

## **A REFORMA TRABALHISTA PROPOSTA**

### **Afinal, o que muda?**

As prometidas alterações na legislação trabalhista, cujo Projeto de Lei – antigo PL 6787/216 e, agora, no Senado Federal, PLC 38/2017 - fora votado em 26/04/2017 na Câmara dos Deputados, retornaram ao Senado Federal para nova aprovação. Mas, afinal, quais são as alterações propostas? Como o tema é extenso, excluímos desta nota as modificações referentes ao trabalho temporário e terceirização - já muito abordadas pela mídia – para citar outras menos midiatizadas mas igualmente relevantes.

#### **Identidade de sócio**

A nova redação proposta pelo legislador cuidou de normatizar expressamente que a mera identidade de sócios em empresas distintas não caracterizará, de imediato, a existência de grupo econômico, sendo necessária a comprovação de ‘interesse integrado’, ‘comunhão de interesses’ e ‘atuação conjunta’.

Tal proposta contraria o que vem sendo majoritariamente decidido pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

#### **Troca de uniforme**

Também contrariando os julgados majoritários, o legislador propõe excluir o pagamento do tempo gasto pelo empregado com a troca de uniforme como horas extraordinárias, mesmo além dos limites tolerados atualmente para não configuração de jornada extraordinária (cinco minutos anteriores e posteriores à jornada regular), exceto se a troca no empregador for obrigatoria. No mesmo dispositivo, o legislador estipulou diversas outras atividades que podem ser desenvolvidas nas dependências do empregador que não serão consideradas para fins de computo da jornada, tais como, descanso, lazer, estudo e alimentação.

#### **Multa devida pelo empregador que manter empregados não registrados**

A multa para o empregador que mantiver empregados sem registro aumentou de 1 (um) salário-mínimo regional para R\$3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, sendo de R\$800,00 (oitocentos reais) para a microempresa ou empresa de pequeno porte. Além disso, exclui a necessidade da dupla visita para a autuação.

#### **Extinção das horas *in itinere***

A nova redação exclui a obrigatoriedade de pagar pelo tempo de deslocamento do empregado desde sua residência até o posto de trabalho, ainda que tal trajeto seja realizado por transporte fornecido pelo empregador.

#### **Trabalho em regime parcial**

Aumenta o limite da jornada semanal no regime de “tempo parcial”, de 25 horas semanais para até 30 horas semanais, autorizando horas suplementares (6h/semanais) para as jornadas semanais de 26h. Além disso autoriza a compensação de jornada na semana subsequente e a ‘venda’ de 1/3 das férias.

### **Banco de horas**

Na nova redação há a possibilidade da compensação semestral da jornada por acordo individual de trabalho, formal ou tácito, e não mais por negociação coletiva. Já a possibilidade de jornadas de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso, tendo o intervalo para repouso e alimentação gozado e indenizado, deverá ser autorizada por negociação coletiva.

Ainda, é trazida na nova redação a impossibilidade da repetição do pagamento das horas extraordinárias diárias em caso de observância do limite mensal, mas apenas o adicional de horas extras, nos casos em que não atendidos os requisitos legais para compensação. Também excluída a possibilidade da descaracterização do acordo de compensação e jornada em caso de prestação de horas extras de forma habitual.

### **Extinção da licença prévia nas atividades insalubres para jornadas de 12 x 36**

Pela redação proposta desnecessária será a autorização prévia das autoridades competentes para o desenvolvimento de atividades insalubres em jornadas conhecidas como 12 x 36.

### **Intervalo para repouso e alimentação gozado parcialmente**

Determina o legislador, na nova redação proposta, que o período de intervalo para repouso e alimentação não gozado, ou gozado parcialmente pelo empregado, deverá ser pago, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal e terá natureza indenizatória (sem incidência de INSS), trazendo destaque que apenas o período faltante para completar o total de descanso.

### **Cria e regulamenta o teletrabalho**

Disciplina o que seria o teletrabalho como sendo a prestação de serviços preponderantemente externos às dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação e que, por sua natureza, não se constituem como trabalho externo.

