

INFORMATIVO JURÍDICO Nº 09/2017

EMENTA. REFORMA TRABALHISTA. ALTERAÇÕES QUE AFETAM ÀS SOCIEDADES DE ESPECIALIDADES MÉDICAS. RELAÇÃO EMPREGADOR x EMPREGADO.

Serve o presente para informar sobre as considerações gerais a respeito da reforma trabalhista, que entrou em vigor no dia 11/11/2017, e cujas alterações podem afetar a relação de trabalhista existente entre as Sociedades de Especialidades Médicas e seus respectivos colaboradores.

A Lei Federal nº 13.467/2017 trouxe importantes alterações no texto da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Apesar de ainda existir posições diversas, umas favoráveis e outras contrários, o referido texto legal é o texto normativo que se deve seguir.

Assim, elencamos abaixo temas relevantes da reforma trabalhista que podem trazer alterações nas relações de trabalho existente entre as Sociedades de Especialidades Médicas e seus colaboradores, haja vista que aquelas, tratam-se de verdadeiros empregadores.

1. Acordos Coletivos

Com a reforma trabalhista os acordos firmados entre empregador e empregado passam a ter maior relevância. Assim, a reforma trabalhista deixa mais maleável o acordo quanto banco de horas, férias, plano de cargos, salários, etc.

Sendo assim, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, se tratar de:

1. Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
2. Banco de horas;
3. intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas;
4. adesão ao PSE;

5. plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
6. regulamento empresarial;
7. representante dos trabalhadores no local de trabalho;
8. teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente;

Todavia, serão consideradas ilícitas nas convenções e acordos coletivos a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

1. normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS;
2. seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
3. valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS;
4. salário-mínimo;
5. valor nominal do 13º salário;
6. remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
7. - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
8. salário-família;
9. repouso semanal remunerado;
10. remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;
11. número de dias de férias devidas ao empregado;
12. gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um 1/3 a mais do que o salário normal;
13. licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias;
14. licença-paternidade nos termos fixados em lei;
15. proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
16. aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo, no mínimo, de 30 dias, nos termos da lei;
17. normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
18. adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
19. aposentadoria;
20. seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
21. ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho;
22. proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
23. proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;

24. medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
25. igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
26. liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
27. direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
28. definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
29. tributos e outros créditos de terceiros;
30. as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT;

2. Acordo individual para banco de horas

Segundo os ditames do §5º do artigo 59 da CLT foi estabelecido o banco de horas mediante acordo individual escrito.

Portanto, o empregador poderá acordar diretamente com o empregado, em acordo escrito, como se dará a compensação pelo banco de horas. Todavia, essa compensação deverá ocorrer no período máximo de seis meses.

É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido pro acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

3. Acordo individual para a jornada 12x36

Nos termos da reforma trabalhista, foi estabelecida a possibilidade de jornada de 12 (doze) horas de trabalho com 36 (trinta e seis) horas de descanso. Este acordo deverá ser feito de forma individual ou coletiva.

Assim, a jornada de 12x36 favorece o trabalhador, pois este somará 176 (cento e setenta e seis horas) horas de trabalho por mês, enquanto a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas soma 196 (cento e noventa e seis) horas.

4. Trabalho Intermitente

O trabalho intermitente consiste na modalidade pela qual os trabalhadores são pagos por período trabalhado.

O empregado poderá ser contratado (por escrito) para trabalhar por períodos (de forma não contínua), recebendo pelas horas, dias ou mês trabalhados, sendo-lhe assegurado o pagamento de férias, 13º salário e previdência social ao final de cada período de prestação de serviços.

O empregador deve avisar 3 (três) dias antes a data de início e o valor da remuneração a ser paga (nunca inferior ao salário mínimo ou inferior ao salário dos demais empregados da empresa que exercem a mesma função em contrato intermitente ou não), e o empregado terá 1 dia útil para dar ou não o aceite, sendo considerado recusado o silêncio do empregado.

Caso o contrato não seja cumprido por uma das partes, quem descumpriu terá que pagar 50% do valor da remuneração combinada para o período contratual. O período de inatividade não se considera como tempo de serviço à disposição do empregador. A contribuição previdenciária e o FGTS deverão ser recolhidos mensalmente pela empresa nos termos da lei.

