

SANTIAGO, BEGA & PETRY

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

ADVOCACIA – DESDE 1976

O ESCRITÓRIO **SANTIAGO, BEGA & PETRY SOCIEDADE DE ADVOGADOS**, DIANTE DA PUBLICAÇÃO, NO DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO DO DIA 14 DE NOVEMBRO DE 2017, DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, QUE ALTEROU VÁRIOS ARTIGOS DA LEI 13.467/2017, A CHAMADA LEI DA REFORMA TRABALHISTA, ENTENDEU DE SUA RESPONSABILIDADE PERANTE SEUS CLIENTES, ESPECIALMENTE PELA SURPRESA DA MEDIDA, FAZER UM BREVE EXAME DAS ALTERAÇÕES VINDAS COM A MEDIDA PROVISÓRIA, TOCANDO EM CADA UM DOS ARTIGOS MODIFICADOS COM REPRODUÇÃO DO TEXTO ANTERIOR ACRESCIDO DE COMENTÁRIOS NECESSÁRIOS.

É O QUE APRESENTAMOS A SEGUIR, PREZADO CLIENTE, JÁ NESTA DATA, COM A URGÊNCIA NECESSÁRIA:

ALTERAÇÕES NA LEI DA REFORMA TRABALHISTA PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808 DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017 PUBLICADA NO D.O.U DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

1. JORNADA 12 X 36

ART. 59 A – CAPUT

REGRA GERAL NÃO É MAIS PERMITIDO ACORDO INDIVIDUAL PARA CONTRATAR HORÁRIO DE 12X36, MAS SOMENTE POR CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

(Obs.: No texto anterior as partes poderiam, por acordo individual, fixar a jornada de 12x36, se limitações).

REGRA ESPECÍFICA AUTORIZA APENAS ENTIDADES NO SETOR DE SAÚDE ESTABELECEM POR ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO HORÁRIO DE TRABALHO NO REGIME 12X36.

(Obs.: O acordo individual ficou restrito às entidades do setor de saúde).

2. DANO EXTRAPATRIMONIAL

O ARTIGO 223 C, QUANTO AO DANO EXTRAPATRIMONIAL FORAM ALTERADOS E AMPLIADOS OS BENS JURIDICAMENTE TUTELADOS EM RELAÇÃO À PESSOA PARA CONSTAR: **A ETNIA, A IDADE, A NACIONALIDADE, A HONRA, A IMAGEM, A INTIMIDADE, A LIBERDADE DE AÇÃO, A AUTOESTIMA, O GÊNERO, A ORIENTAÇÃO SEXUAL, A SAÚDE, O LAZER E A INTEGRIDADE FÍSICA.**

(Obs. foram incluídos na nova redação como bem tutelados A ETNIA, A IDADE, A NACIONALIDADE, O GÊNERO e a ORIENTAÇÃO SEXUAL e foi suprimida a SEXUALIDADE).

O § 1º DO ARTIGO 233-G, QUE TRATA DA REPARAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL FOI ALTERADO PARA:

“§ 1º AO JULGAR PROCEDENTE (ao invés de “Se julgar procedente...”) O PEDIDO, O JUIZ FIXARÁ A REPARAÇÃO (ao invés de “a indenização”) A SER PAGA A CADA UM DOS OFENDIDOS, EM UM DOS SEGUINTE PARÂMETROS, VEDADA A ACUMULAÇÃO:

I – PARA OFENSA DE NATUREZA LEVE, ATÉ TRÊS VEZES O VALOR DO LIMITE MÁXIMO DOS BENEFÍCIOS DO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (ao invés de “até três vezes o último salário contratual do ofendido”);

II – PARA OFENSA DE NATUREZA MÉDIA, ATÉ CINCO VEZES O VALOR DO LIMITE MÁXIMO DOS BENEFÍCIOS DO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (ao invés de “até cinco vezes o último salário contratual do ofendido”);

III – PARA OFENSA DE NATUREZA GRAVE, ATÉ VINTE VEZES O VALOR DO LIMITE MÁXIMO DOS BENEFÍCIOS DO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (**ao invés de “até vinte vezes o último salário contratual do ofendido”**);

IV – PARA OFENSA DE NATUREZA GRAVÍSSIMA, ATÉ CINQUENTA VEZES O VALOR DO LIMITE MÁXIMO DOS BENEFÍCIOS DO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (**ao invés de “até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido**).

O § 3º DO ARTIGO 223 – G FOI ALTERADO PARA:

“NA REINCIDÊNCIA DE QUAISQUER DAS PARTES, O JUÍZO PODERÁ ELEVAR AO DOBRO O VALOR DA INDENIZAÇÃO” (**ao invés de “Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização”**).

AO ARTIGO 223-G FORAM ACRESCIDOS OS §§ 4º e 5º, ASSIM:

§ 4º – PARA FINS DO DISPOSTO NO § 3º, A REINCIDÊNCIA OCORRERÁ SE OFENSA IDÊNTICA OCORRER NO PRAZO DE ATÉ DOIS ANOS, CONTADOS, CONTADO DO TRÂNSITO EM JULGADO DA DECISÃO CONDENATÓRIA.