### **Fracionamento de férias**

Pela nova redação proposta passará a ser possível o fracionamento das férias em até 3 (três) períodos, sendo que um deles deverá ser de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos e os demais de 5 (cinco) dias.

Além disso também é vedada, pela nova redação, o início das férias nos 2 (dois) dias que antecedem feriado ou dia do repouso semanal remunerado.

Por fim, propõe a revogação do dispositivo que vedava o fracionamento das férias para o menor de 18 e maior de 50 anos.

### **Danos extrapatrimoniais**

Outro ponto de destaque nas alterações propostas é o título que irá disciplinar integralmente os danos patrimoniais decorrentes da relação e emprego, incluindo parâmetros de condenação e limitações de indenizações em conformidade com o grau da lesão.

Esse novo título passa a ser o responsável para balizar as crescentes condenações no âmbito da Justiça do trabalho decorrentes de ofensas física e morais que, atualmente, variam de acordo com o sentir do julgador.

### **Gestante e lactante x trabalho insalubre**

Pela nova redação, recente alteração legal que afastava as gestantes e lactantes da atividade insalubre, já passará por alteração. De acordo com a propositura, somente a gestante que pudesse estar exposta às atividades insalubres em grau máximo deverão ser afastadas.

Já nas situações de exposição da gestante à agentes insalubres em grau médio e mínimo, e em qualquer grau para as lactantes, apresentado atestado emitido pelo seu médico de confiança recomendando o afastamento do local de exposição, sendo, ainda, devido o adicional até então pago.

Porém, não havendo local salubre para que a gestante ou lactante continue prestando seus serviços, tal hipótese será considerada gravidez de risco e ensejará a percepção do salário-maternidade durante todo o período de afastamento.

### **Contratação do autônomo**

Mais uma discussão que, atualmente, é amplamente travada no âmbito do judiciário, deixará de existir ou, ao menos, sofrerá brutal redução caso seja o texto proposto sancionado: São as ações que pretendem a requalificação de um contrato firmado de natureza autônoma em contrato individual de trabalho.

A nova redação proposta consigna, de forma expressa, a impossibilidade da requalificação como empregado dos autônomos assim contratados, desde que cumpridas todas as formalidades legais.

### **Criação e regulamentação do trabalho intermitente**

O legislador também propõe a criação do trabalho intermitente, ou seja, o labor/prestação de serviços, não contínuo, que conta com a subordinação mas ocorre com alternância de períodos que poderão ser determinados em horas, dias ou meses. Para sua validade, o contrato deverá ser formal (por escrito), conter o valor da hora de trabalho (não pode ser inferior a hora do salário mínimo vigente ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função). Mais uma grande novidade sem qualquer correspondência na legislação atualmente vigente.

### **Ampliação da negociação individual do contrato de trabalho para alguns empregados**

No PLC 38/2017, houve a ampliação dos termos da negociação do contrato individual de trabalho para àqueles empregados portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social que, atualmente, seria de R\$5.531,31 (cinco mil, quinhentos e trinta e um reais).

Para estes empregados o negociado para contratação poderá ser sobreposto ao que determina a própria legislação e as normas coletivas.

### **Regulamentação da vestimenta pelo empregador**

Além da indicação expressa do Empregador como sendo o responsável por definir o padrão de vestimenta, cuidou o legislador, na proposta em referência, de determinar que a responsabilidade pela lavagem do uniforme será, em regra, do empregado.

Mais uma discussão judicial com os dias contados, afinal, atualmente, há inúmeras ações trabalhistas cujo objeto é exatamente o resarcimento dos custos, suportados pelo empregado, com a manutenção e limpeza do uniforme.

### **Natureza indenizatória de alguns benefícios**

Pela redação proposta na Câmara dos Deputados, deixam de possuir natureza salarial algumas parcelas pagas com habitualidade, tais como ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedada sua concessão em dinheiro), diárias para viagem, prêmios, abonos, serviços médicos e odontológicos, despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, etc.

