



**JCM** JUNQUEIRA DE  
CARVALHO e MURGEL  
*advogados associados*

**23 MEDIDAS**  
QUE PODEM SER TOMADAS PELAS  
EMPRESAS EM FUNÇÃO DA CRISE  
CAUSADA PELO COVID-19.

*Março de 2020*

[JCM.ADV.BR](http://JCM.ADV.BR)

## MEDIDAS TRABALHISTAS APLICÁVEIS APÓS A PUBLICAÇÃO DAS NORMAS QUE REGULAMENTAM O ATUAL ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

Diante da decretação do estado de calamidade pública reconhecido pelo Congresso Nacional, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19), o Poder Público vem exercendo a função de regular as relações de trabalho durante o período de crise, no intuito de, ao menos, atenuar os profundos impactos provocados pelo atual momento vivido.

A equipe trabalhista do escritório JCM Advogados vem atuando com êxito na solução de consultas, prestação de informações e implementação de estratégia e medidas internas, administrativas e judiciais, e, sempre no intuito de manter informados os seus parceiros, apresenta abaixo um informe especial, resumindo as principais possibilidades envolvendo o direito do trabalho, incluídas as novas alternativas apresentadas na recém publicada Medida Provisória n.º 927 de 22 de março de 2020.

### **1. Redução geral dos salários dos empregados da empresa, em até 25%, proporcionalmente aos salários de cada um, em razão do reconhecimento de situação de força maior;**

O parágrafo único do artigo 1º da Medida Provisória (MP) n.º 927/2020, define que, para fins trabalhistas, a situação de crise em razão da pandemia do Covid-19 constitui hipótese de força maior, nos termos do art. 501 da CLT. Diante deste fato, surge para o empregador, por interpretação teleológica da CLT, a possibilidade de aplicação do art. 503 do mesmo diploma normativo, que permite, em casos como o presente, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Apesar de não constar expressamente na Medida Provisória a hipótese do art. 503 da CLT, verifica-se sua total aplicabilidade ao caso, como uma das alternativas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, já que inexistente vedação expressa na MP, sendo, portanto, lícita a adoção da medida prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

### **2. Celebração de acordo individual escrito entre empregado e empregador com preponderância sobre a legislação infraconstitucional e instrumentos coletivos, respeitados os limites estabelecidos na Constituição;**

Trata-se de alternativa criada em caráter excepcional, para enfrentamento do momento de calamidade pública, cujo principal fundamento, de acordo com o art. 2º da própria Medida Provisória n.º 927/2020, é a garantia da permanência do vínculo empregatício.

Diante desta premissa, garantiu-se aos acordos individuais escritos firmados neste período e com este fundamento, preponderância sobre os demais instrumentos normativos, seja a legislação infraconstitucional, sejam os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) ou Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) que também tratem da mesma matéria, contrariando a regra geral da CLT, mantendo-se como limite as normas previstas na Constituição.

### **3. Regulamentação em caráter excepcional, durante o estado de calamidade pública, do trabalho à distância (teletrabalho, home office e afins), com reconhecimento da ausência de obrigatoriedade de controle de jornada;**

A MP n.º 927/2020 informa que o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho (home office e afins) e também determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, com ou sem acordos individuais ou coletivos, devendo apenas notificar o colaborador

com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, ainda que por meio eletrônico, como aplicativo de mensagens, e-mail, etc.

Mesmo com a informalidade acima, para tratar da responsabilidade pela aquisição, manutenção e demais medidas necessárias à prestação do teletrabalho, será necessário prever tais situações em contrato escrito.

Importante: o uso de aplicativos ou programas de comunicação fora da jornada normal do empregado, em regra, não será considerado tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, respeitadas as exceções preexistentes.

#### **4. Regulamentação em caráter excepcional, durante o estado de calamidade pública, do trabalho à distância (teletrabalho, home office e afins), para aprendizes e estagiários;**

A possibilidade de teletrabalho, home office, ou outras modalidades de trabalho a distância, também se estendem aos estagiários e aprendizes conforme determinação do artigo 5º da MP n.º 927/2020.

Além do que determina a Medida Provisória, o Ministério Público do Trabalho também publicou a Nota Técnica 05/2020, reforçando o caráter protetivo e pedagógico do estágio e aprendizagem profissional, acentuando a necessidade de afastamento destes profissionais em razão da pandemia do COVID-19.

Importante ressaltar que, o trabalho dos aprendizes e estagiários é regulamentado pela lei 11.788/2008. A legislação não elenca nenhum impeditivo legal para a possibilidade de o trabalho remoto se estender também a eles, contudo, a regulamentação possui caráter excepcional, e foi adotada em razão do estado de calamidade pública atual.