(Obs.: após decisão condenatória de dano extrapatrimonial transitada em julgado – que não caiba mais qualquer recurso – se não passados dois anos desta e a ofensa repetir-se, haverá reincidência).

§ 5º – OS PARÂMETROS ESTABELECIDOS NO § 1º NÃO SE APLICAM AOS DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES DE MORTE.

(Obs.: na hipótese de morte o Juízo poderá utilizar outros parâmetros para a condenação em danos extrapatrimoniais).

3. EMPREGADA GESTANTE E LACTANTE

O ARTIGO 394-A E SEUS §§ 2º e 3º FORAM ALTERADOS PARA CONSTAR ASSIM:

ART. 394-A. A EMPREGADA GESTANTE SERÁ AFASTADA, ENQUANTO DURAR A GESTAÇÃO, DE QUAISQUER ATIVIDADES, OPERAÇÕES OU LOCAIS INSALUBRES E EXERCERÁ SUAS ATIVIDADES EM LOCAL SALUBRE, EXCLUÍDO, NESSE CASO, O PAGAMENTO DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

(TEXTO ANTERIOR: “Art. 394-A”. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação).

.....

(Obs.: Pelo novo texto da MP a empregada gestante, durante toda a gestação, deverá ser afastada de quaisquer locais, operações ou atividades insalubres, e durante esse período de afastamento perde direito de receber o adicional de insalubridade)

§ 2º – O EXERCÍCIO DE ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES EM GRAU MÉDIO OU MÍNIMO, PELA GESTANTE, SOMENTE SERÁ PERMITIDO QUANDO ELA, VOLUNTARIAMENTE, APRESENTAR ATESTADO DE SAÚDE, EMITIDO POR MÉDICO DE SUA CONFIANÇA, DO SISTEMA PRIVADO OU PÚBLICO DE SAÚDE, QUE AUTORIZA A SUA PERMANÊNCIA NO EXERCÍCIO DE SUAS ATIVIDADES.

(TEXTO ANTERIOR: § 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço).

(Obs.: O trabalho em ambiente insalubre em grau médio ou mínimo pela gestante somente será possível por iniciativa da própria empregada mediante apresentação de atestado médico autorizador).

§ 3º – A EMPREGADA LACTANTE SERÁ AFASTADA DE ATIVIDADES E OPERAÇÕES CONSIDERADAS INSALUBRES EM QUALQUER GRAU QUANDO APRESENTAR ATESTADO DE SAÚDE EMITIDO POR MÉDICO DE SUA CONFIANÇA, DO SISTEMA PRIVADO OU PÚBLICO DE SAÚDE, QUE RECOMENDE O AFASTAMENTO DURANTE A LACTAÇÃO”

(TEXTO ANTERIOR: § 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.” (NR)).

(Obs.: A empregada lactante, sempre que apresentar atestado de saúde que recomende, será afastada de atividades ou operações insalubres em qualquer grau).

4. TRABALHO AUTÔNOMO

O ARTIGO 442-B, QUE TRATA DO AUTÔNOMO FOI ALTERADO NOS SEGUINTE LIMITES:

SANTIAGO, BEGA & PETRY

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

ADVOCACIA – DESDE 1976

ART. 442-B: A CONTRATAÇÃO DO AUTÔNOMO, CUMPRIDAS POR ESTE TODAS AS FORMALIDADES LEGAIS, DE FORMA CONTÍNUA OU NÃO, AFASTA A QUALIDADE DE EMPREGADO PREVISTA NO ART. 3º DA CLT.

(TEXTO ANTERIOR: **“Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação**).

(Obs.: O novo texto excluiu a expressão “com ou sem exclusividade”, visando eliminar a exclusividade como adiante será comprovado).

MAIS, FORAM ACRESCENTADOS AO ARTIGO 442-B SETE(7) PARÁGRAFOS, ASSIM:

§ 1º – É VEDADA A CELEBRAÇÃO DE CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDADE AO CONTRATO PREVISTO NO CAPUT

(Obs.: Como apontado, é proibida a exclusividade no contrato de autônomo, fixando sua incompatibilidade com a autonomia).

§ 2º – NÃO CARACTERIZA A QUALIDADE DE EMPREGADO PREVISTA NO ART. 3º O FATO DE O AUTÔNOMO PRESTAR SERVIÇOS A APENAS UM TOMADOR DE SERVIÇO.

(Obs.: Pode o autônomo, sem perder a autonomia, prestar serviço autônomo a apenas um contratante).

§ 3º – O AUTÔNOMO PODERÁ PRESTAR SERVIÇOS DE QUALQUER NATUREZA A OUTROS TOMADORES DE SERVIÇOS QUE EXERÇAM OU NÃO A MESMA ATIVIDADE ECONÔMICA, SOB QUALQUER MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO, INCLUSIVE COMO AUTÔNOMO.

SANTIAGO, BEGA & PETRY

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

ADVOCACIA – DESDE 1976

(Obs.: é o óbvio respeito à liberdade de trabalho, de contratar. Pode o autônomo prestar serviço como empregado a um empregador e como autônomo a outro contratante, independente da atividade econômica do empregador ou do contratante).

