

# REFORMA TRABALHISTA IMPACTOS NA SAÚDE

**DRA ALINE MARTINES ARNONE**

# CENÁRIO DA ORGANIZAÇÃO HOSPITALAR

- Conforme Campos (1978), a organização hospitalar se distingue das demais não apenas pela sua complexibilidade, mas também pela sua ampla responsabilidade assumida diante dos seus aspectos biológicos, psicossomático e social.
- É uma área que merece muita atenção das empresas de diversos setores da economia, pois lida com tecnologia de ponta e está em constante transformação. É um ótimo ramo de negócios e, com certeza, pode propiciar um grande faturamento.
- No cenário hospitalar também encontra-se clientes cada vez mais exigente e consciente de seus direitos. Isso requer do hospital uma gestão mais flexível para atender as necessidades organizacionais, para buscar a continua melhoria dos serviços prestados e os melhores resultados produtivos e financeiros.



# TEMPO A DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

“Art. 4º .....

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.” (NR)

# HORAS “IN ITINERES”

“Art. 58. ....

§ 2º 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.

- O art. 58 é uma reação a Sumula 90.

Abrange a zona rural ainda que nesta, muitas vezes o transporte coletivo seja uma raridade.

Não revogou o art 294 da CLT, segundo o qual :

“o tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local de trabalho e vice e versa será computado para o efeito de pagamento de salario”.

Logo o mais provável é que o art.294 conte como horário de trabalho em casos especiais e via de regra trajetos não contam mais como horário de trabalho

# TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o **Contrato de Trabalho** em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas **horas extras** para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

- A reforma amplia o conceito de parcial para a carga de 30 horas.

Horas extras são permitidas para jornadas de até 26 horas semanais, em resumo o trabalhador a tempo parcial poderá chegar a 32 horas semanais – 26 regulares e 6 suplementares.

Admite-se a compensação de horas extras no regime parcial até a semana seguinte.

O art.58-A §6º e 7º - unificam o regime de férias dos empregados a tempo parcial aqueles de tempo integral, logo estes tem direito aos mesmos 30 dias de férias, com direito a conversão em pecúnia de um terço do período a que tiverem direito.

# JORNADA DE TRABALHO

“Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

.....  
§ 3º Na hipótese de rescisão do Contrato de Trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º (Revogado).

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.” (NR)

- Mantem a carga básica de 8 horas, e o teto de 2 horas extras por dia.

50% do adicional de remuneração de horas extras como mínimo.

A compensação pode ser feita dentro do mesmo mês.

Admite acordo individual para supressão do intervalo para refeição de descanso.

## REGIME 12X36

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.”

Art. 60. ....

Parágrafo único. Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.” (NR)

- O regime 12x36 pode ser instaurado por simples contrato individual de trabalho, dispensando a necessidade de autorização prévia do Ministério do Trabalho.

Estão já computados os feriados no tempo de descanso da jornada supra mencionada.



## HORAS EXTRAS HABITUAIS

“Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.”



# PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS

“Art. 71. ....

.....

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do **intervalo** intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da **remuneração** da hora normal de trabalho.

- LOGO NÃO SE INDENIZA UMA HORA INTEIRA MAIS MEIA E SIM APENAS O TEMPO QUE O TRABALHADOR DEIXOU DE DESCANSAR ACRESCIDO DOS 50%.

# FÉRIAS

Art. 134. ....

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as **Férias** poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado) – DERRUBOU A PROIBIÇÃO DO FRACIONAMENTO DE FÉRIAS PARA ADOLESCENTES E PESSOAS COM MAIS DE 50 ANOS.

§ 3º É vedado o início das **Férias** no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.” (NR)

# ADICIONAL DE INSALUBRIDADE GESTANTE

“Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de Insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

- I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;
- III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º .....

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de Insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.” (NR)

# AMAMENTAÇÃO

“ **ART. 396.** .....

§ 1º .....

§ 2º OS HORÁRIOS DOS DESCANSOS PREVISTOS NO CAPUT DESTE ARTIGO DEVERÃO SER DEFINIDOS EM ACORDO INDIVIDUAL ENTRE A MULHER E O EMPREGADOR.” (NR)

- A REFORMA MANTEVE AS 2 PAUSAS DE 30 MINUTOS PARA A AMAMENTAÇÃO, FICANDO A CRITÉRIO DAS PARTES COMO SERÃO FEITAS ESTAS PAUSAS.

# AUTÔNOMO

“Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”

- Apenas tira o critério de exclusividade para a questão do vínculo trabalhista.



# AUTORIZAÇÃO EXPRESSA DA TERCEIRIZAÇÃO

É autorizado terceirizar todas as atividades, inclusive a principal.

Para o CenaHosp (2006), a terceirização em um hospital pode ser realizada da seguinte forma:

- **terceirização de atividades acessórias: serviços de natureza não técnica como serviços de higienização, limpeza, segurança, lavanderia, alimentação dos pacientes e funcionário, etc;**
- **terceirização de atividades administrativas: serviços técnico-administrativos nas áreas de recrutamento e seleção, de contabilidade, de auditoria, de farmácia, de custos hospitalares, etc;**
- **terceirização de atividades meio no atendimento ao paciente e/ou terceirização dos serviços como SADT (Serviço de Apoio ao Diagnóstico e Terapia), tais como os de radiologia, do Laboratório de Análises Clínicas, do Serviço de Diagnóstico por Imagem (Tomografia e Ressonância);**
- **parcerias nas atividades principais: podendo, nas atividades de atendimento direto ao paciente, efetuar processos de parcerias, as quais ambos os lados são responsáveis pelo resultado final.**
- **Conforme estudos publicados pelo PROAHSA, para o estado de São Paulo, a prática da terceirização mostra-se mais frequente em hospitais de grande porte, com 151 a 300 leitos, onde 49% da mão-de-obra é terceirizada, contra 3% de terceirização de mão-de-obra dos em hospitais de pequeno porte, com até 50 leitos.**

# SUPERTRABALHADOR

“Art. 444. ....

**Parágrafo único.** A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.” (NR)

Para compreensão deste artigo, nem mesmo os adicionais mais duradouros como insalubridade podem ser contabilizados para atingir a soma prevista.

Tem o “supertrabalhador” o direito de utilizar o procedimento arbitral em casos de conflito trabalhista.

Objetiva autorizar que as partes, em contrato individual, possam fazer a mesma negociação estabelecida entre sindicatos e empregadores.

“Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.”

# UNIFORME

**“Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.**

**Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.”**



# SALARIO

“Art. 457. ....

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao Contrato de Trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

.....

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.” (NR)

- Tem a pretensão retirar a natureza salarial de algumas parcelas.

# SALARIO

“Art. 458. ....

.....

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.”(NR)

# SALARIO

“Art. 28. ....

.....

§ 8º (Revogado).

a) (revogada);

.....

§ 9º .....

.....

h) as diárias para viagens;

.....

q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares;

.....

z) os prêmios e os abonos.

.....” (NR)

# JUSTA CAUSA

“Art. 482. ....

.....

**m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.**

.....” (NR)

**Perda da habilitação da profissão (OAB, Conselho de fiscalização, anulação de diploma de ensino superior por fraude, perda de autorização para condução de aeronaves e veículos náuticos)**

# RESCISÃO DE COMUM ACORDO

“Art. 484-A. O Contrato de Trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do tempo de serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”