elencamos, pelo menos, 10 alterações que propiciarão uma melhoria expressiva aos trabalhadores da área da saúde.



PRINCIPAIS MUDANÇAS

1. JORNADA 12x36
2. AFASTAMENTO DA GESTANTE LACTANTE
3. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO X CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
4. NEGOCIAÇÃO COLETIVA – NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO
5. NEGOCIAÇÃO COLETIVA - ULTRATIVIDADE
6. TERCEIRIZAÇÃO
7. PARCELAMENTO DE FÉRIAS
8. HORAS IN ITINERE
9. TRABALHO INTERMITENTE
10. COMPENSAÇÃO DE JORNADA



1. JORNADA 12X36

◀ COMO ERA E COMO FICA ▶

Alinhado a vontade dos trabalhadores, o Setor Saúde aproveitando o momento de discussão da Reforma Trabalhista, concentrou seus esforços para que a mesma contemplasse a possibilidade, com segurança jurídica, de realização da jornada de trabalho usual em estabelecimentos de saúde há mais de 30 anos. A tão comentada e discutida 12x36, modalidade de contratação carrega em si inúmeras vantagens como maior produtividade, pois há períodos maiores de descanso, bem como a possibilidade de maior dedicação, em especial da empregada mulher, aos cuidados dos filhos e da família.

Dada a necessidade de operação de hospitais e clínicas nas 24 horas do dia, o regime de escala evita a adoção de horários alternativos que acabariam por expor funcionários à violência prevalente nas madrugadas das cidades brasileiras, hoje presente independente do porte dos municípios, bem como à ausência de transporte público regular, individual e coletivo. Esta escala possibilita ainda ao empregado melhor gestão de sua carreira e vida pessoal, além do exercício da livre iniciativa, com a possibilidade de cumulação de vínculo empregatício, atividade educacional, lúdica ou mesmo outra atividade econômica, de acordo com sua necessidade e interesse.

Salienta-se que esta jornada não afeta em nada a saúde do trabalhador, porque é sabido que os agentes insalubres qualitativos tais quais os costumeiramente assim classificados nas empresas de prestação de serviço de saúde não provocam por si só maior vulnerabilidade do trabalhador por mais ou menos permanência no local de trabalho.

A alteração proporciona aos empresários e sindicatos a possibilidade de negociar jornadas de trabalho de até 12 horas diárias, respeitando o limite



1. JORNADA 12X36 (continuação)

◀ COMO ERA E COMO FICA ▶

semanal. Com esta alteração, o reconhecimento desta jornada passa a ser possível para todas as categorias, e não só para algumas específicas com previsão legal. Assim, não cabe mais discutir se o que há no setor saúde é uma prorrogação ou compensação, mas sim, a existência de jornada diferenciada, com previsão legal, que por consequência elimina as alegações de ilegalidade quanto ao limite de duas horas adicionais e ao limite de dez horas diárias.



2. AFASTAMENTO DA GESTANTEE LACTANTE

◀ COMO ERA E COMO FICA ▶

Antes da reforma a CLT previa que a empregada gestante ou lactante deveria ser afastada, enquanto durasse a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer



2. AFASTAMENTO DA GESTANTE E LACTANTE (*continuação*)

◀ COMO ERA E COMO FICA ▶

suas atividades em local salubre.

Já com a entrada em vigor da lei 13.467/2017 as gestantes serão afastadas das suas atividades somente nos casos em que a insalubridade for em grau máximo, enquanto durar a gestação. Nos casos de atividades em grau médio e mínimo, o afastamento se dará quando por recomendação médica de profissional escolhido pela empregada, durante a gestação.

Nos casos das lactantes, estas também deverão ser afastadas das atividades insalubres em qualquer grau, quando apresentarem atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher que recomende o afastamento durante a lactação.

Em não havendo local salubre para a realocação da empregada gestante e lactante, será ela considerada com gravidez de risco, e afastada pela previdência social, percebendo salário maternidade, durante todo o período de afastamento. Será devido o pagamento do adicional de insalubridade pelo empregador, à gestante e lactante, com a compensação do valor pago, quando do recolhimento das contribuições previdenciárias.



3. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO X CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

◀ COMO ERA E COMO FICA ▶

A CLT dispunha que as condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho, quando mais favoráveis, prevaleceriam sobre as estipuladas em acordo de trabalho.

Com a reforma as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho SEMPRE prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva.



4. NEGOCIAÇÃO COLETIVA NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

◀ COMO ERA E COMO FICA ▶

A Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XXVI, reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho como um dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Apesar do respaldo constitucional, a negociação coletiva enfrentava ambiente de insegurança jurídica tais como anulações de cláusulas coletivas que eram frequentes na Justiça do Trabalho sob o fundamento de que os direitos trabalhistas previstos na legislação não poderiam ser flexibilizados por negociação coletiva.