Assim como para os demais empregados, a cada 12 meses trabalhados o empregado tem direito de usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador;

5. Representante dos empregados

Outro ponto importante é a possibilidade de, nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representa-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto dos empregadores.

6. Autônomos

A contratação do autônomo afasta a qualidade de empregado prevista na CLT, desde que cumpridas por este todas as formalidades legais, ainda que a contratação seja com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não.

7. Parcelamento de férias

Outra mudança trazida pela reforma trabalhista foi a possibilidade de parcelamento das férias em até 3 (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, conforme reza o art. 134 da CLT.

8. Férias Coletivas

A CLT estabelece algumas regras para que seja possível a concessão de férias coletivas aos empregados, as quais devem ser cuidadosamente observadas pelo empregador para que sejam consideradas válidas.

A norma celetista dispõe que as férias coletivas possam ser concedidas a todos os empregados de uma empresa, a um ou alguns estabelecimentos da organização de determinada região ou ainda, a determinados setores específicos.

Nada obsta, portanto, que uma empresa conceda férias coletivas somente ao setor de produção e mantenha os demais setores operando normalmente, sendo importante destacar neste caso, que todos os empregados do setor de produção saiam em férias coletivas.

Se somente parte do setor ou apenas um grupo de empregados sair e outros permanecerem trabalhando, as férias serão consideradas inválidas, já que neste caso, considera-se que as férias estão sendo concedidas de forma individual e não coletiva.

Outro requisito que a legislação estabelece como necessário para validar as férias coletivas é que poderão ser gozadas em até 2 (dois) períodos anuais distintos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos (art. 139 da CLT). Assim, também serão inválidas as férias coletivas gozadas em períodos inferiores a 10 dias ou se divididas em 3 (três) ou mais períodos distintos.

Por outro lado, poderão ser concedidas parte das férias como coletivas e parte individual, ou seja, havendo escassez de produção a empresa poderá conceder 10 (dez) dias de férias coletivas a seus empregados e os 20 (vinte) dias restantes, poderão ser administrados individualmente no decorrer do ano, conforme a programação anual.

Considerando a Reforma Trabalhista, houve alteração importante no § 1º do art. 134 da CLT, o empregador poderia conceder estes 20 dias restantes como férias individuais e em até duas vezes, desde que haja concordância do empregado, sendo que um dos períodos não poderá ser inferior a 14 dias corridos e o outro não poderá ser inferior a 5 dias.

O valor a ser pago para o empregado a título de remuneração de férias será determinado de acordo com o salário da época da concessão, da duração do

período de férias e da forma de remuneração percebida pelo empregado, acrescido de 1/3 (um terço), conforme determinação do art. 7º, inciso XVII da constituição, tendo o empregado, inclusive, o direito à média de adicionais como horas extras, adicional noturno, periculosidade, comissões entre outros.

O processo para concessão das férias coletivas ainda prevê que o empregador deverá, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência, atender às seguintes formalidades:

- Comunicar o órgão local do Ministério do Trabalho (DRT) – informando o início e o final das férias, especificando, se for o caso, quais os estabelecimentos ou setores abrangidos, salvo se tratar de ME ou EPP, consoante o disposto no art. 51, inciso V da Lei Complementar 123/2006;
- Comunicar o Sindicato representativo da respectiva categoria profissional, da comunicação feita ao MTE;
- Comunicar a todos os empregados envolvidos no processo, devendo afixar os avisos nos locais/postos de trabalho.

A concessão das férias coletivas é uma prerrogativa do empregador, podendo determinar a data de início e término, bem como se serão de uma única vez ou divididas em dois períodos, ou três períodos, com concordância do empregado neste caso.

Entretanto, conforme dispõe o § 3º do art. 134 da CLT, é vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

O empregador que não cumprir com as especificações para concessão das férias coletivas poderá ainda, além de sofrer as sanções administrativas previstas na legislação, correr o risco de ter que pagar, uma vez reconhecida a irregularidade pela Justiça Trabalhista, as férias novamente ao empregado. Neste caso, a remuneração deverá ser em dobro mais 1/3 constitucional.

