



COMENTÁRIOS À REFORMA DA CLT E À LEI DE TERCEIRIZAÇÃO

Visões iniciais sobre o impacto da Lei nº 13.467/17 e da Lei nº 13.429/17 para o setor de TIC, com modificações trazidas pela Medida Provisória nº 808/17

Introdução

Os comentários abaixo sintetizam as impressões iniciais sobre os possíveis impactos, riscos e oportunidades promovidos pela modernização da Consolidação das Leis do Trabalho, decorrentes da aprovação da Lei nº 13.467/17, com modificações trazidas pela Medida Provisória nº 808/17, e também a legitimação das relações de contratação de serviços de terceiros no Brasil, plasmadas na Lei nº 13.429/17. Trata-se, portanto, de trabalho preliminar uma vez que o debate em torno dos temas ainda é recente e futuras atualizações certamente serão devidas na medida em que o setor produtivo, sindicatos, trabalhadores, autoridades e as próprias cortes laborais atuem pelas novas normas e amadureçam suas visões ao longo desse processo adaptativo.

Assim, o que se busca aqui não é exaurir os temas propostos, mas sim fornecer aos associados da Brasscom um conjunto de informações e impressões preliminares a respeito da aplicabilidade das duas normas em comento, que certamente representam grande avanço para as relações trabalhistas e empresariais brasileiras. Alguns dos comentários são fruto dos debates estabelecidos no seio do Grupo Temático de Trabalho de Relações Laborais da Brasscom, foro importante de troca de experiências dos associados da entidade, que estão inseridos no contexto dessa nova economia digital, intensiva de trabalho intelectual e cujo trabalhador diferenciado, superespecializado e remunerado 2,2 vezes acima da média nacional passa a ter protagonismo nas relações entre empresa e força de trabalho no País.

Destaca-se, ainda, a atuação desse grupo na interação com parlamentares e autoridades, muito antes do advento da nova lei, no processo de disseminação e incentivo na adoção de medidas modernizantes nas relações trabalhistas brasileiras, que pudessem refletir essa nova realidade diversa da era industrial e cujo trabalhador não está mais adstrito a espaços físicos limitados e que reconhece e faz uso de jornadas diferenciadas e flexíveis, privilegiando a boa relação entre vida pessoal e profissional. Neste sentido, parabenizamos o Congresso Nacional pela ousadia em inovar e trazer o Brasil para essa nova era das relações de trabalho, e, na pessoa do deputado Rogério Marinho, relator da modernização da CLT na Câmara dos Deputados, agradecemos a oportunidade e abertura dada aos diversos segmentos sociais e ao setor produtivo na coleta de contribuições e experiências que facilitaram o trabalho de consolidação da nova lei.

Tópicos

Introdução	1
Reforma da CLT (Lei nº 13.467/17, com alterações da MP 808/17)	3
1. Trabalho Intermitente (Art. 443 e ss.)	5
2. Horas Extras (Art. 4º, § 2º e Art. 59 e ss.)	8
3. Trabalho em Regime de Tempo Parcial (Art. 58-A e ss.)	10
4. <i>Home Office</i> – Teletrabalho (Art. 75-A e ss.)	11
5. Trabalhador Isossuficiente ou Hiperssuficiente	14
6. Contrato de Trabalho por Produtividade (Art. 457, §§ 4º e 22 e Art. 611-A, IX)	16
7. Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho – Art. 611-A	18
8. Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho – Art. 611-B	20
Terceirização (Lei nº 13.429/17)	21
Anexos	24



Reforma da CLT (Lei nº 13.467/17, com alterações da MP 808/17)

Abaixo está a sumarização dos principais pontos constantes da modernização da CLT trazidas pela Lei nº 13.467/17, com alterações promovidas pela Medida Provisória nº 808/17:

- 1. **Trabalho Intermítente** – O contrato individual de trabalho poderá também ser definido para a prestação de trabalho intermitente. Trabalho intermitente é aquele em que a prestação de serviços não é contínua, ou seja, há a alternância entre períodos de prestação e períodos de inatividade. O valor da hora ou do dia de trabalho não pode ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo e também não poderá ser em valor abaixo daquele percebido pelos funcionários que exerçam a mesma função. O empregador deve convocar o prestador do serviço pelo menos três dias antes da realização do trabalho e este terá até 24 horas após a convocação para responder; o silêncio representará recusa. Durante o período de inatividade, o empregado pode prestar serviços para outros tomadores, independentemente da atividade econômica ou da natureza do serviço.
- 2. **Horas Extras** – A duração normal do trabalho é de 8 horas diárias e 44 horas semanais, podendo ser acrescida de até 2 horas extras diárias. O acréscimo deve ser remunerado em, no mínimo, 50% do valor da hora normal de trabalho. Períodos de repouso e refeição, dentre outros, não são computados na jornada de trabalho.
- 3. **Trabalho em Regime de Tempo Parcial** – Regime de trabalho em tempo parcial é aquele cuja duração não excede a 30 horas semanais ou, ainda, aquele cuja duração não excede a 26 horas semanais. Na primeira hipótese, não há possibilidade de horas suplementares semanais. Na segunda, há a possibilidade de acréscimo de até 06 horas suplementares semanais.

- 4. Home Office (Teletrabalho)** – Teletrabalho é a prestação preponderante de serviços fora das dependências do empregador com o uso de TICs. Não são abrangidas as atividades que se constituam como trabalho externo. O comparecimento do trabalhador às dependências do empregador para realizar atividade específica não descaracteriza a relação de teletrabalho. O teletrabalhador não terá controle de jornada.