4. NEGOCIAÇÃO COLETIVA NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO (cont.)

◀ COMO ERA E COMO FICA ▶

Com a reforma a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre a lei em 16 pontos diferentes, como jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo mínimo de alimentação de meia hora, regime de sobreaviso e trabalho intermitente, participação nos lucros ou resultados da empresa.

Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, podendo ser objeto de negociação coletiva.

Entretanto, as negociações entre empregadores e empregados não podem tratar de FGTS; 13º salário; seguro-desemprego e salário-família (benefícios previdenciários); remuneração da hora de 50% acima da hora normal; licença-maternidade de 120 dias; licença paternidade; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; repouso semanal remunerado; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; aposentadoria; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; direito de greve; tributos e outros créditos de terceiros; e normas relativas à segurança e saúde do trabalhador.

O que for negociado não precisará ser incorporado ao contrato de trabalho. Os sindicatos e as empresas poderão dispor livremente sobre os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas, bem como sobre a manutenção ou não dos direitos ali previstos quando expirados os períodos de vigência. E, em caso de expiração da validade, novas negociações terão de ser feitas.



5. NEGOCIAÇÃO COLETIVA ULTRATIVIDADE

◀ COMO ERA E COMO FICA ▶

A CLT estabelece que não será permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a 2 anos. Contudo, o TST em 2012 inseriu a ultratividade através da Súmula 277 para determinar a incorporação de normas coletivas aos contratos de trabalho.

Com a reforma ratifica-se que não será permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a 2 anos e explica que é vedada a ultratividade.



6. TERCEIRIZAÇÃO

◀ COMO ERA E COMO FICA ▶

Antes da reforma não havia qualquer previsão na CLT sobre a terceirização, contudo, foi sancionada a Lei 13.429/2017 que possibilita terceirizar, por meio de trabalho temporário, definindo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante em relação ao



6. TERCEIRIZAÇÃO (continuação)

◀ COMO ERA E COMO FICA ▶

pagamento das obrigações trabalhistas dos empregados da empresa contratada, bem como veda a utilização dos empregados em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a prestadora de serviços

Com a reforma a CLT passa a dispor sobre os direitos dos terceirizados bem como altera alguns pontos regulamentados pela Lei 13.429/2017 tais como a quarentena de 18 meses para a empresa terceirizada contratar o ex-funcionário da tomada de serviço, bem como contratada e contratante poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante.

Ainda, a lei 13.467/2017 define contratante como pessoa física ou jurídica que celebra com empresa da prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.



7. PARCELAMENTO DE FÉRIAS

◀ COMO ERA E COMO FICA ▶

A CLT previa que somente em casos excepcionais poderiam as férias serem concedidas em 2 períodos um dos quais não poderia ser inferior a 10 dias corridos sendo que, aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos, as férias deveriam sempre ser concedidas de uma só vez.

Segundo a nova lei as férias podem ser parceladas em até três períodos, desde que haja concordância do empregado sendo um período de, no mínimo 14 dias e outros de, no mínimo 5 dias corridos cada um, bem como é vedado o início das férias antes de feriado ou de repouso semanal remunerado.



8. HORAS IN ITINERE

◀ COMO ERA E COMO FICA ▶

A CLT dispunha que deveria ser computado como jornada o período de deslocamento do trabalhador, quando este trabalhar em local de difícil acesso ou não servido por transporte público.



8. HORAS IN ITINERE (continuação)

◀ COMO ERA E COMO FICA ▶

Depois da reforma o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.



9. TRABALHO INTERMITENTE

◀ COMO ERA E COMO FICA ▶

Antes da reforma não havia previsão legal específica na legislação trabalhista quanto ao contrato de trabalho intermitente.

Depois da reforma cria-se uma nova modalidade de contrato de trabalho chamado de trabalho intermitente sendo considerado aquele não contínuo, que pode exigir a prestação de serviços em determinadas horas, dias ou meses. Deve ser celebrado por escrito, contendo o valor da hora de trabalho, observado o salário mínimo, o piso da categoria, ou aquele pago aos empregados que exerçam a mesma função, em contrato intermitente ou não. O período em que o empregado estiver inativo, não será



9. TRABALHO INTERMITENTE (*continuação*)

◀ COMO ERA E COMO FICA

considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador contratar serviços com outros contratantes.

O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando o empregado qual será a jornada, com pelo menos, três dias corridos de antecedência.



