

REFORMA TRABALHISTA	EMPREGADO PERDE COM A REFORMA	EMPREGADO GANHA COM A REFORMA	EMPREGADOR SOB RISCOS JURÍDICOS SEVEROS
Horas in itinere e horas à disposição.	Horas in itinere (trajeto) e alguns modelos de horas à disposição (troca de uniforme, preparativos para a jornada, etc.).	Nenhum ganho.	Pretende-se deixar de pagar horas in itinere e alguns modelos de horas à disposição.
Banco de horas.	Banco de horas é fixado por acordo individual. O Banco de horas permitirá que o trabalhador seja obrigado a fazer horas extras nos dias de alta demanda da empresa, compensando-as nos de baixa demanda, ficando sem receber as horas extras	Nenhum ganho.	Risco de afastar o protagonismo do Sindicato na negociação do banco de horas. Pretende-se que o empregador deixe de pagar horas extras. Situação de grande incerteza jurídica para a empresa
Regime 12x36.	No regime 12x36, o empregado deixará de ser remunerado pelos domingos, feriados e prorrogação da hora noturna.	Nenhum ganho.	Risco de afastar o protagonismo do Sindicato para negociar o regime 12x36, tornando-o, na prática, contrato de adesão. Pretende-se a diminuição dos custos de pagamento aos empregados. Situação de grande incerteza jurídica para a empresa
Trabalho em Regime Parcial de Horas.	Regime em tempo parcial pode ser fixado por acordo individual. O regime parcial pode ser de até 30 horas semanais, prejudicando que o empregado possa conciliar outro emprego. Salário será proporcional ao número de horas.	Nenhum ganho.	Pretende-se afastar a negociação com o Sindicato. Pretende-se a diminuição dos custos de pagamento aos empregados. Situação de grande incerteza jurídica para a empresa
Parcelamento de férias.	Parcelamento das férias em 3 períodos.	A conveniência do parcelamento das férias pode existir em caráter individual, variando de pessoa para pessoa. Do ponto de vista coletivo não favorece o empregado, e pode criar tratamentos de exceção.	Maior flexibilidade para o empregador conceder as férias de acordo com as suas próprias conveniências, já que a vontade de parcelamento pelo empregado poderá ser influenciada pelo empregador.
Tabela para reparação do dano moral.	Perda de obter justa compensação pelo dano imaterial na proporção do agravo.	Nenhum ganho.	Pretende-se a diminuição dos custos de reparações às lesões aos direitos imateriais. Situação de grande incerteza jurídica para a empresa.
Teletrabalho.	Instituição do teletrabalho com perda dos seguintes direitos: a) adicional por horas extras; b) adicional noturno; c) intervalo de 11 horas entre jornadas; d) intervalo refeição de 1 hora. O empregado poderá ser monitorado e dirigido à distância, com diminuição do custo da folha de pagamento.	Nenhum ganho.	Pretende-se a diminuição do custo da folha de pagamento. Situação de grande incerteza jurídica para a empresa
Intervalo para refeição não gozado.	Intervalo para refeição não gozado passa a ser indenizado quanto ao	Nenhum ganho.	Pretende-se a diminuição do custo da folha de

