



Sindicato das Santas Casas de Misericórdia  
e Hospitais Filantrópicos do Vale do Paraíba  
Litoral Norte e Alta Mantiqueira

# SINDHOSFILVP CIRCULAR DIRETORIA

Vale do Paraíba, 27 de Abril de 2018.

## Circular PRE 009/18

### **Assunto: Perda da validade da Medida Provisória 808/17 e Impactos na Reforma Trabalhista**

Prezados Representados

Conjuntamente com entendimentos com o Sindhosfil SP, estamos comunicando aos nossos associados que com o término da validade da Medida Provisória 808/17, prevalece os pontos da Lei **13.467/17**, que incrementa da Reforma Trabalhista. Destacamos abaixo os principais pontos da **LEI** e da **MP**.

#### **Contratos anteriores a nova lei:**

**Lei:** No texto legal da Reforma Trabalhista não estabelecia que as novas regras valeriam para contratos firmados anteriores à entrada em vigor da lei.

**MP:** Pela Medida Provisória, previa que a nova lei se aplicaria integralmente para contratos que já estavam vigentes.

#### **Jornada de 12 por 36 horas**

**Lei:** Pela Reforma Trabalhista a possibilidade de jornada de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso, podem ser negociadas diretamente entre empregados e empregado, por acordo individual escrito.

**MP:** A medida regrava para todas as categorias a possibilidade de estabelecer este tipo de jornada, exceto à área da saúde através de negociação feito por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho. Assim, inexistente a obrigação de sindicato para firmamento desta jornada.

#### **Grávidas e Lactantes**

**Lei:** A reforma determinou que, no caso de gestantes, o afastamento do local de trabalho só será obrigatório em caso de atividades com grau máximo de insalubridade. Em locais de insalubridade média e mínima, a lei permitiu o trabalho de grávidas, a não ser que sejam apresentados atestados médicos. Já as lactantes serão afastadas de atividades insalubres em qualquer grau, se apresentarem atestado médico recomendando o afastamento no período.

**MP:** A MP estabelecia o afastamento da grávida de qualquer atividade insalubre enquanto no período da gestação. No entanto, havia a possibilidade de a gestante trabalhar em locais de graus médios ou mínimo de insalubridade, desde que, voluntariamente, apresentasse atestado médico que autorizasse a atividade.

#### **Autônomo e Exclusividade**

**Lei:** A norma legal criou a possibilidade de que haveria a cláusula de exclusividade para a contratação de trabalhadores autônomos.

**MP:** A medida provisória proíbe a cláusula de exclusividade.



Sindicato das Santas Casas de Misericórdia  
e Hospitais Filantrópicos do Vale do Paraíba  
Litoral Norte e Alta Mantiqueira

# SINDHOSFILVP CIRCULAR DIRETORIA

## **Dano Extrapatrimonial**

**Lei:** Pela Nova Lei Trabalhista estabeleceu critérios para reparos de danos morais, à honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e à integridade física. O pagamento de indenizações dessa natureza vai variar de 3 a 50 vezes o último salário recebido pelo trabalhador prejudicado.

**MP:** Na Medida Provisória, mudava o pagamento de indenizações. Determinava que o valor poderia variar de 3 a 50 vezes o teto do beneficiário pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

## **Representação dos empregados**

**Lei:** A lei, obedecendo preceitos do art. 11 da Constituição, determina que entidades com mais de 200 empregados, pode ser eleita uma comissão para representar o conjunto de trabalhadores em tratativas com empregadores.

**MP:** Pela provisoriedade da MP 807/17, assegurava que a comissão não substituiria a função do sindicato de defender os direitos e os interesses da categoria, o que haveria a necessidade da participação dos sindicatos na criação destas comissões.

## **Trabalho Intermitente**

**Lei:** A Reforma na CLT a modalidade de Jornada Intermitente, onde o trabalho não é contínuo e a carga horária não é fixa. Neste caso, o empregador pode convocar o empregado com pelo menos três dias de antecedência para uma atividade e a remuneração será por hora trabalhada e o valor não poderá ser inferior ao valor da hora aplicada no salário mínimo. Sendo certo que o empregado terá um dia útil para responder a eventual aceitação do emprego. A imposição legal determina que após pactuado o trabalho, o empregador ou o empregado que descumprir o contrato sem motivos justos, terá de pagar à outra parte, 50% da remuneração que seria devida neste termo.

**MP:** A MP 808/187 excluiu a multa de 50% da remuneração em caso de descumprimento contratual e estabelecida que, até 31 de dezembro de 2020, o empregado demitido que foi registrado por meio de contrato de trabalho, por prazo indeterminado, não poderia prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de 18 (dezoito) meses, a partir da data da demissão do empregado. Com a queda da MP, essa quarentena deixará de existir.

**Prof. Jaime Durigon Filho**

Presidente