10. COMPENSAÇÃO DE JORNADA

◀ COMO ERA E COMO FICA ▶

A Constituição Federal prevê em seu artigo 7º, inciso XIII da CF que é facultada a compensação de honorários. O TST consolidou o entendimento sobre o tema através da Súmula 85 que dispõe:

Com a reforma o regime de compensação de jornada pode ser estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para compensação no mesmo mês. O não atendimento das exigências legais não gera necessidade de repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido apenas o adicional pelo serviço extraordinário. Ainda, prevê expressamente que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação.



CONCLUSÃO

A Reforma Trabalhista consubstanciada na Lei nº 13.467/2017 não está focada na **supressão de direitos do trabalhador**, mas sim em proporcionar uma legislação mais moderna, que busque soluções inteligentes para **novas modalidades de contratação** que o mundo atual impõe, que aumente a **segurança jurídica** de todas as partes da relação de emprego, enfim, que adapte a CLT às **modernizações verificadas no mundo nesses mais de 70 anos que separam o nascimento da CLT deste momento**.

- ▶ NÃO HÁ SUPRESSÃO DE DIREITOS DO TRABALHADOR
- ▶ POSSIBILITA NOVAS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO
- ▶ FORNECE SEGURANÇA JURÍDICA
- ▶ APRESENTA AVANÇOS IMPORTANTES APÓS 70 ANOS DO INICIO DA CLT



RESUMO DA LEI

1) Prevalência do negociado sobre o legislado. A negociação entre empresas e trabalhadores vai prevalecer sobre a lei para pontos como: parcelamento das férias em até três vezes (um período de, no mínimo 14 dias; e outros de, no mínimo 5 dias); jornada de trabalho, jornada 12/36 horas diárias e 220 horas mensais; participação nos lucros e resultados; regulamento empresarial; representantes dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; remuneração por produtividade; intervalo entre jornadas (limite mínimo de 30 minutos); entrada no Programa de Seguro-Emprego; plano de cargos e salários; banco de horas; trabalho remoto; registro de ponto etc;

2) As negociações entre empregadores e empregados não podem tratar de FGTS; 13º salário; seguro-desemprego e salário-família (benefícios previdenciários); remuneração da hora de 50% acima da hora normal; licença-maternidade de 120 dias; licença paternidade; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; repouso semanal remunerado; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; aposentadoria; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; direito de greve; tributos e outros créditos de terceiros; e normas relativas à segurança e saúde do trabalhador;

3) Banco de horas por acordo individual escrito entre patrão e empregado para compensação em até seis meses. Não será descaracterizado o acordo de compensação de jornada e o banco de horas em caso de prestação de horas extras habituais;



RESUMO DA LEI

4) Banco de horas por acordo individual escrito entre patrão e empregado para compensação em até seis meses. Não será descaracterizado o acordo de compensação de jornada e o banco de horas em caso de prestação de horas extras habituais;

5) Validade do acordo de compensação tácito ou oral para compensação no mês e validade do acordo de compensação por horas extras habituais;

6) As normas coletivas somente podem ser anuladas quando violado o art. 104 Código Civil;

7) Os acordos coletivos prevalecerão sobre as convenções coletivas;

8) Normas de segurança e saúde ocupacional não poderão ser objeto de livre negociação;

9) Autorização do trabalho insalubre para grávidas: gestantes serão afastadas das suas atividades somente nos casos em que a insalubridade for em grau máximo, enquanto durar a gestação. Nos casos de atividades em grau médio e mínimo, o afastamento se dará quando por recomendação médica de profissional escolhido pela empregada, durante a gestação. Em não havendo local salubre para a realocação da empregada gestante e lactante, será ela considerada com gravidez de risco, e afastada pela previdência social, percebendo salário maternidade, durante todo o período de afastamento. Será devido o pagamento do adicional de insalubridade pelo empregador, à gestante e lactante, com a compensação do valor pago, quando do recolhimento das contribuições previdenciárias. Horário destinado à



RESUMO DA LEI

amamentação de criança até 6 meses de idade, será definido diretamente entre a empregada e o empregador, mediante acordo individual;

10) O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho;

11) Conceito de trabalho intermitente: *é considerado aquele não contínuo, que pode exigir a prestação de serviços em determinadas horas, dias ou meses. Deve ser celebrado por escrito, contendo o valor da hora de trabalho, observado o salário mínimo, o piso da categoria, ou aquele pago aos empregados que exerçam a mesma função, em contrato intermitente ou não. O período em que o empregado estiver inativo, não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador contratar serviços com outros contratantes;*

12) Regulamentação de modalidades de trabalho por home office (trabalho em casa), que será acordado previamente com o empregador;

