



# Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo do Estado de Goiás



# Reforma Trabalhista

## HOUVE REDUÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS?

Temos visto muitas opiniões divergentes acerca da Reforma Trabalhista. Neste post, pretendemos responder a questão: afinal, a Reforma Trabalhista retirou algum direito do trabalhador?

Sim, tirou. Se a legislação ficou melhor ou pior, não é o objetivo dessa manifestação. Indicamos, a seguir, os pontos da reforma que revelam prejuízo ao trabalhador no texto da Reforma, no campo do Direito e do Processo do Trabalho. Em posts seguintes, quero explicar cada uma das mudanças. Em breve, teremos uma lista de bondades da Reforma Trabalhista – e será uma relação breve, com poucos itens. Naturalmente, em alguns itens será possível interpretação de que a medida é positiva:

**1** – Prevalência do negociado sobre o legislado, permitindo que o sindicato negocie a não aplicação de direito previsto em lei, situação em que a Justiça do Trabalho examinará apenas aspectos formais da norma coletiva (arts. 8º, § 3º, 611-A e 611-B, da CLT).

**2** – Prescrição total, em razão do descumprimento do contrato de trabalho (art. 11, § 2º, da CLT).

**3** – Interrupção da prescrição apenas pelo ajuizamento de reclamação trabalhista (art. 11, § 3º, da CLT), enquanto no direito civil há previsão de protesto judicial (aplicável ao processo do trabalho – OJ 392 da SDI-1 do TST) e outros meios de interromper a contagem prescricional.

**4** – Aplicação da prescrição

intercorrente, mesmo de ofício (art. 11-A da CLT). Com isso, se o processo ficar parado por falta da prática de algum ato do credor.

**5** – As horas in itinere não serão mais pagas (art. 58, § 2º, da CLT).

**6** – Ampliação da jornada e possibilidade de exigência de horas extras nos contratos de trabalho a tempo parcial (art. 58-A da CLT).

**7** – O acordo de prorrogação da jornada não precisa mais ser escrito (art. 59, caput, da CLT).

**8** – O banco de horas, se for de até 6 meses, não precisa mais de negociação coletiva (art. 59, § 5º, da CLT).

**9** – A compensação mensal de jornada pode ser estabelecida por

acordo tácito ou expresso (art. 59, § 6º, da CLT).

**10** – O regime de trabalho em 12x36 passa a ser instituído sem necessidade de negociação coletiva (art. 59-A, caput, da CLT).

**11** – O intervalo para repouso e alimentação no regime 12 x 36 pode ser indenizado em lugar de usufruído (art. 59-A, caput, da CLT).

**12** – As escalas de trabalho na 12x36 coincidentes com dias feriados não precisam mais ser pagas em dobro (art. 59-A, parágrafo único, da CLT).

**13** – As prorrogações do trabalho noturno após 5:00 horas da manhã no regime 12x36 não geram mais pagamento de adicional noturno (art. 59-A, parágrafo único, da CLT)



14 – A prestação de horas extras habituais não invalida mais o regime de compensação de jornada (art. 59-B, parágrafo único, da CLT).

15 – O regime de trabalho insalubre na jornada 12x36 não depende mais de autorização do Ministério do trabalho (art. 60, parágrafo único, da CLT).

16 – Os teletrabalhadores não possuem mais direito à limitação de jornada e pagamento de horas extras (art. 62, III, da CLT).

17 – O intervalo de repouso e alimentação, quando suprimido, gera pagamento de indenização, o que não gera mais reflexos no pagamento das demais verbas trabalhistas (art. 71, § 4º, da CLT).

18 – Quando a empresa suprime parte do intervalo, o pagamento fica restrito ao tempo suprimido, não se pagando mais o tempo completo do intervalo (art. 71, § 4º, da CLT).

19 – O empregador poderá determinar a mudança do regime de teletrabalho para presencial, independente da anuência do trabalhador (art. 75-C, § 2º, da CLT).

20 – As férias poderão ser fracionadas em três períodos (art. 134, § 1º, da CLT).

21 – As férias dos empregados menores de 18 e maiores de 50 anos passam a poder ser fracionadas (art. 134, § 2º, da CLT).

22 - A regulamentação afasta a responsabilidade objetiva do empregador na indenização por danos causados ao empregado (arts. 223-B e 223-E da CLT).