- 5. Trabalhador Hiperssuficiente** – São considerados trabalhadores hiperssuficientes aqueles que detenham diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Esses trabalhadores podem estipular livremente com seus empregadores as cláusulas do contrato de trabalho desde que não haja contrariedade com as disposições de proteção ao trabalho. Não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho as regras sobre duração do trabalho e intervalos (Art. 611-B, parágrafo único).



- 6. Contrato de Trabalho por Produtividade** – Os prêmios estão relacionados a fatores de desempenho do empregado a exemplo da produtividade ou assiduidade. Vincula-se seu pagamento ao cumprimento de certa condição. Não há forma prevista em lei para a sua concessão, podendo o empregador, como forma de estimular sua força de trabalho, instituir os critérios a serem preenchidos para o pagamento, inclusive em dinheiro, bônus/prêmio. Os critérios são: assiduidade (pontualidade); produtividade (menor dispêndio de tempo, por exemplo) e ou qualidade (excelência do serviço).



- 7. Fortalecimento dos Acordos e Convenções Coletivas** – A mudança introduzida pelo art. 611-A dá a convenção coletiva e ao acordo coletivo de trabalho prevalência sobre a lei, ressalvados os limites estabelecidos no art. 611-B da própria CLT.





1. Trabalho Intermítente (Art. 443 e ss.)

O contrato individual de trabalho poderá também ser definido para a prestação de trabalho intermitente. Trabalho intermitente é aquele em que a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ou seja, há a alternância entre períodos de prestação e períodos de inatividade (Art. 443, § 3º). O valor da hora ou do dia de trabalho não pode ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo e também não poderá ser em valor abaixo daquele percebido pelos funcionários que exerçam a mesma função. O empregador deve convocar o prestador do serviço pelo menos três dias antes da realização do trabalho e este terá até 24 horas após a convocação para responder; o silêncio representará recusa. Durante o período de inatividade, o empregado pode prestar serviços para outros tomadores, independentemente da atividade econômica ou da natureza do serviço.

- a) **Forma (Art. 452-A, com redação dada pela MP 808/17):** O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; o valor da hora ou do dia de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observada a equiparação remuneratória para cargos em mesma função; e o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

Se assim desejarem, as partes podem convencionar por contrato os locais da prestação do serviço; os turnos em que o empregado será convocado; as formas de convocação; e o formato de reparação recíproca caso haja o cancelamento de serviços previamente agendados (Art. 452-B, na redação dada pela MP 808/17).

- b) **Etapas da Prestação do Serviço (Art. 452-A, §§ 1º ao 3º, com redação dada pela MP 808/17):** i) Empregador convoca o prestador do serviço com pelo menos três dias de antecedência da realização do trabalho, por qualquer meio de comunicação eficaz. A comunicação deve conter informação sobre a jornada de trabalho; ii) O empregado terá o prazo de 24 horas para responder ao chamado. O silêncio representará recusa a qual, contudo, não descharacterizará a subordinação do empregado em relação ao empregador.

- c) **Pagamento (Art. 452-A, § 6º, com redação dada pela MP 808/17):** Na data convencionada para o pagamento o empregado deverá receber de imediato as seguintes parcelas (que não podem superar o período de um mês contado a partir do primeiro dia de prestação de serviço): i) remuneração; ii) férias proporcionais com acréscimo de 1/3; iii) 13º salário proporcional; iv) repouso semanal remunerado; e v) adicionais legais. Deve ser emitido recibo de pagamento discriminando os valores pagos relativos a cada uma das parcelas enumeradas (§ 7º do Art. 452-A).
- d) **Férias (Art. 452-A, §§ 9º e 10):** A cada doze meses o empregado adquire o direito de usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período em que não poderá ser convocado para prestar serviços ao mesmo empregador. As férias podem ser usufruídas pelo empregado em até três períodos caso haja acordo com o empregador.
- e) **Período de Inatividade (Art. 452-C, com redação dada pela MP 808/17):** É considerado como período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços. Neste período, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores que exerçam ou não a mesma atividade econômica utilizando qualquer modalidade de contrato de trabalho. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e, portanto, não será remunerado. Em havendo remuneração por tempo à disposição, estará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente.
- f) **Rescisão do contrato de trabalho intermitente (Art. 452-D, com redação dada pela MP 808/17):** Será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente se após um ano não houver convocação do empregado pelo empregador. A contagem se dará a partir da data da celebração do contrato, ou da última convocação, ou do último dia da prestação do serviço, o que for mais recente.
- g) **Verbas Rescisórias (Art. 452-E, com redação dada pela MP 808/17):** Além das hipóteses dos arts. 482 e 483, a rescisão do contrato de trabalho intermitente importará o pagamento de: i) 50% do aviso prévio indenizado; ii) 50% da indenização sobre o FGTS; e iii) 100% das demais verbas trabalhistas. O trabalhador poderá movimentar a conta vinculada no FGTS no limite de até 80% do valor dos depósitos, mas não poderá ingressar no Programa de Seguro-Desemprego.
- h) **Cálculo das verbas rescisórias e do aviso prévio (Art. 452-F, na redação dada pela MP 808/17):** Serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de

trabalho intermitente. O cálculo deve considerar apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior. O aviso prévio deve ser indenizado, nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 487.

- i) **“Período de ‘quarentena’ (Art. 452-G, com redação dada pela MP 808/17):** O trabalhador registrado por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de 18 meses, contado da data da demissão do empregado.
- j) **Recolhimento INSS e Depósito do FGTS (Art. 452-H, com redação dada pela MP 808/17):** O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.



2. Horas Extras (Art. 4º, § 2º e Art. 59 e ss.)

A duração normal do trabalho é de 8 horas diárias e 44 horas semanais, podendo ser acrescida de até 2 horas extras diárias. O acréscimo deve ser remunerado em, no mínimo, 50% do valor da hora normal de trabalho. Períodos de repouso e refeição, dentre outros, não são computados na jornada de trabalho.