### **Quadro organizado de carreira, a vedação da equiparação ‘em cadeia e a criação de uma multa para o empregador que discriminar o empregado, seja por sexo ou etnia**

Caso mantida a aprovação do texto em análise pelo Senado federal, e a partir da sanção presidencial, será dispensada a homologação ou registro em órgão público do quadro organizado de carreira para gozar de validade.

O mesmo artigo trará expressa vedação ao reconhecimento de equiparação salarial em cadeia, ou seja, àquela pretendida por empregado cujo paradigma citado obteve o direito à equiparação com um terceiro por meio de decisão judicial. A partir da vigência da nova redação estará vedada a indicação de paradigma que tenha obtido a vantagem em ação judicial própria ou, ainda, a indicação de paradigmas remotos (empregado apontado como paradigma na primeira decisão que deu origem a cadeia da equiparação).

Por fim, há a criação de uma penalidade – pagamento de multa em favor do empregado discriminado – no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social que, atualmente, seria de R\$5.531,31 (cinco mil, quinhentos e trinta e um reais), desde que por ele comprovada a discriminação.

### **Impossibilidade de incorporação do adicional de função percebido**

O legislador também determinou expressamente a impossibilidade de incorporação do adicional funcional percebido quando do retorno do empregado ao cargo efetivo independentemente se tal alteração se der por justo motivo ou imotivada, ou do tempo de percepção do adicional em questão.

### **Alterações na dispensa do empregado, seja ela individual, plúrima ou coletiva**

Outra grande alteração trazida. Fica extinta a necessidade de homologação da rescisão do contrato de trabalho havido por mais de 1 ano, bem como da prévia autorização do sindicato profissional e/ou negociação coletiva prévia para as dispensas coletivas e programas de desligamento voluntário - PDV.

Especificamente no que concerne ao PDV, a quitação será, em regra, plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia encerrada.

### **Criação de mais um motivo para a justa causa pelo empregador**

Por meio da nova redação, também poderá ser o contrato individual de trabalho encerrado, pelo empregador, por justa causa, quando o empregado perder sua habilitação ou deixar de preencher os requisitos estabelecidos em Lei para o exercício de profissão, em decorrência de conduta dolosa do próprio empregado.

### **Criação e regulamentação da extinção do contrato de trabalho por acordo entre as partes**

Mais uma inovação será a possibilidade de extinção do contrato por comum acordo ensejando o pagamento parcial do aviso prévio e indenização de 40% do FGTS, além da integralidade das demais parcelas devidas, podendo o empregado, nestes casos, sacar até 80% do saldo do seu FGTS. Também não poderá este empregado se habilitar para perceber o seguro-desemprego.

### **Autorização expressa para inclusão de cláusula compromissória de arbitragem para alguns empregados**

Também destinado aos empregados com remuneração superior à 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social que, atualmente, seria de R\$5.531,31 (cinco mil, quinhentos e trinta e um reais). A cláusula arbitral poderá ser inserida nos contratos de trabalho por iniciativa do empregado ou com sua expressa anuência.

### **Criação do termo anual de quitação de obrigações trabalhistas**

Essa outra inovação legal constitui a possibilidade de o empregador, na vigência ou não do contrato de trabalho, firmar termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, o que deverá ser feito perante o sindicato profissional representativo do empregado.

### **Criação de uma comissão representativa dos empregados e sua regulamentação**

A redação proposta cria o título IV-A e institui comissões de representação dos empregados no âmbito do próprio empregador, além de regulamentar sua criação, seu funcionamento e suas atribuições. Também cuidou o legislador de regulamentar os direitos e deveres dos membros representantes.

### **Extinção da contribuição sindical obrigatória - Sobreposição do negociado coletivamente em face do legislado**

Outra alteração que mereceu destaque em todos os debates foi a extinção da contribuição sindical obrigatória, ainda que também tenha havido a majoração da importância do negociado pelos sindicatos representativos.

De acordo com a nova redação proposta a contribuição sindical – nome que será dado para todo e qualquer valor repassados ao Sindicatos - passa a ser devida somente com a autorização prévia e expressa, tanto dos empregadores quanto dos empregados.