#### **5. Suspensão do pagamento de vale transporte enquanto o trabalho for executado remotamente, eis que cessa a necessidade de deslocamento residência-**

#### **trabalho e vice versa, não havendo custo que justifique o benefício ao empregado;**

Tratando-se de benefício legal instituído para o fim específico de minorar a despesa do trabalhador com o deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, o vale-transporte não é devido ao empregado que se encontra afastado, seja em decorrência de faltas justificadas ou injustificadas.

Estando o empregado afastado, inclusive em home office, não há deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência, razão pela qual também não é devido o benefício.

#### **6. Antecipação das férias individuais ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.**

A MP 927/2020 em seu art. 6º, §1º, II estabelece a possibilidade de o empregador conceder férias aos funcionários que ainda não tenham completado o período aquisitivo por prazo não inferior a cinco dias.

Necessário destacar que os empregadores deverão comunicar seus funcionários com um prazo mínimo de 48 horas de antecedência por meio escrito ou eletrônico, dando preferência aqueles trabalhadores que pertençam ao grupo de risco.

Eventual requerimento pelo empregado de conversão do terço de férias em dinheiro, ficará sujeito a concordância do empregador que poderá efetuar o pagamento também no momento em que quitar o décimo terceiro.

#### **7. Antecipação de períodos futuros de férias mediante acordo individual escrito;**

O art. 6º, § 2º, da referida Medida Provisória tutelou a possibilidade de se antecipar períodos futuros de férias, contanto que seja negociado entre empregado e empregador e celebrado acordo individual escrito. Ou seja, nesses casos, poderão

as partes utilizarem-se de eventuais períodos de férias existentes para o momento de calamidade, sendo desnecessária a participação do Sindicato da categoria.

Necessário destacar que os acordos individuais firmados deverão conter as mesmas regras dispostas na MP n.º 927/2020 para pagamento, pagamento do adicional de um terço das férias previsto na Constituição, e requerimento de conversão das férias

O empregador deverá comunicar sua intenção com um prazo mínimo de 48 horas de antecedência por meio escrito ou eletrônico, dando preferência aqueles trabalhadores que pertençam ao grupo de risco.

### **8. Pagamento do adicional de um terço de férias até a data em que é devido o 13º salário;**

A Constituição da República, em seu art. 7º, inciso XVII, assegura o gozo de férias anuais com, pelo menos, um terço a mais do salário normal (1/3 constitucional). Com efeito, o valor de 1/3 adicional de férias, junto ao salário do mês, deve ser pago até dois dias antes do início das férias, de acordo com a regra geral da CLT.

Entretanto, em razão do estado atípico e transitório imposto pela pandemia do COVID-19, fora editada a Medida Provisória n.º 927/2020 que, entre outras medidas, permitiu a antecipação de férias individuais. Por conseguinte, fez-se necessário esclarecer: se quero antecipar as férias dos meus empregados, devo assegurar o pagamento do adicional de 1/3 no prazo fixado pela CLT?

A resposta à questão está prevista no art. 8º da aludida MP, de modo que, excepcionalmente, o empregador terá a opção de efetuar o pagamento do adicional devido após a sua concessão, limitando a data do pagamento até a data em que devido o pagamento do 13º salário.

### **9. Pagamento das férias concedidas durante o estado de calamidade pública até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias;**

Segundo o regramento vigente na CLT, o pagamento das férias (e do abono pecuniário se for o caso), deverá ser feito até dois dias antes do empregado, entrar em férias. Em razão da pandemia do COVID-19, contudo, impuseram-se diversas dúvidas de como seriam tratados os direitos trabalhistas, inclusive quanto a possibilidade de adiantamento das férias e, deste modo, como seria efetuado o pagamento pertinente.

A Medida Provisória 927 dispôs, então, que os empregadores que decidirem antecipar as férias de seus empregados poderão quitá-las, excepcionalmente, após a sua concessão, de modo que deverão ser pagas até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

### **10. Concessão de férias coletivas a critério do empregador, sem necessidade de comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e sindicatos representativos da categoria profissional;**

É sabido que para que a empresa conceda férias coletivas aos seus empregados é necessário que atenda, no prazo de 15 dias de antecedência, as seguintes regras: I - possibilidade de fracionamento das férias coletivas em apenas dois períodos ao longo do ano, sendo vedado o tempo inferior a 10 dias; II - informar o órgão local do Ministério do Trabalho sobre a data do início e término das férias coletivas, descrevendo quais estabelecimentos ou setores foram contemplados, exceto ME ou EPP; III - informar o Sindicato responsável da categoria profissional da comunicação feita ao atual Ministério da Economia; IV - comunicar a todos os colaboradores envolvidos no processo sobre a concessão de férias, devendo afixar os avisos nos locais/postos de trabalho em áreas comuns (ex.: painel de avisos).