- a) **Exceções ao tempo à disposição (Art. 4º, § 2º, na redação dada pela Lei nº 13.467/17):** Não será considerada hora extra o que exceder a jornada normal quando o empregado por escolha própria: i) buscar proteção pessoal em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas; ii) quando o empregado adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares; iii) para exercer prática religiosa; iv) para descanso; v) para lazer; vi) para estudo; vii) para alimentação; viii) para atividades de relacionamento social; ix) para higiene pessoal; x) para troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa; xi) dentre outras.
- b) **Pagamento das horas extras (Art. 59 e ss., na redação dada pela Lei nº 13.467/17):** As horas extras, não excedente em duas diárias, podem ser definidas em acordo individual, convenção ou acordo coletivo, e sua remuneração será de pelo menos 50% superior à da hora normal.
- c) **Compensação das horas extras e Banco de Horas (Art. 59 e ss., na redação dada pela Lei nº 13.467/17):** Acordo ou convenção coletiva poderão dispensar o pagamento de horas extras se o excesso de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia. O excesso de horas não pode superar, no período de 1 ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previamente definidas. Também não pode superar o limite máximo de 10 horas diárias. O banco de horas pode ser pactuado por acordo individual por escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses (Art. 59, § 5º). Empregador e empregado podem, ainda, estabelecer regime de compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito, desde que a compensação ocorra no mesmo mês (Art. 59, § 6º).
- d) **Rescisão do contrato de trabalho com horas extras a compensar (Art. 59, § 3º, na redação dada pela Lei nº 13.467/17):** Se rescindido o contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da

jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

- e) **Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho (Art. 611-A, I e II; Art. 611-B, X, na redação dada pela Lei nº 13.467/17):** Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem, dentre outros, sobre pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais, e banco de horas anual. Não pode ser objeto de convenção ou acordo coletivo de trabalho a supressão ou a redução da remuneração do serviço extraordinário em valor superior a, no mínimo, 50% do valor da hora normal. As inovações legais permitem o entendimento pela prevalência das cláusulas oriundas de acordos ou convenções coletivas de trabalho que disponham e contrariem dispositivos legais e infralegais atinentes à duração da jornada de trabalho, a exemplo do subitem 5.3.1 do Anexo II da NR 17 do MTE, que cuida da 'Organização do Trabalho' em Teleatendimento e Telemarketing.
- f) **Horas Extras e regime de Teletrabalho (Art. 62, III, na redação dada pela Lei nº 13.467/17):** Não são abrangidos pelo regime de controle de jornada de trabalho os empregados em teletrabalho. Portanto, não lhes são devidas o pagamento de horas extraordinárias.
- g) **Horas Extras diárias que não extrapolam as horas extras semanais (Art. 59-B, na redação dada pela Lei nº 13.467/17):** O empregado que desempenhar jornada diária maior do que aquela que foi pactuada, mas, mesmo assim, houver trabalhado dentro da duração máxima semanal, fará jus apenas à remuneração das horas extras diárias trabalhadas em, no mínimo, 50% do valor da hora normal.
- h) **Horas Extras no regime de tempo parcial (Art. 58-A e ss., na redação dada pela Lei nº 13.467/17):** Regime de trabalho em tempo parcial é aquele cuja duração não excede a 30 horas semanais. Neste caso, não há a possibilidade de horas suplementares semanais. Também é caracterizado como regime de trabalho em tempo parcial aquele cuja duração não excede a 26 horas semanais (podendo ser menos). Neste caso, há a possibilidade de acréscimo de até 06 horas suplementares semanais. As horas suplementares devem ser pagas com acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal. A compensação das horas extraordinárias pode ser realizada até a semana imediatamente posterior à de sua execução e a sua quitação deve ser feita na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.



3. Trabalho em Regime de Tempo Parcial (Art. 58-A e ss.)

Regime de trabalho em tempo parcial é aquele cuja duração não excede a 30 horas semanais ou, ainda, aquele cuja duração não excede a 26 horas semanais. Na primeira hipótese, não há possibilidade de horas suplementares semanais. Na segunda, há a possibilidade de acréscimo de até 06 horas suplementares semanais.

- a) **Horas Extras no regime de tempo parcial (Art. 58-A e ss., na redação dada pela Lei nº 13.467/17):** As horas suplementares devem ser pagas com acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal. A compensação das horas extraordinárias pode ser realizada até a semana imediatamente posterior à de sua execução e a sua quitação deve ser feita na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.
- b) **Equiparação salarial (Art. 58-A, § 1º):** O salário pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada vis-à-vis ao salário pago aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, a jornada em tempo integral.
- c) **Forma (Art. 58-A, § 2º):** A adoção do regime de tempo parcial é feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em negociação coletiva.
- d) **Férias (Art. 58-A, § 6º, na redação dada pela Lei nº 13.467/17):** O empregado sob regime de tempo parcial pode converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.



4. Home Office – Teletrabalho (Art. 75-A e ss.)

Teletrabalho é a prestação preponderante de serviços fora das dependências do empregador com o uso de TICs. Não são abrangidas as atividades que se constituam como trabalho externo. O comparecimento do trabalhador às dependências do empregador para realizar atividade específica não descharacteriza a relação de teletrabalho. O teletrabalhador não terá controle de jornada.