13) Revogação do intervalo de 15 minutos para mulher (art. 384 CLT);

14) Não inclui na jornada de trabalho, não caracterizando hora extra, o tempo que o empregado permanecer na empresa para: práticas religiosas, descanso, estudo, alimentação, atividade social de interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme, quando não houver imposição de realizar a troca na empresa;



RESUMO DA LEI

15) As horas extraordinárias não excedentes a duas horas poderão ser acordadas por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo;

16) O regime de compensação da jornada extraordinária poderá ser estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, desde que a compensação ocorra no mesmo mês da prestação de serviços;

17) Período suprimido do intervalo mínimo destinado a alimentação e repouso deverá ser indenizado, com, pelo menos, 50% em relação à hora normal de trabalho;

18) Fim da contribuição sindical anual obrigatória;

19) Alteração do requisito da equiparação salarial, apenas para empregados do mesmo estabelecimento e criação de mais um requisito (4 anos de tempo de casa, além dos 2 anos de função);

20) Os prêmios, ajuda de custo, auxílio-alimentação e gratificações contratuais espontâneas pagas aos funcionários não terão natureza salarial;

21) Estabilidade dos representantes eleitos das empresas com mais de 200 empregados;

22) Plano de cargo e salário sem a necessidade de critérios de promoção alternados ora por merecimento ora por antiguidade;



RESUMO DA LEI

23) Demissão em comum acordo: agora, o trabalhador e a empresa possuem uma nova alternativa, juntos eles podem rescindir um contrato em comum acordo com a garantia de alguns benefícios para o trabalhador, o funcionário recebe uma multa de 20% sobre os depósitos do FGTS e pode retirar até 80% do fundo, não tem o direito ao seguro-desemprego;

24) Foi revogado o dispositivo que obriga a homologação da rescisão de contrato de trabalho. Rescisão do contrato de trabalho: anotar na carteira profissional, comunicar a dispensa aos órgãos competentes, pagar as verbas rescisórias e comprovar ao empregado a comunicação da rescisão aos órgãos competentes em dez dias, a contar do término do contrato;

25) A Lei dispensa a autorização prévia da entidade sindical para as demissões voluntárias, plúrimas ou coletivas;

26) O intervalo de almoço de 1 hora poderá ser reduzido a até 30 minutos;

27) Autorização da jornada móvel variada e do trabalho móvel variado;

28) Livre estipulação contratual para os trabalhadores que recebem 2x teto da previdência social (mais R\$11 mil), sem a intervenção sindical, podem utilizar da arbitragem em lide individual, as questões que podem negociar são as contidas no artigo 611-A da CLT;



RESUMO DA LEI

29) Prevê a contratação do autônomo, cumpridas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, e sem caracterização de vínculo empregatício;

30) Alteração da definição do conceito de grupo econômico e da sucessão, mera identidade de sócios, que não é mais considerado grupo econômico;

31) A lei estabelece a adoção do uso de uniforme pelo empregador, utilizando, inclusive, logomarca da empresa contratante, ou de empresas parceiras. A higienização dos uniformes ficará a cargo do empregado, salvo se houver necessidade de lavagem especial, utilizando procedimento ou produto especial para a higienização;

32) O preposto não precisa ser empregado;

33) A multa para empregador que mantém empregado não registrado é de R\$ 3.000,00, e R\$ 800,00 para microempresa e empresa de pequeno porte;

34) Caracteriza justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão pelo empregado;

35) Aplicação da desconsideração da pessoa jurídica na forma do CPC;

36) Limitação do poder de tribunais de interpretarem a lei com o fim do IUJ (incidente de uniformização de jurisprudência), que agora exige quórum qualificado para alteração ou fixação de súmula e tese;



RESUMO DA LEI

37) Competência da Justiça do Trabalho para homologar acordo extrajudicial;

38) Cabimento da litigância de má-fé no processo trabalho;

39) Os danos não patrimoniais serão limitados na proporção dos tipos de lesões morais;

40) O trabalhador será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e arcar com as custas do processo, caso perca a ação. Hoje, o empregado pode faltar a até três audiências judiciais;

41) Contagem do prazo processual em dias úteis;

42) Exclusão da responsabilidade do sócio que sai da sociedade após 2 (dois) anos, na forma do CC;

43) Prescrição intercorrente de 2 anos de ofício;

44) O processo trabalhista passa a condenar em honorários advocatícios, em percentual que varia de 5 a 15%;

45) Honorários periciais não mais serão adiantados e serão devidos pela parte sucumbente, em relação ao objeto da perícia, ainda que a parte tenha obtido justiça gratuita, podendo ser parcelado, a critério do juiz, mediante requerimento da parte;