À luz da MP n.º 927/2020, que dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas para enfrentamento da COVID-19, restou dispensada a comunicação prévia ao Ministério da Economia e aos sindicatos, podendo as férias coletivas serem inferiores a 10 dias e concedidas em mais de dois períodos. Importante destacar que as férias coletivas deverão ser comunicadas com 48 horas de antecedência mínima.

### **11. Antecipação de feriados não religiosos e religiosos, este último mediante concordância do empregado;**

A MP 927/2020 prevê, em seu art. 13º que as empresas poderão antecipar feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, desde que os empregados sejam devidamente notificados (por escrito ou por meio eletrônico) pelo menos 48 horas antes. Cumpre frisar que o artigo supramencionado determina que a empresa deve indicar expressamente qual feriado está sendo descontado.

Ainda, mesmo artigo em seu §2º determina a possibilidade de se antecipar, também, os feriados religiosos, dependendo de concordância do empregado e mediante manifestação em acordo individual escrito, com as mesmas regras acima expostas.

No presente caso, os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

### **12. Regime especial de banco de horas, via acordo coletivo ou individual, para compensação no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública declarado pelo Congresso Nacional;**

A Reforma Trabalhista, introduzida pela lei 13.467/17, já havia eliminado a dúvida de que empregados e empregadores poderiam celebrar acordo individual para compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, excluindo-se assim o teor da Súmula 85 do TST, que restringia a

hipótese apenas a acordos coletivos.

Assim, foram acrescentados os parágrafos 5º e 6º ao artigo 59 da CLT que autorizam a implantação do Banco de Horas por acordo individual, sem a participação do Sindicato. Nesse caso, o tempo para a compensação é de no máximo seis meses e, vencido esse prazo, as horas extras devem ser pagas com o acréscimo de pelo menos 50% do valor da hora normal.

Entretanto, em razão do estado atípico e transitório imposto pela pandemia do COVID-19, fora editada a Medida Provisória n.º 927/2020 que, entre outras alterações, permitiu o empregador a interromper as atividades e constituir regime especial de compensação de jornada por banco de horas por acordo coletivo ou individual escrito, com compensação em até 18 meses, contados do fim do estado de calamidade. Ou seja, as horas não trabalhadas pelo colaborador durante o período de cessação das atividades poderão ser compensadas posteriormente, desde que dentro do prazo acima estipulado.

### **13. Compensação de jornada mediante prorrogação de jornada em 2 horas diárias autorizada até o limite de 10 horas de trabalho diários.**

A respeito da forma como ocorrerá a compensação de jornada referente ao regime especial de Banco de Horas adotado, a MP n.º 927/2020 prevê, em seu capítulo VI, art. 14, §1º, que a compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas extras, que não poderá exceder dez horas diárias.

Informa-se ainda que, acaso não sejam respeitados os limites acima estipulados, haverá risco de invalidação do Banco de Horas e do regime especial de compensação de jornada, implicando no pagamento dos adicionais de 50% e 100% sobre as horas extraordinárias, ou de outro percentual previsto em Convenção Coletiva de Trabalho.



A Medida Provisória, no §2º do mesmo dispositivo supracitado, ainda concede ao empregador total regência para a compensação do saldo de horas, independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

#### **14. Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho (exames ocupacionais exceto o demissional, treinamentos periódicos e eventuais, eleição CIPA);**

Como uma das medidas para conter a transmissão do COVID-19, fica suspensa a obrigatoriedade de exames ocupacionais, seja clínicos ou complementares, como é o caso do exame admissional e de rotina, que poderão ser realizados em até 60 dias após o encerramento do estado de calamidade pública, sendo importante que a empresa se programe para evitar perder o prazo. A obrigatoriedade do exame demissional está mantida, e apenas poderá ser dispensado caso o último exame médico ocupacional tenha sido realizado em menos de 180 dias da dispensa.

Ainda, os treinamentos periódicos presenciais previstos no PCMSO (Programa De Controle Médico E Saúde Ocupacional), como o da brigada de incêndio ou prevenção de acidentes, também estão suspensos, podendo ser realizados em até 90 dias contados da data do encerramento da calamidade pública, ou na modalidade de Ensino a Distância (EAD), desde que preservada a qualidade e conteúdo das informações.