- e) **Forma (Art. 75-C, com a redação dada pela Lei nº 13.467/17):** A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deve constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. A mudança do regime presencial para o de teletrabalho, e vice-versa, deverá ser feita de mútuo acordo entre as partes e registrada em aditivo contratual. O empregador que determinar a mudança do regime deverá garantir o prazo de transição de 15 dias ao empregado, com o correspondente registro em aditivo.
- f) **Utilidades, Infraestrutura e despesas (Art. 75-D, com a redação dada pela Lei nº 13.467/17):** A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura necessários à execução da atividade no regime de trabalho remoto deve ser prevista em contrato escrito, assim como a previsão de reembolso de despesas arcadas pelo empregado. Todas essas utilidades não integrarão a remuneração do trabalhador.
- g) **Doenças e Acidentes de Trabalho (Art. 75-E, com a redação dada pela Lei nº 13.467/17):** O empregador deve instruir os empregados, de forma expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar para evitar doenças e acidentes de trabalho e o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.
- h) **Controle de Jornada (Art. 62, III, com redação dada pela Lei nº 13.467/17):** Não são abrangidos pelo regime de controle de jornada de trabalho os empregados em teletrabalho.

Comentários

O teletrabalho é forma de trabalho executada **preponderantemente** à distância, seja na residência do trabalhador (*home office*) ou em qualquer local fora da empresa (ex.: espaços de *coworking*, cafés, *internet coffees*, praia etc.). É caracterizado pelo controle que a empresa exerce por meio do uso de recursos telemáticos, ou seja, as tecnologias da informação e comunicação. O Teletrabalho deve estar expressamente previsto no contrato individual de trabalho. Deve-se observar o período de transição de 15 dias caso haja a reversão do regime de teletrabalho para trabalho presencial, com o devido aditivo contratual. O contrato escrito deve prever o reembolso das despesas de infraestrutura do *home office* (ex.: energia elétrica e internet). O comparecimento presencial no ambiente da empresa para o desempenho de tarefas específicas não descharacteriza a relação de trabalho remoto.

Na justificativa do parecer do deputado Rogério Marinho (PSDB/RN), relator da modernização da CLT na Câmara dos Deputados, o parlamentar ressaltou que, em que pese o empregado estar em local distinto da sede da empresa, não há exoneração de responsabilidade do empregador em relação a seu empregado por força do art. 6º da lei trabalhista, na redação dada pela Lei nº 12.551/11, que dispõe não haver distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e aquele executado no domicílio do empregado ou realizado à distância, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Assim, o teletrabalhador também é **subordinado** ao empregador.

Não integram a remuneração do trabalhador os recursos, reembolsos e a estrutura provida pelo empregador para o trabalhador remoto. Compete à empresa fornecer todas as instruções, de forma expressa, orientando o funcionário sobre questões relativas à prevenção de doenças e acidentes de trabalho e, ao funcionário, compete a assinatura de termo comprometendo-se a seguir tais orientações fornecidas pela empresa.

Alguns juristas têm apontado a necessidade de elaboração de contratos individuais de trabalho para os trabalhadores em regime de teletrabalho com cláusulas e modelos próprios às necessidades de cada relação. Essa individualização é importante para evitar excessos. Por exemplo, é importante definir em contrato se a atividade será exercida integralmente fora das dependências do empregador ou se haverá a necessidade de o empregador ir até a empresa em alguns momentos para executar atividade específica como treinamentos e reuniões, sem que isso descharacterize o regime de teletrabalho.

A Negociação Coletiva ou o acordo com trabalhador hipersuficiente podem alterar todas essas regras previstas acima.

O legislador teve o cuidado de excluir os empregados em regime de teletrabalho da abrangência do Título da CLT relativo à duração do trabalho, ou seja, exonerou os trabalhadores em regime de trabalho remoto do controle de

jornada previsto na CLT (controle de frequência), e, assim, esses trabalhadores deixarão de fazer jus a horas extraordinárias. Contudo, alguns juristas vêm defendendo a tese de que se a jornada do trabalhador puder ser controlada remotamente, este controle deve ser realizado, não sendo facultada à empresa tal atribuição. Existem, ainda, limites constitucionalmente previstos à jornada de trabalho, ainda que em regime de teletrabalho, como, por exemplo o repouso semanal, dentre outros.

Compete ao empregador, também, deter o controle sobre os meios de acesso e uso dos equipamentos telemáticos usados pelo empregado para a execução de suas atividades laborativas, eis que eventuais ilícitos cometidos pelo funcionário no uso de tais equipamentos serão de responsabilidade do empregador. Os juristas têm defendido que tal controle se dê dentro das latitudes e limites das garantias constitucionais a exemplo da vida pessoal, intimidade e privacidade dos empregados.



5. Trabalhador Isossuficiente ou Hiperssuficiente

São considerados trabalhadores hiperssuficientes aqueles que detenham diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Esses trabalhadores podem estipular livremente com seus empregadores as cláusulas do contrato de trabalho desde que não haja contrariedade com as disposições de proteção ao trabalho. Não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho as regras sobre duração do trabalho e intervalos (Art. 611-B, parágrafo único).

- a) **Caracterização de trabalhador hiperssuficiente (art. 444, parágrafo único, na redação dada pela Lei nº 13.467/17):** Dois requisitos devem ser preenchidos de forma cumulativa, ou seja, devem estar presentes simultaneamente: i) possuir diploma de nível superior; e ii) receber salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo do Regime Geral da Previdência Social.
- b) **Fortalecimento da autonomia do trabalhador hiperssuficiente (Art. 444, parágrafo único, na redação dada pela Lei nº 13.467/17):** A livre estipulação das cláusulas contratuais de trabalho para as hipóteses previstas no art. 611-A entre o empregador e o trabalhador hiperssuficiente, possui a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos.
- c) **Arbitragem (Art. 507-A, na redação dada pela Lei nº 13.467/17):** Os trabalhadores cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral da Previdência Social e seus empregadores podem, no contrato individual de trabalho, pactuar cláusula compromissória de arbitragem. Para tanto, é preciso que a iniciativa parta do empregado ou mediante a sua concordância expressa.