§ 4º – FICA GARANTIDO AO AUTÔNOMO A POSSIBILIDADE DE RECUSA DE REALIZAR ATIVIDADE DEMANDADA PELO CONTRATANTE, GARANTIDA A APLICAÇÃO DE CLÁUSULA DE PENALIDADE PREVISTA EM CONTRATO.

(Obs.: norma desnecessária, pois a atividade do autônomo, sempre esteve limitada ao que contratado, jamais havendo qualquer óbice de recusa às exigências fora dos lindes contratuais).

§ 5º - MOTORISTAS, REPRESENTANTES COMERCIAIS, CORRETORES DE IMÓVEIS, PARCEIROS, E TRABALHADORES DE OUTRAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS REGULADAS POR LEIS ESPECÍFICAS RELACIONADAS A ATIVIDADES COMPATÍVEIS COM O CONTRATO AUTÔNOMO, DESDE QUE CUMPRIDOS OS REQUISITOS DO CAPUT , NÃO POSSUIRÃO A QUALIDADE DE EMPREGADO PREVISTA NO ART. 3º.

(Obs.: O texto do parágrafo usa até as hipóteses que vimos orientando em manifestações deste Escritório, públicas ou privadas. Afirmamos que nem todas as atividades poderiam autorizar a contratação autônoma (e exemplificávamos, entre outros, os freteiros, representantes comerciais, profissionais liberais) o que agora vem confirmado pela regra da MP. Ou seja, motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e profissionais com profissão regulamentada por lei específica (médicos, engenheiros, advogados, entre muitos outros) trabalhando como autônomos não serão considerados empregados se respeitadas todas as formalidades legais à atividade).

§ 6º – PRESENTE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, SERÁ RECONHECIDO O VÍNCULO DE EMPREGO.

SANTIAGO, BEGA & PETRY

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

ADVOCACIA – DESDE 1976

(Obs.: Ora, voltamos à estaca zero. Como temos exaustivamente referido, se, no trabalho autônomo, por quaisquer razões, estiver presente a subordinação, aquela fica desconstituído, nascendo o vínculo de emprego, o empregado.

A grande diferença entre o autônomo e o empregado é exatamente a subordinação. O primeiro, pela própria nomenclatura, é aquele que se regula por leis próprias (notadamente civis e comerciais), sem qualquer subordinação, anêmica que seja, pois autônomo não está sujeito a ordens e comandos. O segundo, este sim, é o subordinado, que se sujeita a um poder de comando empresarial, desde que lícito e legítimo.

Daí, pois, a fronteira: a subordinação. Se ausente, está o autônomo; se presente, nasce o empregado.

Nestas condições, deve o AUTÔNOMO, inicialmente, ter firmado um contrato; deve estar inscrito nos órgãos competentes como tal(CRM, SINDICATO, MUNICÍPIO, INSS, etc.); deve ter o seu alvará, que são condições formais.

Contudo, nenhuma delas (condições formais) terá prevalência, se os indícios de subordinação estiverem presentes. Comparecimentos obrigatórios a reuniões; identificação do tomador (crachá, pintura de veículo, etc); horários fixos; ordens em geral, especialmente escritas (que constituem verdadeiro fetiche de "chefes" de "autônomos").

Ou o tomador assume a certeza de que está contratando alguém que não se submete a ordens ou comandos como um empregado, ou melhor é não fazê-lo.

De tal arte, tudo será satisfatoriamente resolvido SE HOUVER DISCIPLINA INTERNA QUE SEJA CAPAZ DE COMPREENDER A DIFERENÇA ENTRE O AUTÔNOMO E O EMPREGADO, E REALIZÁ-LA NO DIA A DIA).

§ 7º – O DISPOSTO NO CAPUT SE APLICA AO AUTÔNOMO, AINDA QUE EXERÇA ATIVIDADE RELACIONADA AO NEGÓCIO DA EMPRESA CONTRATANTE.

(Obs.: A regra quer dizer que uma empresa de venda de produtos pode ter um vendedor como prestador de serviço autônomo).

5. TRABALHO INTERMITENTE

AS REGRAS SOBRE TRABALHO INTERMITENTE FORAM ALTERADAS E ACRESCIDAS, ASSIM:

ART. 452-A 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:

I - IDENTIFICAÇÃO, ASSINATURA E DOMICÍLIO OU SEDE DAS PARTES;

II - VALOR DA HORA OU DO DIA DE TRABALHO, QUE NÃO PODERÁ SER INFERIOR AO VALOR HORÁRIO OU DIÁRIO DO SALÁRIO MÍNIMO, ASSEGURADA A REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NOTURNO SUPERIOR À DO DIURNO E OBSERVADO O DISPOSTO NO § 12; E

III - O LOCAL E O PRAZO PARA O PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO.

(TEXTO ANTERIOR: “Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não).

(Obs.: Nada especial, senão um mais claro conteúdo do contrato de trabalho intermitente, não lhe retirando a possibilidade de ser contratado por acordo individual. Mesmo se definido em acordo ou convenção coletiva os requisitos obrigatórios do conteúdo do contrato permanecem).

.....

SANTIAGO, BEGA & PETRY

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

ADVOCACIA – DESDE 1976

§ 2º RECEBIDA A CONVOCAÇÃO, O EMPREGADO TERÁ O PRAZO DE VINTE E QUATRO HORAS PARA RESPONDER AO CHAMADO, PRESUMIDA, NO SILÊNCIO, A RECUSA.