Trouxe, ainda, o legislador, de forma expressa, a possibilidade de sobreposição do que for negociado coletivamente (sobreposição também do Acordo Coletivo de Trabalho – empresa e sindicato profissional - à Convenção Coletiva de Trabalho – sindicatos profissional e patronal) sobre o que a própria Lei determina especificando as matérias que poderão ser objeto de negociação coletiva, limitando a validade das negociações a 2

anos e vedando, expressamente a ultratividade (validade do que fora pactuado após a vigência).

Assim, entendeu que sendo negociado entre os sindicatos, profissional e patronal (Convenção Coletiva de Trabalho/CCT) ou empresa e sindicato profissional (Acordo Coletivo de Trabalho/ACT), abordando as seguintes matérias: (1) jornada de trabalho; banco de horas anual; intervalo intrajornada; troca de dia de feriado; (2) programa seguro-emprego- PSE; (3) plano de cargos, salários e funções; (4) regulamento empresarial; (5) representante dos trabalhadores no local de trabalho; (6) teletrabalho, sobreaviso e trabalho intermitente; (7) remuneração por produtividade; (8) modalidade de registro de jornada; (9) enquadramento em grau de insalubridade; prorrogação de jornada em ambientes insalubres; (10) prêmios de incentivo em bens e serviço; e, PLR; poderá se sobrepor ao que a própria lei determina.

Ante o aumento de poder dado às negociações coletivas, não podia o legislador correr o risco de ser interpretado de forma ampliativa, motivo pelo qual cuidou também de vedar a negociação coletiva para negociar, suprimindo ou reduzindo, alguns direitos expressamente previstos na proposta redacional. São eles: (1) normas de identificação profissional - anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social - 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; (8) salário-família; (9) repouso semanal remunerado - RSR; (10) adicional de horas extras mínimo -50% (cinquenta por cento); (11) número de dias de férias, remuneração + 1/3 e seu gozo anual; (12) licença-maternidade – duração mínima de 120 dias e licença-paternidade nos termos fixados em lei; (13) proteção do mercado de trabalho da mulher, proibição de discriminação ao trabalhador com deficiência e proteção legal às crianças e adolescentes; (14) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço - mínimo de 30 dias; (15) normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho – exclui destas normas a duração de jornada e intervalos; (16) adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; (17) aposentadoria; (18) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; (19) prescrição – 2 e 5 anos – para trabalhadores urbanos e rurais; (20) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre - menores de 18 anos - e de qualquer trabalho - menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz (a partir de 14 anos); (21) igualdade de direitos - trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; (22) 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; (23) direito de greve; (24) definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; (25) tributos e outros créditos de terceiros; (26) exceção a algumas normas previstas na própria CLT.

### **Ampliação da competência da Justiça do Trabalho**

Inovando também na legislação aplicável, a nova Lei ampliaria a competência da Justiça do Trabalho para que esta pudesse, agora, homologar acordos extrajudiciais firmados, desde que decorrente das relações de trabalho. Está sendo criado um processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, trazendo, inclusive, em seu bojo, a regulamentação deste processo e seus efeitos, inclusive para fins de prescrição.

### **Alteração da tramitação para edição e alteração de súmulas já existentes**

Pela nova proposta há uma indicação de novos procedimentos a serem adotados para a edição e alteração das súmulas pelos Tribunais Trabalhistas.

### **Alterações processuais relevantes**

#### **• Limitação da adoção da jurisprudência – súmulas e outros enunciados - comumente utilizada no âmbito da Justiça do Trabalho, bem como da análise, pelo das negociações coletivas**

No texto aprovado pela Câmara dos Deputados, o legislador cuidou de disciplinar a adoção dos entendimentos jurisprudenciais consagrados e amplamente adotados na Justiça do Trabalho, proibindo que sejam editados para restringir direitos legalmente previstos ou criar obrigações não previstas na Lei.

No mesmo dispositivo consignou um dos pontos que vem sendo citado com uma das maiores mudanças: a restrição da análise das normas coletivas, pela Justiça do Trabalho, sob o aspecto formal (conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico), balizando a atuação do judiciário trabalhista pelo princípio da intervenção mínima.