Comentários

Os acordos firmados entre trabalhadores hiperssuficientes e empregadores têm prevalência sobre a norma, em consonância com o que o legislador determinou no art. 611-A. Para ter essa autonomia reconhecida, o empregado precisa preencher dois requisitos legais: perceber salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (atualmente cerca de R\$ 11.062,00) e possuir diploma de nível superior. Preenchidas tais condicionantes cumulativas, o empregado poderá usufruir da livre negociação das condições de seu contrato de trabalho diretamente com seu empregador, dentro dos limites do art. 611-A e também solucionar eventuais conflitos por meio da arbitragem (art. 507-A). Nesta hipótese, haverá a prevalência da negociação individual sobre a lei e sobre os instrumentos coletivos no que tange às alíneas I a XV do art. 611-A.

Algumas cautelas são necessárias no momento em que haja a negociação das condições do contrato individual de trabalho com o empregado que preencha os requisitos legais de hipersuficiência. Juristas têm defendido que a condição de hipersuficiente do trabalhador não afasta a sua vulnerabilidade face à empresa. Além disso, tem sido apontada a inconstitucionalidade de tal arranjo que sobrepõe o contrato individual ao reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, conforme o art. 7º, XXVI da Constituição Federal. Não é pacífica a tese de que é possível suprimir direitos do trabalhador hipersuficiente eis que tal condição violaria o princípio da norma mais favorável, a exemplo da redução de salário ou renúncia ao direito às horas extras na hipótese em que este trabalhador não ocupe cargo de confiança.

Para a adoção de contrato individual negociado com trabalhador hipersuficiente, algumas recomendações têm sido aventadas fruto dos debates que têm ocorrido no País, tais como: a) promover alterações que promovam ganho para ambas as partes; b) observar os limites constitucionais para realizar o acordo; c) documentar toda a negociação com o empregado (e-mails), de forma a obter provas de negociação justa pela troca de vantagens; d) incluir em norma coletiva os trabalhadores hipersuficientes na condição de cargos de confiança da empresa; e) evitar a alteração dos contratos atuais, pois o art. 468 da CLT, que permanece vigente, considera nula qualquer alteração prejudicial ao empregado.



6. Contrato de Trabalho por Produtividade (Art. 457, §§ 4º e 22 e Art. 611-A, IX)

O salário devido e pago diretamente pelo empregador compreende-se na remuneração do empregado. O salário é o valor fixo estipulado entre as partes pela contraprestação do trabalho realizado. Além da importância fixa estipulada, integram o salário as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.

- a) **Limites para ajuda de custo, auxílio alimentação, diárias, prêmios e abonos (Art. 457, § 2º, na redação dada pela Medida Provisória nº 808/17):** Não integrarão a remuneração do empregado as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de: i) ajuda de custo, limitadas a 50% da remuneração mensal; ii) o auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro; iii) as diárias para viagem; iv) e os prêmios. Nestes casos, os valores não serão incorporados ao contrato de trabalho, e, portanto, não serão considerados como base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.
- b) **Conceito de prêmios e limitação (Art. 457, §§ 4º e 22, na redação dada pela Lei nº 13.467/17 e pela Medida Provisória nº 808/17):** São prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. Os prêmios devem ser concedidos até duas vezes ao ano, e podem ser destinados também a terceiros vinculados à atividade econômica do empregador.
- c) **Tratamento Tributário (Art. 457, § 23, na redação dada pela Medida Provisória nº 808/17):** Incide o imposto de renda e quaisquer outros encargos tributários sobre as parcelas referidas no art. 457, à exceção daquelas expressamente isentas em lei específica.
- d) **Aplicabilidade da Lei nº 10.101/00 (Lei da PLR):** Em tese, os prêmios por produtividade podem ser pagos na forma de PLRs, exonerando tais valores da incidência de encargos (Art. 3º da Lei nº 10.101/00).
- e) **Convenções (Art. 611-A, IX):** A Lei nº 13.467/17 autorizou a negociação coletiva da remuneração por produtividade.

Comentários

O salário é o conjunto de prestações fornecidas diretamente pelo empregador ao empregado. A remuneração é, portanto, gênero que compreende as espécies de salário. A gratificação é forma de agradecimento, reconhecimento ou recompensa pelos serviços prestados pelo empregado. Pode ser concedida por liberalidade do empregador ou ajustada. Não há limites mínimos ou máximos para tanto. Os prêmios, por seu turno, estão relacionados a fatores de desempenho do empregado a exemplo da produtividade ou assiduidade. Vincula-se seu pagamento ao cumprimento de certa condição. Não há forma prevista em lei para a sua concessão, podendo o empregador, como forma de estimular sua força de trabalho, instituir os critérios a serem preenchidos para o pagamento, inclusive em dinheiro, bônus/prêmio. Os critérios são: assiduidade (pontualidade); produtividade (menor dispêndio de tempo, por exemplo) e ou qualidade (excelência do serviço).

Riscos da remuneração exclusiva por produtividade: Na modalidade de pagamento exclusivamente por produtividade, este poderá ser considerado salário para todos os fins, integrando a base de cálculo para as incidências trabalhistas e previdenciárias. Possibilidade de interpretação judicial por analogia dos arts. 76 e 78 da CLT, que tratam do mínimo legal, possibilitando o reconhecimento da remuneração por produtividade como parte da remuneração fixa. Ademais, o salário mínimo é direito social garantido pelo art. 7º da Constituição Federal e erigido à condição de direito humano garantidor da dignidade da pessoa humana. O Brasil também é signatário de convenções e recomendações da OIT, ratificando a garantia ao mínimo legal. O uso de Participações nos Lucros e Resultados pode ser compreendido como forma de escamotear o pagamento de salário. Além disso, o pagamento de prêmio/bônus em valor muito acima do salário mínimo pode ser compreendido como fraude pela justiça laboral e acarretar o recolhimento retroativo de verbas trabalhistas.