(TEXTO ANTERIOR: § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa).

(Obs.: O novo texto piorou a relação exigindo vinte e quatro horas para resposta, o que pode prejudicar a resposta).

.....

§ 6º NA DATA ACORDADA PARA O PAGAMENTO, OBSERVADO O DISPOSTO NO § 11, O EMPREGADO RECEBERÁ, DE IMEDIATO, AS SEGUINTE PARCELAS:

I – remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais).

(TEXTO ANTERIOR - § 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I – remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais).

(Obs.: Pelo novo texto o local e o prazo para pagamento da remuneração devem ser considerados no contrato e com respeito os períodos de convocação como descrito no § 11 a seguir).

.....

E FORAM ACRESCIDOS OS PARÁGRAFOS ABAIXO:

§ 10. O EMPREGADO, MEDIANTE PRÉVIO ACORDO COM O EMPREGADOR, PODERÁ USUFRUIR SUAS FÉRIAS EM ATÉ TRÊS PERÍODOS, NOS TERMOS DOS § 1º E § 2º DO ART. 134.

(Obs.: fica autorizada a tripartição das férias no trabalho intermitente na forma da regra geral).

SANTIAGO, BEGA & PETRY

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

ADVOCACIA – DESDE 1976

§ 11. NA HIPÓTESE DE O PERÍODO DE CONVOCAÇÃO EXCEDER UM MÊS, O PAGAMENTO DAS PARCELAS A QUE SE REFEREM O § 6º NÃO PODERÁ SER ESTIPULADO POR PERÍODO SUPERIOR A UM MÊS, CONTADO A PARTIR DO PRIMEIRO DIA DO PERÍODO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO.

(Obs.: Regra simples paga pagamento das parcelas quando o período de convocação superar um mês de trabalho).

§ 12. O VALOR PREVISTO NO INCISO II DO CAPUT NÃO SERÁ INFERIOR ÀQUELE DEVIDO AOS DEMAIS EMPREGADOS DO ESTABELECIMENTO QUE EXERÇAM A MESMA FUNÇÃO.

(Obs.: O valor da hora ou do dia de trabalho não poderá ser inferior ao valor da hora ou do dia de trabalho recebido pelos empregados do estabelecimento em que presta serviço o trabalhador intermitente que executam as mesmas funções).

§ 13. PARA OS FINS DO DISPOSTO NESTE ARTIGO, O AUXÍLIO-DOENÇA SERÁ DEVIDO AO SEGURADO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL A PARTIR DA DATA DO INÍCIO DA INCAPACIDADE, VEDADA A APLICAÇÃO DO DISPOSTO § 3º DO ART. 60 DA LEI Nº 8.213, DE 1991.

(Obs.: Diz o § 3º, art. 60 da Lei 8213/91: Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

Esta regra não se aplica na hipótese do § 13 antes reproduzido).

§ 14. O SALÁRIO MATERNIDADE SERÁ PAGO DIRETAMENTE PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL, NOS TERMOS DO DISPOSTO NO § 3º DO ART. 72 DA LEI Nº 8.213, DE 1991.

(Obs.: igual ao do trabalhador avulso).

§ 15. CONSTATADA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS PELO EMPREGADO, ESTARÃO SATISFEITOS OS PRAZOS PREVISTOS NOS § 1º E § 2º." (NR)

SANTIAGO, BEGA & PETRY

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

ADVOCACIA – DESDE 1976

(Obs.: A simples prestação de serviço revela o cumprimento dos prazos dos §§ 1º e 2º do artigo 452-A).

E FORAM ACRESCIDOS, NO TRABALHO INTERMITENTE, OS ARTIGOS 452-B a 452-H A SEGUIR.

"ART. 452-B. É FACULTADO ÀS PARTES CONVENCIONAR POR MEIO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:

I - LOCAIS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS;

II - TURNOS PARA OS QUAIS O EMPREGADO SERÁ CONVOCADO PARA PRESTAR SERVIÇOS;

III - FORMAS E INSTRUMENTOS DE CONVOCAÇÃO E DE RESPOSTA PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS;

IV - FORMATO DE REPARAÇÃO RECÍPROCA NA HIPÓTESE DE CANCELAMENTO DE SERVIÇOS PREVIAMENTE AGENDADOS NOS TERMOS DOS § 1º E § 2º DO ART. 452-A."
(NR)

(Obs.: Saudável forma de ajustes ao contrato de trabalho intermitente que aclara a relação jurídica entre as partes).

"ART. 452-C. PARA FINS DO DISPOSTO NO § 3º DO ART. 443, CONSIDERA-SE PERÍODO DE INATIVIDADE O INTERVALO TEMPORAL DISTINTO DAQUELE PARA O QUAL O EMPREGADO INTERMITENTE HAJA SIDO CONVOCADO E TENHA PRESTADO SERVIÇOS NOS TERMOS DO § 1º DO ART. 452- A.

§ 1º DURANTE O PERÍODO DE INATIVIDADE, O EMPREGADO PODERÁ PRESTAR SERVIÇOS DE QUALQUER NATUREZA A OUTROS TOMADORES DE SERVIÇO, QUE EXERÇAM OU NÃO A MESMA ATIVIDADE ECONÔMICA, UTILIZANDO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE OU OUTRA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO.