Por fim, e não menos importante, está permitida a manutenção das Comissões Internas de Prevenção De Acidente (CIPA) até o encerramento do estado de calamidade pública, ficando autorizada a suspensão dos processos eleitorais em curso.

#### **15. Suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS de março, abril e maio 2020 e parcelamento dos valores em até 6 vezes a partir de julho de 2020, sem atualização, multa e encargos previstos na legislação;**

Visando a sobrevivência das empresas nesse período de calamidade pública gerado pelo COVID-19, fica suspenso o recolhimento dos valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) durante os meses de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020.

A medida pode ser utilizada por qualquer empregador, independentemente do número de funcionários, regime de tributação ou natureza jurídica, e os valores poderão ser pagos em até seis parcelas, sem juros, multa ou correção, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020. Destaca-se que caso o empregado seja demitido antes do pagamento completo, o empregador precisará adiantar esses valores!

É importante ficar atento, pois para usufruir desse parcelamento, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, sob pena de pagamento integral com todos os acréscimos legais. Ainda, é fundamental que a empresa programe os pagamentos, pois o inadimplemento das parcelas ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS, bem como a incidência de juros, multa e correção.

#### **16. Regras diferenciadas enquanto perdurar o estado de calamidade pública para estabelecimentos de saúde (prorrogação de jornada, escalas de hora e compensação, etc.);**

Permissão, durante o de estado de calamidade pública, aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, de promover a prorrogação de jornada prevista na CLT, assim como adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado.

Fica garantido, também, a possibilidade de compensação das horas suplementares computadas em decorrência da prorrogação de jornada ou pela adoção de regime de escalas citado acima, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

Por fim, fica facultado aos empregadores de profissionais da saúde, ou aqueles que desempenhem funções essenciais à sociedade, a possibilidade de suspensão das férias ou licenças remuneradas dos pertencentes a estas categorias, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

### **17. Não reconhecimento dos casos de Coronavírus como doença ocupacional, exceto em caso de efetiva comprovação do nexa causal;**

Timidamente, mas de forma expressa, a Medida Provisória n.º 927/2020 já esclareceu uma grande discussão no âmbito da responsabilidade sobre os empregados contaminados, trazendo em seu artigo 29º a disposição de que não é e não será considerada doença ocupacional os casos de contaminação pelo Coronavírus (covid-19), exceto mediante comprovação do nexa causal.

Com isso, ainda que consideradas como faltas justificadas, aquelas destinadas ao cumprimento de regras de isolamento, quarentena e outras, havendo necessidade de afastamento por doença, a mesma não poderá ser considerada como ocupacional se não ficar comprovado que somente ocorreu em virtude do trabalho.

### **18. Reconhecimento de faltas justificadas para casos em que o empregado se encontre, por exemplo, em isolamento ou quarentena, que são medidas previstas para combate a disseminação e contágio do Covid-19;**

A Lei n.º 13.979/2020 criou medidas de combate à propagação do COVID-19, dentre elas o isolamento e

a quarentena de pessoas, assegurando que, havendo qualquer dessas duas medidas, o afastamento do trabalho será considerado falta justificada, compatível com a teoria do risco de negócio.

No caso de afastamentos não decorrentes do COVID-19, aplicam-se as disposições gerais para licença por motivo de saúde.

A falta decorrente de quarentena voluntária, por parte do empregado, não é considerada justificada e, portanto, pode ser descontada.

### **19. Direito do empregado a se recusar a trabalhar, sem prejuízo do salário, quando houver risco grave e iminente à sua saúde;**

O empregador, ao não adotar medidas preventivas e de contenção do COVID-19, poderá ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, diante do perigo manifesto de mal considerável previsto no art. 483, alínea “c” da CLT.

Nessa perspectiva, a NR-1 também prevê o direito de recusa do trabalhador que constatar situação de trabalho envolvendo risco grave e iminente para a sua vida e saúde, devendo informar imediatamente seu superior hierárquico. De acordo com o texto da normativa, considera-se de risco grave a situação que poderá causar doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do empregado.

Cada caso deve ser analisado pontualmente, tanto no que tange ao enquadramento do empregado na população de risco, quanto ao risco de contágio.

### **20. Suspensão por 180 dias dos prazos processuais para apresentação de defesa e recurso em processos administrativos originados de auto de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS;**

Por determinação do artigo 28 da Medida Provisória n.º 927, a partir de 22/03/2020, data de sua entrada em vigor e publicação, ficam suspensos os prazos processuais para apresentação de defesa e recursos

administrativos originários de auto de infração trabalhista e notificação de débito de FGTS por 180 dias.