Oportunidades da remuneração exclusiva por produtividade: A Lei nº 13.467/17 autorizou a negociação coletiva da remuneração por produtividade (Art. 611-A, IX). Essa remuneração paga na forma de prêmio ou bônus não integrará o contrato de trabalho e não haverá incidência de encargos trabalhistas e previdenciários (Art. 457, § 2º, na redação da Lei nº 13.467/17). Não há vedação específica na lei ao trabalho remunerado exclusivamente por produtividade. Alguns doutrinadores veem a possibilidade de se abrir mão do mínimo legal desde que o sindicato ratifique essa condição. A concessão de prêmios e bônus depende da liberalidade do empregador, do regulamento interno da empresa, do contrato de trabalho, ou, ainda, de cláusula de documento coletivo de trabalho. Os trabalhadores hiperssuficientes podem negociar livremente com as empresas. Os prêmios por produtividade podem ser pagos na forma de PLRs, exonerando tais valores da incidência de encargos (Art. 3º da Lei nº 10.101/00).



7. Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho – Art. 611-A

Comentários

O art. 620 da CLT determina que as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho **sempre** prevalecerão sobre as condições pactuadas em convenção coletiva de trabalho, diferentemente de como ocorria antes da modernização da lei. Em relação ao fortalecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho, trazido pelo novo artigo 611-A da CLT, o legislador deu primazia a esses instrumentos conforme o ditame constitucional plasmado no art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal de 1988. O rol do art. 611-A é meramente exemplificativo, ou seja, há latitude de negociação de elementos que não se encontram ali definidos, desde que não sejam vedados pelo artigo subsequente (art. 611-B da CLT), conforme veremos. No dizer do dep. Rogério Marinho (PSDB/RN), relator da modernização da lei, “mantivemos a ideia original [...] de se estabelecer um **rol exemplificativo** de temas que poderão ser objeto de negociação coletiva e que, uma vez acordados, prevalecerão sobre o disposto em lei”, e continua a estatuir que com isso, “fica assentada a ideia de se **definir como regra a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho, e não como exceção [...]**”.

O relator da modernização da CLT na Câmara dos Deputados foi adiante, e estabeleceu, no art. 611-B, rol taxativo que especifica as matérias que não podem ser objeto de negociação, “por serem direitos que se enquadram no conceito de indisponibilidade absoluta, preservando-se, dessa forma, o que se convencionou denominar de **patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores**”. Assim, tudo aquilo que não estiver vedado no art. 611-B, poderá ser objeto de negociação coletiva e a participação direta das partes na formulação das normas trabalhistas que lhes sejam mais benéficas.

No exame da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitando o disposto no art. 104 do Código Civil. A atuação das cortes laborais deverá respeitar as latitudes do acordado e observará o **princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva**. São requisitos do negócio jurídico válido: agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não vedada pela lei. Caso a Justiça do Trabalho decida pela anulação de cláusula de convenção ou acordo coletivo, deverá igualmente anular a cláusula compensatória correspondente, quando houver.

Poderão ser objeto de negociação coletiva regras relativas à duração do trabalho e intervalos uma vez que o legislador especificou não se tratarem de normas atinentes à saúde, higiene e segurança do trabalhador.



8. Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho – Art. 611-B

Comentários

Como dito acima, o rol taxativo do art. 611-B trazido pela modernização da CLT, refletem aquilo que o legislador denominou de “patamar civilizatório mínimo do trabalhador”, e, neste sentido, estão no âmbito dos direitos sociais indisponíveis de transação em sede de acordos e convenções coletivas de trabalho. Os direitos contidos nos incisos desse dispositivo não podem ser negociados e se o forem, constituirão objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo. Não são passíveis de serem suprimidos e nem reduzidos, ainda que por força da autonomia da vontade coletiva. Também é importante ressaltar que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, podendo ser objeto de negociação coletiva.

Um ponto que merece atenção é a previsão contida no inciso XXIX do art. 611-B, que dispõe ser objeto ilícito de pactuação em acordo ou convenção coletiva a supressão ou a redução de direitos relativos a tributos e outros créditos de terceiros. Aqui, estariam compreendidas as verbas de natureza salarial recolhidas a título de contribuição previdenciária patronal, por exemplo, e outras verbas que compõem a incidência de exações e tributos de competência do Estado. Alguns juristas apontam, também, limitações quanto aos critérios de admissibilidade de trabalhadores com deficiência (inciso XXII, do art. 611-B), sendo, portanto, ilícita negociação que envolva destinação reduzida ou limitada de vagas destinadas a pessoas com deficiência nos termos da Lei nº 8.213/91 (art. 93).

Por fim, além dos direitos previstos no art. 611-A, são objeto ilícito de acordo ou convenção coletiva de trabalho todos os direitos e garantias previstos na Constituição Federal estabelecidos pelo art. 7º e seus incisos.

Ultratividade. A nova lei dispõe, em seu artigo 614, § 3º, que não será permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho em período superior a 2 anos e explicita que é vedada a ultratividade o pacto coletivo. Assim, a nova lei elimina os riscos decorrentes de decisão pretérita do TST, plasmada na Súmula nº 277, que determinava a incorporação de normas coletivas aos contratos individuais de trabalho quando não realizada nova negociação coletiva. Portanto, exaurida a vigência do acordo ou convenção coletiva, em tese, as regras ali pactuadas deixarão de disciplinar as relações entre empresas e empregados retomando-se a aplicação das regras estabelecidas em Lei.