§ 2º NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE, O PERÍODO DE INATIVIDADE NÃO SERÁ CONSIDERADO TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR E NÃO SERÁ REMUNERADO, HIPÓTESE EM QUE RESTARÁ DESCARACTERIZADO O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE CASO HAJA REMUNERAÇÃO POR TEMPO À DISPOSIÇÃO NO PERÍODO DE INATIVIDADE." (NR)

SANTIAGO, BEGA & PETRY

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

ADVOCACIA – DESDE 1976

(Obs.: Simples normas de definição sobre as condições de execução do contrato).

"ART. 452-D. DECORRIDO O PRAZO DE UM ANO SEM QUALQUER CONVOCAÇÃO DO EMPREGADO PELO EMPREGADOR, CONTADO A PARTIR DA DATA DA CELEBRAÇÃO DO CONTRATO, DA ÚLTIMA CONVOCAÇÃO OU DO ÚLTIMO DIA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, O QUE FOR MAIS RECENTE, SERÁ CONSIDERADO RESCINDIDO DE PLENO DIREITO O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE." (NR)

(Obs. A regra do artigo 452-D quebra a continuidade do contrato de trabalho intermitente, considerando-o rescindido se, dentro dos prazos que trata, sem que haja convocação do empregado).

"ART. 452-E. RESSALVADAS AS HIPÓTESES A QUE SE REFEREM OS ART. 482 E ART. 483, NA HIPÓTESE DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE SERÃO DEVIDAS AS SEGUINTE VERBAS RESCISÓRIAS:

I - PELA METADE:

A) O AVISO PRÉVIO INDENIZADO, CALCULADO CONFORME O ART. 452- F; E

B) A INDENIZAÇÃO SOBRE O SALDO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - FGTS, PREVISTA NO § 1º DO ART. 18 DA LEI Nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990; E

II - NA INTEGRALIDADE, AS DEMAIS VERBAS TRABALHISTAS.

§ 1º A EXTINÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE PERMITE A MOVIMENTAÇÃO DA CONTA VINCULADA DO TRABALHADOR NO FGTS NA FORMA DO INCISO I-A DO ART. 20 DA LEI Nº 8.036, DE 1990, LIMITADA A ATÉ OITENTA POR CENTO DO VALOR DOS DEPÓSITOS.

§ 2º A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE A QUE SE REFERE ESTE ARTIGO NÃO AUTORIZA O INGRESSO NO PROGRAMA DE SEGURO DESEMPREGO." (NR)

(Obs.: Verbas rescisórias devidas, salvo na hipótese de justa causa do empregado e do empregador).

SANTIAGO, BEGA & PETRY

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

ADVOCACIA – DESDE 1976

"ART. 452-F. AS VERBAS RESCISÓRIAS E O AVISO PRÉVIO SERÃO CALCULADOS COM BASE NA MÉDIA DOS VALORES RECEBIDOS PELO EMPREGADO NO CURSO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.

§ 1º NO CÁLCULO DA MÉDIA A QUE SE REFERE O CAPUT, SERÃO CONSIDERADOS 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.

§ 2º O AVISO PRÉVIO SERÁ NECESSARIAMENTE INDENIZADO, NOS TERMOS DOS § 1º E § 2º DO ART. 487." (NR)

(Obs.: Base de cálculo das verbas rescisórias e obrigatoriedade de indenização do aviso prévio).

"ART. 452-G. ATÉ 31 DE DEZEMBRO DE 2020, O EMPREGADO REGISTRADO POR MEIO DE CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO DEMITIDO NÃO PODERÁ PRESTAR SERVIÇOS PARA O MESMO EMPREGADOR POR MEIO DE CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE PELO PRAZO DE DEZOITO MESES, CONTADO DA DATA DA DEMISSÃO DO EMPREGADO." (NR)

(Obs.: Regra duramente restritiva da utilização do contrato de trabalho intermitente, de tal forma que qualquer trabalhador com contrato de trabalho por prazo indeterminado vigente até 31 de dezembro de 2010 NÃO poderá ser contratado para prestar serviço inermitente ao mesmo empregador pelo prazo de 18 meses contados da data de sua demissão).

"ART. 452-H. NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE, 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, OBSERVADO O DISPOSTO NO ART. 911-A." (NR)

(Obs.: Singela regra de recolhimento das contribuições previdenciárias e ao FGTS).

6 – INTEGRAÇÕES AO SALÁRIO/GORJETAS

"ART. 457.

§ 1º INTEGRAM O SALÁRIO A IMPORTÂNCIA FIXA ESTIPULADA, AS GRATIFICAÇÕES LEGAIS E DE FUNÇÃO E AS COMISSÕES PAGAS PELO EMPREGADOR.

§ 2º AS IMPORTÂNCIAS, AINDA QUE HABITUAIS, PAGAS A TÍTULO DE AJUDA DE CUSTO, LIMITADAS A CINQUENTA POR CENTO DA REMUNERAÇÃO MENSAL, O AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO, VEDADO O SEU PAGAMENTO EM DINHEIRO, AS DIÁRIAS PARA VIAGEM E OS PRÊMIOS NÃO INTEGRAM A REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO, NÃO SE INCORPORAM AO CONTRATO DE TRABALHO E NÃO CONSTITUEM BASE DE INCIDÊNCIA DE ENCARGO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO.