#### **• Responsabilidade do sócio retirante**

O legislador limitou a responsabilidade subsidiária do sócio retirante no tocante as obrigações trabalhistas da sociedade pelo período de 2 (dois) anos contados da averbação da modificação do contrato social, além de consignar a ordem de preferência: empresa devedora, sócios atuais e sócios retirantes, salvo se comprovada a fraude na alteração societária que atrairá a responsabilidade solidária.

#### **• Prescrição intercorrente**

Cria a possibilidade da adoção da prescrição intercorrente (prescrição de 2 anos contados de quando o exequente deixa de cumprir alguma determinação judicial) no âmbito trabalhista.

#### **• Alteração da contagem dos prazos processuais trabalhistas**

Acompanhando a nova tendência trazida com a vigência do novo Código de Processo Civil, os prazos processuais no âmbito da Justiça do Trabalho também passariam a ser contados em dias úteis. Tal proposta altera o entendimento adotado até então pelo Tribunal Superior do Trabalho que através da edição da Instrução Normativa de nº 39/2016 assim entendeu pela manutenção da contagem dos prazos processuais em dias corridos.

#### **• Necessidade da comprovação da hipossuficiência para concessão da justiça gratuita e honorários periciais**

Contrariando o que está disposto em lei própria (lei federal de nº 1.060/50), o legislador propõe que a parte seja obrigada a comprovar a insuficiência de recursos financeiros para que faça jus a gratuidade judiciária.

Além disso determina, de forma expressa, que a parte sucumbente arque com os honorários periciais quando sucumbente no objeto da perícia, ainda que beneficiária da Justiça Gratuita, determinando que a União somente irá quitá-los quando o beneficiário da Justiça não tiver recebido valores mesmo que em processo diverso.

- **Criação e regulamentação de honorários advocatícios sucumbenciais no âmbito da justiça do trabalho**

Passarão a ser devidos honorários advocatícios sucumbenciais a todos os advogados, inclusive contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo Sindicato de sua categoria.

- **A criação da responsabilização por danos processuais no âmbito da Justiça do Trabalho**

Outra inovação da redação proposta está na possibilidade de responsabilização por perdas e danos em caso de litigância de má-fé na justiça do trabalho, podendo ser esta responsabilização direcionada para as partes, procuradores, intervenientes e até testemunhas.

A multa prevista poderá ser imposta por requerimento do prejudicado ou de ofícios, e deverá estar compreendida entre 1% a 10% do valor corrigido da causa ou, ainda, até 2 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social que, atualmente, seria de R\$5.531,31 (cinco mil, quinhentos e trinta e um reais).

- **Alteração da tramitação quando da apresentação da exceção de incompetência territorial**

Com a nova redação proposta, há uma alteração e nova regulamentação para os casos de existência de exceção de incompetência material. O prazo para a apresentação da passa a ser 5 dias contados da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência da exceção e suspenderá o processo, não se realizando a audiência enquanto não decidida a exceção.

- **Distribuição do ônus da prova**

Seguindo, ainda, a mesma tendência adotada pelo legislador na redação do novo Código de Processo Civil, há uma importante alteração processual. A criação da possibilidade de o juiz, por meio de decisão fundamentada, distribuir o ônus da prova de maneira diversa daquela expressamente prevista na Lei (ônus da prova do fato constitutivo do Direito – Autor; fatos impeditivos, modificativos ou extintivos – Réu), diante das peculiaridades do caso.

Nesses casos, a alteração deverá ser pretendida pela parte e decidida antes de iniciada a fase instrutória, implicando no adiamento da audiência e na abertura da possibilidade de a parte na qual recaia a obrigação probatória provar os fatos por qualquer meio em Direito admitido.

- **Requisitos da petição inicial da reclamação trabalhista**

A nova redação propõe uma alteração na petição inicial determinando, como requisito, que os pedidos sejam certos e determinados e, agora, com a indicação de seu valor, sob pena de extinção sem a apreciação do mérito. Tal requisito somente era obrigatório para

as causas que tramitavam sob a égide do procedimento sumariíssimo (com valor da causa até 40 salários mínimos vigente).