	<p>período que não foi concedido. O valor indenizado não gera integrações. Piora de condições de trabalho.</p>		<p>pagamento. Pretende-se validar o intervalo para repouso tido por "mínimo" à saúde do trabalhador.</p>
Trabalho intermitente.	<p>Novo tipo de contratação criando intermitências de horas, dias e meses. Por esse novo modelo, o empregado poderá ser considerado "com contrato de trabalho ativo" (ou seja, não é desempregado), mas convocado apenas eventualmente para trabalhar, recebendo pelas horas trabalhadas. Os dados do índice de desemprego serão afetados gravemente, expressando um número de desempregados menor do que a realidade.</p>	Nenhum ganho.	<p>Pretende-se a diminuição do custo da folha de pagamento. Pretende-se a transferência das peculiaridades do risco do negócio para o empregado, sem custos para o empregador. Situação de grande incerteza jurídica para a empresa</p>
Equiparação salarial.	<p>Nova regra para a equiparação passa a considerar paradigma apenas o trabalhador que trabalhe na empresa há menos de 4 anos, sem diferença de 2 anos na função.</p>	<p>Nenhum ganho quanto ao novo critério. Há ganho quanto à criação de medida punitiva para a equiparação que se estabeleça por discriminação por sexo ou etnia. A punição por discriminação é baixa e tem natureza indenizatória. As outras discriminações não foram incluídas (idade, cor, etc.).</p>	<p>Pretende-se a diminuição dos riscos trabalhistas e dos custos com a folha de pagamento. Há risco de criação de franquias para outros tipos de discriminação, que não sejam apenas por sexo ou etnia.</p>
Manutenção dos Uniformes.	<p>Custos de manutenção a cargo do empregado.</p>	Nenhum ganho.	<p>Pretende-se a diminuição dos custos para o empregador. Situação de grande incerteza jurídica para a empresa</p>
Propagandas nos Uniformes.	<p>Empresas poderão incluir propagandas nos uniformes dos empregados, sem custos por uso de imagem e exploração indireta de propaganda, inclusive de parceiros comerciais.</p>	Nenhum ganho.	<p>Pretende-se a diminuição dos custos para o empregador. Franquia ao empregador para as suas propagandas. Uso da imagem do trabalhador.</p>
Plano de Cargos e Salários.	<p>Criação de Plano de Cargos e Salários por norma da empresa, independentemente de negociação coletiva, registro ou homologação, configurando regra excludente ao direito à equiparação salarial.</p>	Nenhum ganho.	<p>Pretende-se que o empregador possa criar unilateralmente plano de cargos e salários, sem obrigatoriedade de negociação coletiva, sem obrigatoriedade de homologação ou registro, e que servirá como fator impeditivo à equiparação salarial. Situação de grande incerteza jurídica para a empresa</p>
Abonos, Prêmios, Auxílio-alimentação, Assistência Médica.	<p>Abonos, prêmios, auxílio-alimentação e assistência médica, mesmo com pagamentos habituais e em dinheiro, deixam de ter natureza salarial. Haverá perda de arrecadação de tributos, prejudicando o erário.</p>	Nenhum ganho.	<p>Pretende-se a diminuição dos custos para o empregador. Situação de grande incerteza jurídica para a empresa</p>

	A capitalização das contribuições no regime contributivo da Previdência Social será prejudicada.		
Gratificação de função suprimida.	A gratificação de função em cargo comissionado (cargo de confiança) deixa de incorporar ao salarial, independentemente do tempo de recebimento. Restituído o trabalhador ao cargo contratual, perderá o comissionamento.	Nenhum ganho.	Pretende-se a diminuição dos custos para o empregador. Pretende-se a Liberdade para o empregador destituir o empregado da função comissionada, com perda salarial. Situação de grande incerteza jurídica para a empresa
Gestantes em trabalho insalubre.	Gestante poderá ser mantida em trabalho insalubre (graus médio e mínimo).	Nenhum ganho.	Pretende-se a diminuição dos custos para o empregador. Facilidade oficial para manter empregada gestante em trabalho insalubre. Situação de grande incerteza jurídica para a empresa
Contribuição Sindical.	Contribuição sindical e mensalidades sindicais em geral passam a ser espontâneos. Os descontos precisam ser autorizados pelo empregado.	Nenhum ganho. O aparente ganho sobre não sofrer os descontos é anulado pela perda da representatividade sindical, criando Sindicatos mais fracos.	Risco de enfraquecimento dos Sindicatos, com perda do poder de barganha nas negociações coletivas.
Procedimento para saque do FGTS e do seguro-desemprego	Não perde nada.	Nenhum ganho. O saque continuará dependendo de providências administrativas a cargo do empregador.	Dispensa de homologação da rescisão contratual, com perda de controle para a assistência da entidade sindical.
Adesão ao PDV fixado em norma coletiva.	Adesão ao PDV (plano de demissão voluntária) gerará quitação geral, impossibilitando que o empregado cobre diferenças.	Nenhum ganho.	Pretende-se a Isenção dos riscos judiciais para o empregador que deixou de pagar direitos ao trabalhador. Empregador passaria a obter uma quitação mesmo não tendo pago todos os direitos do empregado no curso do contrato. Grande risco de insegurança jurídica para a empresa.
Rescisão contratual por acordo entre as partes.	Na rescisão contratual por acordo entre as partes, o empregador pagará metade do aviso prévio e metade da multa do FGTS, além das demais verbas rescisórias. O saque do FGTS será de 80% dos depósitos. O empregado perde o direito ao seguro-desemprego.	Nenhum ganho.	Pretende-se a diminuição dos custos de rescisão contratual para o empregador.
Trabalhador com curso superior e salário acima do dobro do limite dos benefícios da Previdência Social.	Empregado com curso superior e que receba salário superior ao dobro do limite máximo dos benefícios da Previdência Social (aprox. R\$ 11.000,00), poderá negociar diretamente com o empregador todas as questões que, para os demais empregados, dependerão de negociação coletiva, com preponderância, inclusive, sobre os instrumentos normativos.	Nenhum ganho.	Pretende-se a diminuição dos custos para o empregador. Facilidade para o empregador opor o dirigismo contratual contra a vontade do empregado.