(TEXTO ANTERIOR:

“Art. 457.

.....

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário).

(Obs.: Retirou-se como integrante do salário as gratificações de função, o que é bom. Limitou-se a natureza não salarial da ajuda de custo para aquelas que correspondam a até cinquenta por cento da remuneração mensal, o que não é bom. Retirou a não integração do abono, pese este tenha regra própria já, no sentido de que não sendo vinculado ao salário não o integra).

.....

SANTIAGO, BEGA & PETRY

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

ADVOCACIA – DESDE 1976

OS §§ 12 a 21, A SEGUIR TRATAM DA GORJETA SEM QUALQUER JUSTIFICATIVA QUANTO À UTILIZAÇÃO DE UM § 12, POIS TANTO O TEXTO DA CLT ORIGINÁRIO COMO O DA REFORMA NÃO TÊM PARÁGRAFOS 4 a 11 A JUSTIFICAR A CONTINUIDADE DE UM PARÁGRAFO 12. DEVE TER SIDO EQUÍVOCO.

§ 12. A GORJETA A QUE SE REFERE O § 3º NÃO CONSTITUI RECEITA PRÓPRIA DOS EMPREGADORES, DESTINA-SE AOS TRABALHADORES E SERÁ DISTRIBUÍDA SEGUNDO OS CRITÉRIOS DE CUSTEIO E DE RATEIO DEFINIDOS EM CONVENÇÃO COLETIVA OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

§ 13. SE INEXISTIR PREVISÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, OS CRITÉRIOS DE RATEIO E DISTRIBUIÇÃO DA GORJETA E OS PERCENTUAIS DE RETENÇÃO PREVISTOS NOS § 14 E § 15 SERÃO DEFINIDOS EM ASSEMBLEIA GERAL DOS TRABALHADORES, NA FORMA ESTABELECIDO NO ART. 612.

§ 14. AS EMPRESAS QUE COBRAREM A GORJETA DE QUE TRATA O § 3º DEVERÃO:

I - QUANDO INSCRITAS EM REGIME DE TRIBUTAÇÃO FEDERAL DIFERENCIADO, LANÇÁ-LA NA RESPECTIVA NOTA DE CONSUMO, FACULTADA A RETENÇÃO DE ATÉ VINTE POR CENTO DA ARRECADAÇÃO CORRESPONDENTE, MEDIANTE PREVISÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, PARA CUSTEAR OS ENCARGOS SOCIAIS, PREVIDENCIÁRIOS E TRABALHISTAS DERIVADOS DA SUA INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO DOS EMPREGADOS, HIPÓTESE EM QUE O VALOR REMANESCENTE DEVERÁ SER REVERTIDO INTEGRALMENTE EM FAVOR DO TRABALHADOR;

II - QUANDO NÃO INSCRITAS EM REGIME DE TRIBUTAÇÃO FEDERAL DIFERENCIADO, LANÇÁ-LA NA RESPECTIVA NOTA DE CONSUMO, FACULTADA A RETENÇÃO DE ATÉ TRINTA E TRÊS POR CENTO DA ARRECADAÇÃO CORRESPONDENTE, MEDIANTE PREVISÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, PARA CUSTEAR OS ENCARGOS SOCIAIS, PREVIDENCIÁRIOS E TRABALHISTAS DERIVADOS DA SUA INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO DOS EMPREGADOS, HIPÓTESE EM QUE O VALOR REMANESCENTE DEVERÁ SER REVERTIDO INTEGRALMENTE EM FAVOR DO TRABALHADOR; E

III - ANOTAR NA CTPS E NO CONTRACHEQUE DE SEUS EMPREGADOS O SALÁRIO CONTRATUAL FIXO E O PERCENTUAL PERCEBIDO A TÍTULO DE GORJETA.

§ 15. A GORJETA, QUANDO ENTREGUE PELO CONSUMIDOR DIRETAMENTE AO EMPREGADO, TERÁ SEUS CRITÉRIOS DEFINIDOS EM CONVENÇÃO COLETIVA OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, FACULTADA A RETENÇÃO NOS PARÂMETROS ESTABELECIDOS NO § 14.

SANTIAGO, BEGA & PETRY

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

ADVOCACIA – DESDE 1976

§ 16. AS EMPRESAS ANOTARÃO NA CTPS DE SEUS EMPREGADOS O SALÁRIO FIXO E A MÉDIA DOS VALORES DAS GORJETAS REFERENTE AOS ÚLTIMOS DOZE MESES.

