



Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços de  
Saúde do Estado do Espírito Santo

# *ENTENDIMENTO DO SINDHES SOBRE A REFORMA TRABALHISTA.*

## **Insalubridade**

### **Gestante em área Insalubridade (Art.394-A)**

#### **1. Afastamento e movimentação de gestantes:**

- a)** Proibido o trabalho de gestante em área insalubre de grau máximo, devendo ser alocada em área insalubre de grau médio ou mínimo.
  
- b)** Caso ela apresente atestado de saúde legível, emitido pelo médico de confiança da gestante, deverá ser alocada em área salubre.
  
- c)** Caso não haja local salubre a empregada deverá ser afastada e considerada gravidez de risco.

## **2. Afastamento e movimentação de lactantes:**

**a)** Caso a lactante que trabalhe em local insalubre de qualquer grau, apresente atestado de saúde legível, emitido pelo médico de confiança da mulher, deverá ser alocada em área salubre.

## **3. Remuneração da gestante e lactante durante o afastamento:**

**a)** Em qualquer caso descrito nos itens 01 (hum) ou 02 (dois), a empresa deverá continuar pagando insalubridade no mesmo percentual que a gestante/lactante recebia antes do afastamento/movimentação.

**b)** A empresa poderá efetuar compensação do valor correspondente à insalubridade paga durante o período que a gestante/lactante permanecer em local salubre ou insalubre de grau médio ou mínimo, no recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários (Art.394-A § 2º).

## **Jornada em área insalubre (Art. 60 § único e Art. 611-A, XIII)**

1. De regra é proibido o trabalho em ambiente insalubre para jornadas acima de 8 horas, exceto a jornadas de 12x36 (Art. 60 § único).
2. Excepcionalmente será permitido o trabalho em jornada superior a 8 horas, ou diferente da jornada 12x36, quando for pactuado em Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho (Art. 611-A, XIII).

## **Banco de Horas**

Poderá ser pactuado por ACORDO INDIVIDUAL escrito, Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses. Destaca-se a necessidade de que o ACORDO INDIVIDUAL seja escrito, e previsto em contrato de trabalho ou aditivo.

## **Intervalo de descanso**

Jornadas acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intrajornada), é de no mínimo 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador. Destaca-se a necessidade de que o ACORDO INDIVIDUAL seja escrito, e previsto em contrato de trabalho ou aditivo.

## **Jornada 12x36**

A jornada 12x36 passa a ser prevista em lei, podendo ser pactuada mediante ACORDO INDIVIDUAL escrito, Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho. Destaca-se a necessidade de que ACORDO INDIVIDUAL seja escrito e previsto em contrato de trabalho ou aditivo.

## Parcelamento das férias

As férias podem ser divididas em até 3 períodos, não podendo ser inferior a 5 dias corridos e um deles deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos, desde que acordado entre empresa e empregado.

## Rescisão

1. Independente da rescisão ser por aviso prévio trabalhado ou indenizado, a empresa terá 10 (dez), dias para efetuar a quitação da mesma.
2. A partir de 11/11/2017 não mais existirá previsão para homologação de rescisão de contrato de trabalho.
3. A partir de 11/11/2017 o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empresa (Art. 484-A).

**FIM!!!**

**Dúvidas contatar: (27) 3089 6900.  
E-mail: [sindhes@sindhes.org.br](mailto:sindhes@sindhes.org.br)**