	Perda da tutela jurídica. Tratamento desigual para a tutela dos direitos trabalhistas.		
Dispensa Massiva.	A dispensa coletiva não precisará mais ser precedida de negociação coletiva.	Nenhum ganho.	Pretende-se que o empregador possa promover dispensa em massa, sem ônus adicional algum. Situação de grande incerteza jurídica para a empresa.
Negociado versus Legislado.	Os acordos e convenções coletivos prevalecerão sobre as disposições legais em diversas matérias, dentre elas: jornada de trabalho, grau de insalubridade, banco de horas anual, intervalo de refeição, teletrabalho, sobreaviso, trabalho intermitente, plano de cargos, salários e funções, dentre outros. Perda da tutela jurídica dos direitos trabalhistas.	Nenhum ganho.	Pretende-se a diminuição dos custos para o empregador. Pretende-se a criação de facilidades para o empregador reduzir direitos mínimos tutelados. Situação de grande incerteza jurídica para a empresa.
Quitação anual.	Quitação anual no Sindicato pressupõe a perda do direito de postular judicialmente os créditos inadimplidos.	Nenhum ganho.	A quitação anual visa criar uma proteção para o empregador que deixou de pagar algum direito, porque se o direito foi regularmente pago, não se justifica uma nova quitação. Situação de grande incerteza jurídica para a empresa
Configuração do Grupo Econômico.	A configuração do grupo econômico passa a pressupor a existência de atividade econômica coordenada entre as empresas, sendo irrelevante a coincidência de sócios.	Nenhum ganho.	Pretende-se que o empresário possa manter duas empresas com coincidência de formação societária, sem que sejam, necessariamente, solidárias pela dívida trabalhista de uma e outra. Situação de grande incerteza jurídica para a empresa.
Súmulas não podem criar ou restringir direitos.	Perde-se a evolução da Ciência que sempre se conquista com a evolução da jurisprudência, já que o processo legislativo, notoriamente mais lento, não acompanha o dinamismo social.	Nenhum ganho.	Nenhum ganho.
Arbitragem em dissídios individuais.	Empregados que recebem salário acima do dobro do limite de benefícios da Previdência Social poderão consentir com a cláusula compromissória de arbitragem. Há perda da tutela judicial pelo exercício dessa opção. Retira-se do empregado o direito de recorrer ao Poder Judiciário.	Nenhum ganho.	Pretende-se criar para o empregador fórmula para evitar a via judicial, valendo-se da sua vontade unilateral na estipulação do contrato de trabalho, com adesão à regra de arbitragem. Situação de grande incerteza jurídica para a empresa.
Prazos judiciais computados em dias úteis.	Torna o processo judicial mais moroso. O simples processamento de um recurso ordinário poderá demorar vários meses.	Nenhum ganho.	Eleva-se o tempo de tramitação do processo judicial.
Preposto não empregado.	Quebra de uma longa construção doutrinária e jurisprudencial que exigem ser empregado o preposto. Cria-se a possibilidade de o empre-	Nenhum ganho.	O empregador poderá se valer de um preposto profissional, criando um depoimento pessoal por

	gado ser contratado como “preposto profissional”, confrontando, no processo judicial, o depoimento da empresa por um profissional, contra o depoimento do empregado, gerando um conflito de autenticidades nos depoimentos.		mera ficção, contraposto ao depoimento do empregado. Reabre-se a discussão sobre a necessidade de o preposto ter conhecimento direto dos fatos.
Prescrição intercorrente.	Quebra de uma longa construção doutrinária e jurisprudencial que negavam, por várias décadas, a aplicação da prescrição intercorrente. Retira-se do Juiz, salvo o caso do trabalhador sem advogado constituído, o impulso oficial.	Nenhum ganho.	Pretende-se criar para o empregador oportunidade de não pagar a dívida reconhecida por decisão judicial transitada em julgado.
Sucumbência Trabalhista.	Empregado sucumbente poderá ser condenado em pagar honorários advocatícios ao advogado da parte contrária, salvo se demonstrar condição típica de beneficiário da assistência gratuita, ou se o crédito apurado no processo puder cobrir a despesa.	Nenhum ganho. A condenação da empresa na sucumbência não gera créditos ao trabalhador, mas ao seu advogado.	Tenta-se criar alguma inibição ao ingresso em juízo, constituindo receios contra os efeitos de eventual sucumbência. A realidade irá confirmar que o objetivo estabelecido na reforma não será alcançado.

Rafael Pires Pugliese