23 – O juiz deverá limitar a

indenização por danos extrapatrimoniais aos valores máximos previstos na lei (art. 223-G, § 1º, da CLT).

24 – A mulher não tem direito mais a uma pausa de 15 minutos antes do início da prestação de sobrojornada (art. 384 da CLT).

25 - As gestantes voltam a poder trabalhar em atividades insalubres (art. 394-A da CLT).

26 – A empresa poderá negociar diretamente com a empregada a forma de cumprimento dos intervalos para amamentação (art. 396 da CLT).

27 – A Justiça do Trabalho não poderá anular o contrato de autônomo, ainda que trabalhe de modo exclusivo e contínuo, caso observadas as formalidades legais (art. 442-B da CLT).

28 – A previsão de contrato de trabalho intermitente permite que o empregado fique sem trabalho e sem remuneração alguma por longos períodos (arts. 443, caput, e § 3º, e 452-A da CLT)

29 – Os empregados de remuneração superior a duas vezes o teto de benefícios da Previdência Social podem estipular condição contratual contra previsão legal (art. 444, parágrafo único, da CLT).

30 – O empregado intermitente receberá a proporcionalidade de férias e 13º salário ao fim de cada serviço realizado, desvirtuando tais parcelas (art. 452-A, § 6º, da CLT).

31 – A inserção de logomarcas de parceiros comerciais do empregador, não gera mais indenização ao empregado (art. 456-A da CLT).

32 – Apenas as gratificações previstas em lei integrarão o salário para cálculo das demais verbas trabalhistas (art. 457, § 1º, da CLT).

33 – O auxílio-alimentação deixa de ter natureza salarial (art. 457, § 2º, da CLT).

34 – As diárias para viagem, independente do valor, não integram mais o salário do empregado (art. 457, § 2º, da CLT).

35 – Os prêmios deixam de ser parcela de natureza salarial (art. 457, § 2º, da CLT).

36 – Os abonos deixam de ter natureza salarial (art. 457, § 2º).

37 – Ainda que habituais, a ajuda de custo, o auxílio alimentação, as diárias para viagem, os prêmios e os abonos não se incorporam ao contrato de trabalho, podendo ser alterado ou retirados tais benefícios a qualquer tempo (art. 457, § 2º, da CLT).

38 – Só terá direito a equiparação salarial o empregado que trabalhar no mesmo estabelecimento daquele que ganha mais (art. 461, caput, da CLT).

39 – O empregado não terá mais direito a equiparação com colega que trabalha há mais de 4 anos na empresa (art. 461, § 1º, da CLT).

40 – O quadro de carreira, para impedir a equiparação salarial, não precisa mais ser homologado pelo Ministério do Trabalho (art. 461, § 2º, da CLT).

41 – A empresa que tiver quadro de carreira não precisa mais observar a alternância por merecimento e antiguidade nas promoções dos empregados (art. 461, § 3º, da CLT).



42 – Fica vedada a equiparação em cadeia, pela qual o trabalhador pede isonomia salarial com outro colega que passou a ganhar mais porque entrou na Justiça pedindo equiparação em relação a um terceiro colega de trabalho (art. 461, § 5º, da CLT).

43 – Não cabe mais incorporação da gratificação de função, mesmo quando o empregado ficar longo período na função (art. 468, § 2º, da CLT).

44 – A validade dos pedidos de demissão e dos recibos de pagamento em contratos com duração superior a um ano não mais estão condicionados à homologação no sindicato ou no Ministério do Trabalho (art. 477, § 1º, da CLT).

45 – O prazo de quitação rescisória foi unificado em 10 dias contados a partir do término do contrato (art. 477, § 6º, da CLT).

46 – As dispensas imotivadas coletivas não mais exigem negociação coletiva prévia (art. 477-A da CLT).

47 – A adesão a PDV estipulado em norma coletiva implica quitação plena dos direitos trabalhistas, sem mencionar a contrapartida exigida para tanto (art. 477-B da CLT).

48 – Regulamentação da rescisão contratual por acordo, sem seguro-desemprego, com saque parcial do FGTS e pagamento de verbas rescisórias especificadas pela metade (art. 484-A da CLT).

50 – Previsão de arbitragem, possibilitando impedimento de ação na Justiça do Trabalho para empregados de maior salário que

pactuarem a cláusula arbitral (art. 507-A da CLT).

52 – Possibilidade de firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B da CLT).