Com as alterações da Reforma Trabalhista as férias poderão ser divididas, inclusive, aos empregados menores de 18 (dezoito) e maiores de 50 (cinquenta) anos de idade.

Aos empregados contratados a menos de 12 (doze) meses, ou seja, que não completaram ainda o período aquisitivo de forma integral, estes gozarão, na oportunidade, férias proporcionais ao período trabalhado. Para estes empregados, o período aquisitivo de férias deverá ser alterado, iniciando o novo período na data do início das férias coletivas.

Aos empregados que possuem períodos já completos (12 meses trabalhados ou mais), não terão o período aquisitivo alterado.

9. Home Office ou teletrabalho

O Home Office, trabalho em casa, é mais uma das novidades trazidas pela reforma trabalhista.

Todas as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado deverão constar no contrato, bem como os custos com equipamentos, controle de produtividade e demais pontos inerentes ao contrato. O trabalho é realizado fora da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Contudo, as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

O home office pode ser convertido em trabalho presencial (na empresa) por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, formalizado por aditivo contratual. Cabe ao empregador instruir o empregado sobre a saúde e segurança do trabalho.

10. Horas “*in itinere*” e tempo à disposição do empregador

Define o art. 58,§2º da CLT que 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.

11. Intervalo intrajornada

Segundo o §4º do art. 71 da CLT 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.

Assim, nas jornadas acima de 6 (seis) horas o período de descanso (intervalo intrajornada) é de, no mínimo, 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador. Se não for concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar apenas o tempo suprimido (diferença entre o tempo concedido e o

tempo efetivo de descanso), calculados com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.

12. Horas extras

Esta alteração carrega maior segurança jurídica para a contratação de horas extras, pois o não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento de horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Foi afastada a exigência de comunicação à autoridade competente quando ocorrer a necessidade de se exceder o limite legal de horas extras, como em caso de serviço inadiável.

Assim, 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.

13. Trabalho em regime de tempo parcial

O trabalho em regime de tempo parcial passou a ser possível e é 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.

14. Prêmio, ajuda de custo e diárias de viagem

Os prêmios serão considerados à parte do salário, não se incorporam ao Contrato de Trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias de 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 ou previdenciário (art. 457, §2º da CLT).

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)

15. Vestimenta no ambiente laboral

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 empresa parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

16. Salário

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

O trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

16. Quarentena

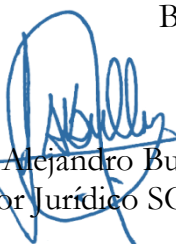
Se for demitido o empregado não poderá ser recontratado durante 18 meses, nem mesmo como terceirizado.

Essas alterações são aquelas de maiores destaques. As demais alterações trazidas pela reforma trabalhista serão aferidas no cotidiano, mediante casos concretos e novos estudos.

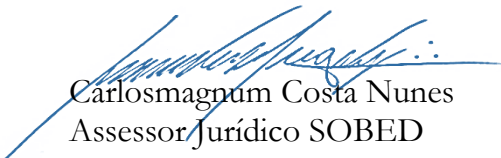
O Departamento Jurídico está à disposição para dirimir quaisquer dúvidas ou prestar os esclarecimentos que se fizerem necessários.

Sem mais para o momento, renovamos nossos votos de estima e consideração.

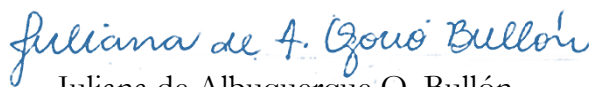
Brasília/DF, 21 de novembro de 2017.



José Alejandro Bullón
Assessor Jurídico SOBED



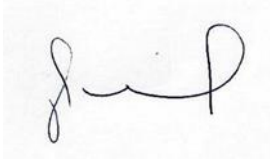
Carlosmagnun Costa Nunes
Assessor Jurídico SOBED



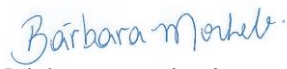
Juliana de Albuquerque O. Bullón
Assessora Jurídica SOBED



Isabella Carvalho de Andrade
Assessora Jurídica SOBED



Juliana Ataide de Oliveira
Assessora Jurídica SOBED



Bárbara Morhed
Assessora Jurídica SOBED