#### • Desistência do autor

Ainda, nos processos eletrônico, a desistência do Autor deverá ser anuída pelo réu quando este já tiver feito o protocolo eletrônico da contestação.

#### • Audiências trabalhistas - representação das pessoas jurídicas, suspensão do julgamento, ausência do autor/reclamante e revelia

Torna-se dispensável a qualidade de empregado para que o preposto represente o empregador pela literalidade da nova redação proposta.

Ainda, em caso de ausência do autor/reclamante na audiência, será ele condenado no pagamento de custas processuais mesmo se beneficiários da gratuidade judiciária. Ficará isento do pagamento de custas o autor que comprovar, em 15 dias, que sua ausência ocorreu por motivo legalmente justificável, sendo o pagamento das custas ou sua isenção judicial condições para a propositura de nova ação judicial.

Já a nova redação propõe a regulamentação dos efeitos processuais da revelia em diversas situações, tais como na pluralidade de réus e se o litígio versar sobre direitos indisponíveis e determina, de forma expressa, que deverá o magistrado receber a defesa e documentos em caso de comparecimento do advogado do Réu, ainda que ausente o preposto.

#### • Incidente da desconsideração da personalidade jurídica

A PL que deverá ser aprovada novamente pelo Senado Federal apresenta, agora, a regulamentação sobre a desconsideração da personalidade jurídica determinando, de forma expressa, a aplicação do disposto sobre o tema no novo CPC (arts. 133 a 137 do novo CPC). Além disso, complementa a regulamentação ante algumas particularidades existentes no processo do trabalho, tal como a impossibilidade de recurso de decisão interlocutória de imediato. Também possibilita o recurso, em execução, por meio do agravo de petição, sem que esteja garantido o juízo.

#### • Execução - limitação do ato inicial da execução às partes e alteração na tramitação

Nova alteração será observada no tocante à execução. De início, destaca a expressa determinação da competência da Justiça do Trabalho para execução das contribuições sociais previstas na Constituição da República (art. 195, a, I e II) quando decorrentes da condenação – sentenças de mérito ou acordos homologados. Além disso limita a execução de ofício apenas aos casos em que as partes não estiverem representadas pelo advogado, excluindo, ainda, a possibilidade da execução frente ao tribunal regional do trabalho ser promovida pelo Procurador da Justiça do Trabalho (Procurador do Trabalho atualmente).

Também sofrerão alterações a tramitação da execução no âmbito juslaborista tendo, inclusive, sido inserido pelo legislador, de forma expressa, que a atualização dar-se-á agora pela taxa referencial -TR.

Passa a ser autorizada a garantia da execução por meio de seguro-garantia judicial.

Somente poderá ser levada a protesto, bem como gerar a inscrição do devedor em órgão de proteção ao crédito e no BNDES depois de transcorridos 45 dias a contar da citação

do executado, e desde que não haja garantia do juízo. Além disso, deixa de ser obrigatória a garantia do juízo para oposição dos embargos à Execução para as entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria destas instituições.

**• Alterações no Recurso de Revista**

A nova redação traz a delimitação, de maneira pormenorizada, do conceito de “transcendência”, requisito a ser cumprido para apreciação do Recurso de Revista somente pelo TST, além de regulamentar a atuação do próprio Ministro julgador quanto à mencionada transcendência.

**• Depósitos recursais**

A mudança proposta determina que o depósito recursal será feito em uma conta à disposição do juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança, podendo ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.

Além disso, o valor do depósito será reduzido pela metade para as entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

Ficarão, ainda, isentos da obrigação de efetuar o depósito recursal, os beneficiários de justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

Informaremos eventuais modificações ou outros pontos relevantes após a tramitação do referido projeto de Lei no Senado. Conforme indicação da Presidência, o PLC deve ser analisado pela Comissão de Assuntos Econômicos e de Assuntos Sociais e também pela Comissão de Justiça e Cidadania, antes de ser votado.

A equipe Especializada em Direito do Trabalho do escritório Chenut Oliveira Santiago Sociedade de Advogados está à sua disposição para esclarecer-lhos acerca dos impactos dessa reforma trabalhista sobre as suas atividades.