§ 17. CESSADA PELA EMPRESA A COBRANÇA DA GORJETA DE QUE TRATA O § 3º, DESDE QUE COBRADA POR MAIS DE DOZE MESES, ESSA SE INCORPORARÁ AO SALÁRIO DO EMPREGADO, A QUAL TERÁ COMO BASE A MÉDIA DOS ÚLTIMOS DOZE MESES, SEM PREJUÍZO DO ESTABELECIDO EM CONVENÇÃO COLETIVA OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

§ 18. PARA EMPRESAS COM MAIS DE SESSENTA EMPREGADOS, SERÁ CONSTITUÍDA COMISSÃO DE EMPREGADOS, MEDIANTE PREVISÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, PARA ACOMPANHAMENTO E FISCALIZAÇÃO DA REGULARIDADE DA COBRANÇA E DISTRIBUIÇÃO DA GORJETA DE QUE TRATA O § 3º, CUJOS REPRESENTANTES SERÃO ELEITOS EM ASSEMBLEIA GERAL CONVOCADA PARA ESSE FIM PELO SINDICATO LABORAL E GOZARÃO DE GARANTIA DE EMPREGO VINCULADA AO DESEMPENHO DAS FUNÇÕES PARA QUE FORAM ELEITOS, E, PARA AS DEMAIS EMPRESAS, SERÁ CONSTITUÍDA COMISSÃO INTERSINDICAL PARA O REFERIDO FIM.

§ 19. COMPROVADO O DESCUMPRIMENTO AO DISPOSTO NOS § 12, § 14, § 15 E § 17, O EMPREGADOR PAGARÁ AO TRABALHADOR PREJUDICADO, A TÍTULO DE MULTA, O VALOR CORRESPONDENTE A UM TRINTA AVOS DA MÉDIA DA GORJETA POR DIA DE ATRASO, LIMITADA AO PISO DA CATEGORIA, ASSEGURADOS, EM QUALQUER HIPÓTESE, O PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA.

§ 20. A LIMITAÇÃO PREVISTA NO § 19 SERÁ TRIPLICADA NA HIPÓTESE DE REINCIDÊNCIA DO EMPREGADOR.

§ 21. CONSIDERA-SE REINCIDENTE O EMPREGADOR QUE, DURANTE O PERÍODO DE DOZE MESES, DESCUMPRIR O DISPOSTO NOS § 12, § 14, § 15 E § 17 POR PERÍODO SUPERIOR A SESSENTA DIAS.

(Obs.: São condições específicas para o pagamento de GORJETAS. Se necessário poderemos explicitar sobre eventuais dúvidas).

§ 22. CONSIDERAM-SE PRÊMIOS AS LIBERALIDADES CONCEDIDAS PELO EMPREGADOR, ATÉ DUAS VEZES AO ANO, EM FORMA DE BENS, SERVIÇOS OU VALOR EM DINHEIRO, A EMPREGADO, GRUPO DE EMPREGADOS OU TERCEIROS VINCULADOS À SUA ATIVIDADE ECONÔMICA EM RAZÃO DE DESEMPENHO SUPERIOR AO ORDINARIAMENTE ESPERADO NO EXERCÍCIO DE SUAS ATIVIDADES.

SANTIAGO, BEGA & PETRY

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

ADVOCACIA – DESDE 1976

(REDAÇÃO ANTERIOR: § 4º Consideram-se 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.” (NR))

(Obs.: A MP restringiu a amplitude do pagamento de prêmios, limitando sua natureza não salarial ao pagamento de até DUAS vezes ao ano, apenas. Incluiu a possibilidade de pagamento a terceiros vinculados à atividade econômica do empregador, regra de nenhuma utilidade).

§ 23. INCIDEM O IMPOSTO SOBRE A RENDA E QUAISQUER OUTROS ENCARGOS TRIBUTÁRIOS SOBRE AS PARCELAS REFERIDAS NESTE ARTIGO, EXCETO AQUELAS EXPRESSAMENTE ISENTAS EM LEI ESPECÍFICA." (NR)

(Obs.: Regula a incidência de imposto de renda, tão só).

7. COMISSÃO DE REPRESENTANTES

O TEXTO DA MP ACRESCENTA ÀS REGRAS DA COMISSÃO DE REPRESENTANTE O ARTIGO A SEGUIR:

"ART. 510-E. A COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS NÃO SUBSTITUIRÁ A FUNÇÃO DO SINDICATO DE DEFENDER OS DIREITOS E OS INTERESSES COLETIVOS OU INDIVIDUAIS DA CATEGORIA, INCLUSIVE EM QUESTÕES JUDICIAIS OU ADMINISTRATIVAS, HIPÓTESE EM QUE SERÁ OBRIGATÓRIA A PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS EM NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO, NOS TERMOS DOS INCISOS III E VI DO CAPUT DO ART. 8º DA CONSTITUIÇÃO." (NR)

(Obs.: Regra desnecessária pois o texto originário já induz ausência de natureza sindical à comissão, certo de que a legitimação para acordo e convenção é, sempre, da entidade sindical legalmente existente).

8. NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

"ART. 611-A. A CONVENÇÃO COLETIVA E O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, OBSERVADOS OS INCISOS III E VI DO CAPUT DO ART. 8º DA CONSTITUIÇÃO, TÊM PREVALÊNCIA SOBRE A LEI QUANDO, ENTRE OUTROS, DISPUSEREM SOBRE:

(TEXTO ANTERIOR: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(Obs.: A alteração é para dizer que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas e de que o sindicato tem participação obrigatória nas negociações coletivas de trabalho como e a própria referência de que o negociado seria via acordo ou convenção já não revelasse tais circunstâncias. Acréscimo inútil).

.....