53 – A validade da negociação coletiva não está condicionada à existência de vantagem compensatória em favor dos trabalhadores (art. 611-A, § 2º, da CLT)

54 – Proibição da ultratividade da norma coletiva e, assim, vencida a norma coletiva, o trabalhador deixa de contar com os benefícios nela previstos (art. 614, § 3º, da CLT)

55 - Em lugar do critério da norma mais favorável, o acordo coletivo sempre prevalecerá sobre a convenção coletiva de trabalho (art. 614, § 3º, da CLT).

56 – A gratuidade da justiça, para salários maiores que o patamar fixado em lei, exigirá comprovação de insuficiência econômica (art. 790, § 4º, da CLT).

57 – O beneficiário da justiça gratuita poderá ser obrigado a pagar honorários periciais, se obtiver em juízo créditos capazes de suportar a despesa (art. 790-B, § 4º, da CLT).

58 – O beneficiário da justiça gratuita será obrigado a pagar honorários advocatícios de sucumbência, se obtiver em juízo créditos capazes de suportar a despesa (art. 791-A, § 4º, da CLT).

59 – A apresentação de exceção de incompetência territorial será apresentada com prazo a partir de notificação, suspendendo a realização da audiência (art. 800, caput, e § 1º, da CLT).

60 – No arquivamento, o reclamante paga custas, mesmo se for beneficiário da justiça gratuita (art. 844, § 2º, da CLT).

61 – O trabalhador condenado no pagamento de custas, só poderá ingressar com nova ação, caso pague as custas do processo anterior (art. 844, § 3º, da CLT).

62 – O juiz não poderá cobrar contribuições previdenciárias decorrentes do vínculo empregatício reconhecido em sentença ou acordo (art. 876, parágrafo único, da CLT).

63 – O juiz não poderá praticar atos de ofício para a solução da execução, quando o trabalhador tiver advogado constituído nos autos (art. 878 da CLT).

64 – A empresa condenada na Justiça do Trabalho sempre poderá discutir a conta antes da homologação e, em consequência, antes de garantir o juízo (art. 879, § 2º, da CLT).

65 – A pessoa executada na Justiça do Trabalho só terá a sentença levada a protesto ou inscrito o seu nome em órgão de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), se não garantir a execução, depois de transcorrido o prazo de 45 dias a contar da citação (art. 883-A da CLT).

66 – A terceirização pode ser utilizada em qualquer atividade da empresa, inclusive principal (arts. 4º-A e 5º-A da lei 6.019/74).

67 – A isonomia entre o trabalhador terceirizado e os empregados do tomador de serviços depende de ajuste desta com a empresa prestadora de serviços (art. 4º-C, § 1º, da Lei 6.019/74).



É importante que aqui não tivemos a preocupação de analisar se a mudança é boa ou ruim para o direito do trabalho; apenas desmistificar esse discurso de que a reforma não tem nada ruim pro trabalhador, seja no direito do trabalho, seja no processo do trabalho.

Professor e juiz do Trabalho Fabiano Coelho

Agora, mais do que nunca, é hora de fortalecer o seu Sindicato, filie-se, o que nos espera com a nova legislação é nos transformar em ESCRAVO.

Leia atentamente como ficou a legislação, os Sindicatos enfraquecidos, os trabalhadores desprotegidos.

Quem mudou a legislação? Os congressistas e quem votou neles? Não temos representação, cuidado com o seu voto na próxima eleição.

## VEJA QUEM VOTOU A FAVOR DAS REFORMAS E CONTRA OS TRABALHADORES EM GOIÁS:

### Senadores:

- Ronaldo Caiado
- Wilder Moraes

### Deputados Federais:

- Daniel Vilela
- Pedro Chaves
- Roberto Balestra
- Marcos Abrão
- Magda Mofatto
- Heuler Cruvinel
- Thiago Peixoto
- Célio Silveira
- Fábio Sousa
- Giuseppe Vecci
- Jovair Arantes
- Alexandre Baldy
- Lucas Vergílio

2ª Avenida Nº 119 - Vila Nova - Goiânia - GO. CEP 74.643-040

Fone: (62) 3261-5366 - Fax: (62) 3261-5211

Site: [www.sindipetrogo.com.br](http://www.sindipetrogo.com.br) e-mail: [sindipetro@sindipetrogo.com.br](mailto:sindipetro@sindipetrogo.com.br)

**Faça parte desse time,  
Sinicalize-se!**