Terceirização (Lei nº 13.429/17)

A terceirização é fenômeno empresarial decorrente da superespecialização do trabalho, com especiais relevos no setor de tecnologia da informação e comunicação, onde a relação contratual entre empresas com atuação complementar é imprescindível para o aumento da eficiência econômica, a promoção da competitividade e a ampliação dos postos de trabalho. Neste sentido, a Lei nº 13.429/17, com as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/17, ao legitimar as relações interempresariais de complementariedade no desenvolvimento de produtos e na prestação de serviços, aumentou a segurança jurídica para as empresas brasileiras e endereçou carência normativa importante para um ambiente de negócios mais atrativo a investimentos.

- a) **Definição Legal de Terceirização (Art. 4º-A da Lei nº 13.467/17):** A prestação de serviços a terceiros é toda a transferência feita pela contratante da execução de **quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. A análise literal do dispositivo permite o entendimento sobre a possibilidade de terceirização de atividade-meio e atividade-fim da empresa, em oposição ao disposto na Súmula 331 do TST.
- b) **Subordinação e Vínculo de Emprego (Art. 4º, § 1º e 2º da Lei nº 13.429/17):** Compete à prestadora de serviços contatar, remunerar e dirigir o trabalho realizado por seus trabalhadores. Caso algum desses elementos seja desempenhado pela tomadora do serviço, poderá ser caracterizada a relação de emprego entre os empregados da contratada e a contratante com todas as implicações legais decorrentes. A lei exonera expressamente de vínculo empregatício a relação entre trabalhadores da empresa prestadora e a empresa contratante. Também estão exonerados de tal vínculo os sócios das empresas prestadoras e a tomadora.
- c) **Capital Social (Art. 4º-B, III, da Lei nº 13.429/17):** As empresas prestadoras de serviços deverão ter seu capital social mínimo adequado à Lei, sob pena de nulidade nos órgãos de registro (Receita Federal, por exemplo) e sob pena de descaracterização tanto na esfera trabalhista (eventual discussão de vínculo e/ou fiscalização) quanto na área tributária na hipótese de fiscalização da licitude e regularidade da contratação, gerando efeitos – ainda não testados na prática – tanto para o prestador quanto para os tomadores de serviços.

O capital social de empresas com até dez empregados deve ser de, no mínimo, R\$ 10 mil; para empresas com mais de dez e até vinte empregados, mínimo de R\$ 25 mil; para empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados, mínimo de R\$ 45 mil; para empresas com mais de cinquenta e até cem empregados, mínimo de R\$ 100 mil; e para empresas com mais de cem empregados, mínimo de R\$ 250 mil.

- d) **Condições de trabalho dos funcionários terceirizados (Art. 4º-C da Lei nº 13.467/17):** Devem ser garantidas condições iguais de trabalho para funcionários da contratada em relação aos funcionários da contratante, quando a atividade for exercida nas dependências desta, no que concerne à alimentação, quando oferecidas em refeitórios; uso de serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir. Devem, ainda, serem isonômicas as políticas sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança do trabalho e de instalações adequadas à prestação.
- e) **Objeto Social:** A contratada deve ter objeto social de acordo com os serviços a serem prestados, sendo permitido mais de um objeto quando este se referir a atividades na mesma área de especialização, constando expressamente do contrato social a atividade exercida. Desta forma, obrigatória a diligência das empresas tomadoras quanto a análise da documentação do prestador (contrato social - objeto e enquadramento no CNAE).
- f) **Adequação dos Contratos de Prestação de Serviços:** Os contratos de prestação de serviços deverão estar adequados aos prazos da Lei (art.4º do Código Civil - máximo 4 (quatro) anos, exceto para prestação de serviços à órgãos públicos o qual reger-se-á por Lei especial 8.666/93 (Lei de Licitações) - geralmente 5 anos. Embora a Lei não especifique prazo máximo para a contratação de serviços nesta modalidade, o enquadramento deve se dar pela regra geral dos contratos, prevista na legislação civil, inclusive a fim de demonstrar diligência das empresas tomadoras de serviços, quando da eventual renovação dos mesmos. Ou seja, contratar com prazo determinado, prevendo a renovação somente mediante aditivo ocasião em que todos os aspectos formais são obrigatoriamente revistos.
- g) **Objeto dos Contratos:** Os contratos de prestação de serviços deverão ter seu objeto especificado, exatamente de acordo com a prestação de serviços desenvolvida e de acordo com a nota fiscal de prestação de serviços (correto enquadramento no CNAE). Tendo em vista a possibilidade da prestação de serviços, inclusive em atividade fim, embora não revogado o artigo 9º da CLT, em uma eventual contenda

trabalhista no que tange ao vínculo empregatício, mesmo levando em conta os aspectos ensejadores do vínculo (art. 3º da CLT), o juiz irá verificar as formalidades da contratação de acordo com as novas regras da terceirização. Ou seja, no lugar da verificação da atividade fim ou meio, fará a verificação de gênero e espécie (prestação de serviços adequada ao objeto social da empresa prestadora e de acordo com o descrito em contrato).

ANEXO I

BRASSCOM PARTICIPA DO DEBATE NACIONAL PARA A MODERNIZAÇÃO DA CLT



AUDIÊNCIA COM O RELATOR, DEP. ROGÉRIO MARINHO (PSDB/RN)



PARTICIPAÇÃO DO PRESIDENTE-EXECUTIVO, SERGIO PAULO GALLINDO, EM AUDIÊNCIAS PÚBLICAS

ANEXO II

BRASSCOM PARTICIPA DO DEBATE NACIONAL PARA A MODERNIZAÇÃO DA CLT



EM DEFESA DA APROVAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA PARA A INCLUSÃO DO TRABALHADOR DA ERA DIGITAL

(PLC Nº 38/2017)

Senhores Senadores,

A Era da Economia Digital, baseada no conhecimento e nos dados, vem se intensificando e produzindo transformações na oferta de bens e serviços, tangíveis e intangíveis. As ferramentas computacionais de *hardware* e *software* se tornam companhias inseparáveis nas nossas vidas e a Internet o grande espaço de troca e colaboração entre indivíduos e empresas com velocidade até então inimagináveis.