Este é um dos motivos pelos quais foi elaborado o artigo 31º da mesma MP, que determina que, durante este período, os auditores fiscais do Ministério Público do Trabalho, atuem de maneira orientadora, exceto quando verificadas as graves irregularidades elencadas na norma.

### **21. Determinação expressa de atuação em caráter orientador, pelo prazo de 180 dias, pelos Auditores Fiscais do Trabalho, a contar da entrada em vigor da Medida Provisória n.º 927 de 22 de março de 2020;**

Como outras medidas e para direcionar o trabalho dos órgãos de fiscalização, enquanto estiver declarado o estado de calamidade pública, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora.

O rigor às penalidades está adstrito à falta de registro de empregado, situações de grave e iminente risco, acidente de trabalho fatal para as irregularidades imediatamente relacionadas às suas causas do acidente e trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

### **22. Direito do empregado a se recusar a trabalhar, sem prejuízo do salário, quando houver risco grave e iminente à sua saúde;**

O empregador, ao não adotar medidas preventivas e de contenção do COVID-19, poderá ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, diante do perigo manifesto de mal considerável previsto no art. 483, alínea “c” da CLT.

Nessa perspectiva, a NR-1 também prevê o direito de recusa do trabalhador que constatar situação de trabalho envolvendo risco grave e iminente para a sua vida e saúde, devendo informar imediatamente seu superior hierárquico. De acordo com o texto da

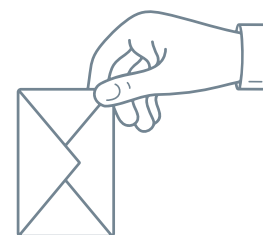
normativa, considera-se de risco grave a situação que poderá causar doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do empregado.

Cada caso deve ser analisado pontualmente, tanto no que tange ao enquadramento do empregado na população de risco, quanto ao risco de contágio.

### **23. Convalidação das medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto na Medida Provisória n.º 927/2020, tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor da MP.**

Para suprir a lacuna existente entre o início da declaração de pandemia do COVID-19 e a publicação e vigência da Medida Provisória n.º 927, ocorrida em 22 de março de 2020, o Governo Federal editou norma determinando a convalidação de todos os atos praticados pelos empregadores, que não contrariassem o disposto na referida MP, tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor daquela.

Tal medida tem como objetivo, validar ações tomadas por empregadores quando do início do surto de COVID-19, tais como a concessão de férias desrespeitando-se o prazo de comunicação previsto na CLT e também o trabalho remoto, em home office, atenuando, assim, eventuais discussões judiciais a respeito.



*Se interessou ou tem dúvidas em alguma das possibilidades acima? Faça-nos uma consulta e avalie o caso de sua empresa, enviando e-mail para [trabalhista@jcm.adv.br](mailto:trabalhista@jcm.adv.br)*





**JCM**

JCM.ADV.BR

**BELO HORIZONTE / MG**

Av. Afonso Pena, 2.951  
Funcionários  
CEP: 30130-006  
tel: +55 31 2128-3585  
fax: +55 31 2128-3550  
email: [bh@jcm.adv.br](mailto:bh@jcm.adv.br)

**SÃO PAULO / SP**

Av. Paulista, 807  
conj. 1822 - Bela Vista  
CEP: 01311-100  
tel: +55 11 3286-0532  
fax: +55 11 3262-4261  
email: [sp@jcm.adv.br](mailto:sp@jcm.adv.br)

**RIO DE JANEIRO / RJ**

Av. Erasmo Braga, 277  
13° andar - Centro  
CEP: 20020-000  
tel: +55 21 2526-7007  
fax: +55 21 2526-7007  
email: [rj@jcm.adv.br](mailto:rj@jcm.adv.br)

**BRASÍLIA / DF**

SAS, Quadra 1, Bloco M  
Ed. Libertas Brasilis  
sala 911/912 - Asa Sul  
CEP: 70070-935  
tel: +55 61 3322-8088  
email: [bsb@jcm.adv.br](mailto:bsb@jcm.adv.br)

**JARAGUÁ DO SUL / SC**

Av. Getúlio Vargas, 827  
2° andar - Centro  
CEP: 89251-000  
tel: +55 47 3276-1010  
fax: +55 47 3276-1010  
email: [sc@jcm.adv.br](mailto:sc@jcm.adv.br)

**VITÓRIA / ES**

Rua Neves Armond, 210  
7° andar - Praia do Suá  
CEP: 29052-280  
tel: +55 27 3315-5354  
fax: +55 27 3025-5801  
email: [es@jcm.adv.br](mailto:es@jcm.adv.br)