XII - ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE E PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM LOCAIS INSALUBRES, INCLUÍDA A POSSIBILIDADE DE CONTRATAÇÃO DE PERÍCIA, AFASTADA A LICENÇA PRÉVIA DAS AUTORIDADES COMPETENTES DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, DESDE QUE RESPEITADAS, NA INTEGRALIDADE, AS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO PREVISTAS EM LEI OU EM NORMAS REGULAMENTADORAS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO;

(TEXTO ANTERIOR: XII - enquadramento do grau de insalubridade;)

(Obs.: O texto da MP disciplina, seja eventual negociação sobre enquadramento do grau de insalubridade, seja a prorrogação da jornada em locais insalubres de forma satisfatória).

.....

SANTIAGO, BEGA & PETRY

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

ADVOCACIA – DESDE 1976

§ 5º OS SINDICATOS SUBSCRITORES DE CONVENÇÃO COLETIVA OU DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARTICIPARÃO, COMO LITISCONSORTES NECESSÁRIOS, EM AÇÃO COLETIVA QUE TENHA COMO OBJETO A ANULAÇÃO DE CLÁUSULAS DESSES INSTRUMENTOS, VEDADA A APRECIÇÃO POR AÇÃO INDIVIDUAL." (NR)

(TEXTO ANTERIOR: § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos).

(Obs.: Foi retirada a participação obrigatória dos sindicatos como litisconsortes necessários nas ações individuais que tenham a finalidade de anular instrumentos normativos por eles subscritos, o que é razoável medida pela vedação).

9. RECOLHIMENTOS DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

"ART. 911-A. O EMPREGADOR EFETUARÁ O RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS PRÓPRIAS E DO TRABALHADOR E O DEPÓSITO DO FGTS COM BASE NOS VALORES PAGOS NO PERÍODO MENSAL E FORNECERÁ AO EMPREGADO COMPROVANTE DO CUMPRIMENTO DESSAS OBRIGAÇÕES.

§ 1º OS SEGURADOS ENQUADRADOS COMO EMPREGADOS QUE, NO SOMATÓRIO DE REMUNERAÇÕES AUFERIDAS DE UM OU MAIS EMPREGADORES NO PERÍODO DE UM MÊS, INDEPENDENTEMENTE DO TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO, RECEBEREM REMUNERAÇÃO INFERIOR AO SALÁRIO MÍNIMO MENSAL, PODERÃO RECOLHER AO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL A DIFERENÇA ENTRE A REMUNERAÇÃO RECEBIDA E O VALOR DO SALÁRIO MÍNIMO MENSAL, EM QUE INCIDIRÁ A MESMA ALÍQUOTA APLICADA À CONTRIBUIÇÃO DO TRABALHADOR RETIDA PELO EMPREGADOR.

§ 2º NA HIPÓTESE DE NÃO SER FEITO O RECOLHIMENTO COMPLEMENTAR PREVISTO NO § 1º, O MÊS EM QUE A REMUNERAÇÃO TOTAL RECEBIDA PELO SEGURADO DE UM OU MAIS EMPREGADORES FOR MENOR QUE O SALÁRIO MÍNIMO MENSAL NÃO SERÁ CONSIDERADO PARA FINS DE AQUISIÇÃO E MANUTENÇÃO DE QUALIDADE DE SEGURADO DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL NEM PARA CUMPRIMENTO DOS PERÍODOS DE CARÊNCIA PARA CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS." (NR)

SANTIAGO, BEGA & PETRY

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

ADVOCACIA – DESDE 1976

(Obs.: Esse novo artigo, no seu § 1º, traz uma interessante alternativa para os empregados que, em determinado mês, não receberam o salário mínimo mensal, poderem complementar a diferença para não serem alcançados pela regra do § 2º).

10. APLICABILIDADE DA LEI 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017, QUE PROCEDEU À REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

ART. 2º O DISPOSTO NA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017, SE APLICA, NA INTEGRALIDADE, AOS CONTRATOS DE TRABALHO VIGENTES.

(Obs.: Importante regramento. Fica definitivamente claro que as regras da lei da reforma aplicam-se aos contratos em plena vigência).

11. REVOGAÇÕES

ART. 3º FICAM REVOGADOS OS SEGUINTE DISPOSITIVOS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT, APROVADA PELO DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943:

I - OS INCISOS I, II E III DO CAPUT DO ART. 394-A;

II - OS § 4º, § 5º E § 8º DO ART. 452-A; E

III - O INCISO XIII DO CAPUT DO ART. 611-A.

12. DATA DE ENTRADA EM VIGOR DA MEDIDA PROVISÓRIA

ART. 4º ESTA MEDIDA PROVISÓRIA ENTRA EM VIGOR NA DATA DE SUA PUBLICAÇÃO.

(Obs. A publicação deu-se no Diário Oficial da União de 14 de novembro de 2017).

ATENCIOSAMENTE

SANTIAGO, BEGA & PETRY

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

CARLOS ROBERTO RIBAS SANTIAGO

Rua Comendador Araújo, 802 Batel
Cep 80420-000 Curitiba Paraná Brasil
Fones: (41) 3223-6812 / 3223-9413
Fax: (41) 3223 - 6722
E-mail: contato@sbp.adv.br