46) Litigante de má fé poderá ser condenado em perdas e danos, estando sujeito a multa superior a 1% e inferior a 10% sobre o valor da causa corrigido;



RESUMO DA LEI

47) Testemunha: pode ser penalizada com multa, se alterar a verdade dos fatos, ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa;

48) Dispensa do depósito recursal para beneficiário da gratuidade e empresa em recuperação e pagamento de 50% do depósito recursal para pequenas e microempresas; possibilidade de substituir o depósito recursal por seguro garantia judicial e fiança bancária;

49) Os empregados e empregadores podem firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato profissional;

50) A Lei prevê nova alteração na lei de terceirização de serviços (Lei 6019/74), para assegurar que a terceirização possa abranger todas as atividades da empresa, inclusive a principal, desde que por meio de pessoa jurídica. Aos empregados da contratada serão assegurados os seguintes direitos: alimentação, quando oferecida em refeitórios; utilização do serviço de transporte da contratante; atendimento médico e ambulatorial existente na contratante, ou local por ela designado; treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade assim exigir; condições sanitárias, medidas de proteção à saúde e segurança no trabalho e instalações adequadas para o exercício da atividade;

51) Empregado demitido não poderá prestar serviços para a mesma empresa como empregado de empresa prestadora de serviço, antes de completar 18 (dezoito) meses, a contar da demissão do empregado.

SAIBA
MAIS



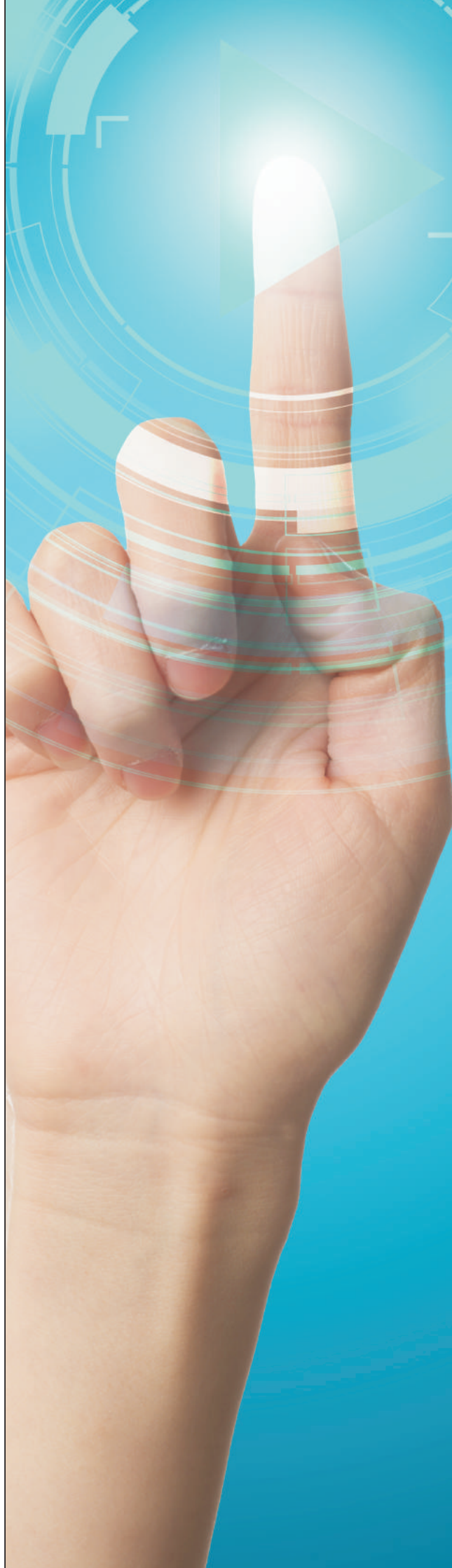
LINKS DE INTERESSE

ANÚNCIO DA CARTILHA DO GOVERNO

<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/04/cartilha-esclarece-mudancas-na-legislacao-trabalhista>

CARTILHA DO GOVERNO

http://trabalho.gov.br/images/Documentos/ASCOM/cartilha_modernizacao.pdf



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE

SRTV/S - Qd. 701
Conj E - n° 130
5° Andar
Ed. Palácio do Rádio I
Torre III
Brasília /DF
Tel.: (61) 3321-0240
www.cns.org.br



FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE HOSPITAIS

SRTV/S - Qd. 701
Conj E - n° 130
5° andar
Ed. Palácio do Rádio I
Torre III
Brasília /DF
Tel.: (61) 3322-3330
www.fbh.com.br