Diante deste cenário, há o surgimento de um **novo trabalhador com perfil diverso do trabalhador da era industrial**, orientado pela consecução de objetivos ao invés de rotinas fixas e repetitivas e cujas atividades são centradas na criação de soluções para a resolução de problemas. O trabalho, neste cenário, também deixa de estar adstrito a um ambiente físico determinado. O novo profissional não vê jornadas de trabalho diferenciadas como um problema, mas almeja também flexibilidade e equilíbrio entre profissão e vida pessoal.

O atendimento dessas expectativas requer a aprovação das mudanças propostas no Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, que garantem relações contratuais saudáveis entre trabalhador e empresa e atendem aos anseios dos profissionais do futuro. A competitividade do Brasil depende da redução do ônus sobre o trabalho e das medidas modernizantes que são transformacionais para incluir a atuação desse trabalhador do conhecimento em nossa CLT, tais como:

- a) O fortalecimento da **segurança jurídica** no Brasil, fundamental para a retomada dos investimentos e do empreendedorismo para a geração de renda e empregos
- b) O fortalecimento dos acordos e convenções coletivas;
- c) O reconhecimento da autonomia negocial de trabalhadores qualificados e bem remunerados;
- d) A normatização do Teletrabalho (também designado de trabalho remoto) e Home Office para garantia de segurança jurídica nesta modalidade laboral;
- e) A instituição do contrato de trabalho por prazo intermitente;
- f) A plena e definitiva quitação dos direitos oriundos da relação laboral, com segurança jurídica às partes envolvidas, por meio do fortalecimento dos sindicatos e do Ministério do Trabalho.

Entendemos, assim, que o momento é oportuno e propugnamos aos nobres Senadores pela rápida deliberação do Projeto de Lei aprovado pela Câmara dos Deputados a fim de que tenhamos um marco legal que traga maior segurança jurídica e que reduza a litigiosidade exacerbada, evidenciada por 4,0 milhões de novos processos por ano, 3,9 milhões de processos em estoque, e uma despesa de R\$ 13,1 bilhões com a Justiça do Trabalho, recursos estes que já geram R\$ 24,9 bilhões de reservas de balanço nas 36 maiores empresas de capital aberto.

Enfatizamos, por fim, nosso engajamento em prol do melhor interesse do Brasil e nossa pronta atuação para defender a segurança jurídica e o robustecimento do ambiente de negócios para que a confiança dos agentes econômicos se materialize em crescimento!

Cordiais saudações.

MANIFESTO SETORIAL LIDERADO PELA BRASSCOM E DIVULGADO NO CONGRESSO E NA IMPRENSA

ANEXO III

BRASSCOM PARTICIPA DO DEBATE NACIONAL PARA A MODERNIZAÇÃO DA CLT



AUDIÊNCIA COM O RELATOR NO SENADO FEDERAL, SENADOR RICARDO FERRAÇO (PSDB/ES)

ANEXO IV

BRASSCOM PARTICIPA DO DEBATE NACIONAL PARA A MODERNIZAÇÃO DA CLT



**PARTICIPAÇÃO ESPECIAL DO PRESIDENTE DA COMISSÃO ESPECIAL PARA A MODERNIZAÇÃO DA CLT NO PP&N
BRASSCOM 2017, EM BRASÍLIA, DEP. DANIEL VILELA, LADEADO PELO PRESIDENTE DO SINDPD-SP, ANTÔNIO
NETO E O PRESIDENTE-EXECUTIVO DA BRASSCOM, SERGIO PAULO GALLINDO. PARTICIPAÇÃO PELA
VIDEOCONFERÊNCIA DE IVO DALL'ACQUA JR., FECOMERCIO-SP**

ANEXO V

BRASSCOM PARTICIPA DO DEBATE NACIONAL PARA A MODERNIZAÇÃO DA CLT



BENJAMIN QUADROS, CEO DA BRQ E PRESIDENTE DO CONSELHO DA BRASSCOM FALA SOBRE PONTOS DA MODERNIZAÇÃO DA CLT EM EVENTO DO CONSELHO DE EMPREGO E RELAÇÕES DO TRABALHO DA FECOMERCIO-SP

ANEXO VI

BRASSCOM PARTICIPA DO DEBATE NACIONAL PARA A MODERNIZAÇÃO DA CLT



PARTICIPAÇÃO DO RELATOR DEP. ROGÉRIO MARINHO (PSDB/RN) DO 1º CICLO DE DEBATE SOBRE CLT E TERCEIRIZAÇÃO, PROMOVIDO PELA BRASSCOM EM PARCERIA COM A TOTVS

ANEXO VI

BRASSCOM PARTICIPA DO DEBATE NACIONAL PARA A MODERNIZAÇÃO DA CLT



PARTICIPAÇÃO DE ANTONIO NETO, PRESIDENTE DO SINDPD-SP E IVO DALL'ACQUA JR., FECOMÉRCIO-SP, NO 2º CICLO DE DEBATES SOBRE CLT E TERCEIRIZAÇÃO, PROMOVIDO PELA BRASSCOM. MODERAÇÃO DE SERGIO SGOBBI, DIRETOR DA BRASSCOM, DANIEL STIVELBERG, GERENTE DE RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS DA BRASSCOM E DA DRA. VANESSA CARDONI, ADVOGADA DA SPREAD E COORDENADORA DO GTT DE RELAÇÕES LABORAIS DA BRASSCOM