

QUESTÕES LIGADAS AO DIREITO DO TRABALHO

Sérgio Schwartzman*

De plano salientamos que esse documento foi elaborado em 15 de abril de 2020, contendo, obviamente, **a análise das normas legais editadas até a véspera de sua elaboração, especialmente levando em conta as Medidas Provisórias n. 927, 928, 932 e 936, de 22, 23, 31 de março e 1 de abril de 2020, respectivamente e ainda a Portaria nº 139/2020 do Ministério da Economia.**

Leva, em conta ainda, a Liminar concedida pelo Ministro Ricardo Lewandowski na ADI 6363 e os esclarecimentos prestados na decisão dos Embargos de Declaração opostos em face da Liminar.

Trazemos aqui questões ligadas ao Direito do Trabalho, que podem e/ou devem ser tomadas pelos empregadores durante a pandemia de coronavírus que assola o Brasil e o mundo.

Dessa forma, seguem procedimentos e recomendações que devem ser adotadas pelos empregadores.

1) O empregador deve definir como a decisão de parar as atividades (parcial ou total) será feita: **(i)** própria pela empresa (pró-ativa), ou **(ii)** seguindo o que for determinado por lei e/ou acompanhando o setor (reativa).





LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

Em algumas cidades ou Estados há Normas específicas determinando o fechamento dos empreendimentos em geral, excetuando alguns que podem funcionar e ainda limitando o funcionamento de outros, sem atendimento presencial.

Assim, para os empreendimentos que estejam sediados nesses locais em que há regramento, deve ser observada a legislação para essa abertura e fechamento. Mas, ainda nessa hipótese, deve ser evitado o contato social, **de modo que o estabelecimento não deve ser aberto ao atendimento ao público**, e deve ter acesso restrito a fornecedores cuja presença seja imprescindível ao funcionamento do próprio negócio. Ainda para essa situação, se possível, adotar o trabalho remoto (teletrabalho), como será pontuado mais adiante.

Para os empreendimentos que não estejam sediados nos locais em que há regramento específico, recomendamos que, na medida do possível, adotem o teletrabalho.

Em qualquer caso, se for mantido o trabalho presencial, ainda que sem atendimento a terceiros externos, devem ser adotadas todas as medidas possíveis para evitar o contágio pelo coronavírus, de modo que deve ser mantida distância de pelo menos 1,5 metros entre as pessoas que estiverem trabalhando, deve ser disponibilizado álcool gel ou, no mínimo 70%, para higienização, devem ser dadas orientações sobre os procedimentos corretos de higienização de mãos, antebraços, braços, etc., deve ser aumentada a preocupação com higienização de toda a sede do empreendimento, os banheiros, obviamente, devem ter água corrente, sabonete e toalhas descartáveis, enfim, observar todas as regras de higiene que vêm sendo amplamente divulgadas pela imprensa.



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

2) O empregador deve definir quais são as áreas/departamentos que **não** podem parar, seja por questões legais, operacionais ou estratégicas

Sabemos que há empreendimentos em que algumas áreas não podem deixar de funcionar presencialmente, assim, para esses casos (que não são previstos na legislação, mas cada empresário tem ciência de quais são, dentro de seu negócio), cumpram as mesmas observações já pontuadas acima, especialmente nos cuidados para evitar o contato social e com a higienização pessoal e do local e equipamentos de trabalho.

Poderão ser adotadas as medidas previstas na MP nº 936, de acordo com a decisão do empregador, conforme será mais bem explicado abaixo.

3) Para essas atividades que serão mantidas (inclusive as de suporte), quais são as quantidades mínimas e máximas de funcionários que devem trabalhar?

Não há previsão na legislação de número mínimo ou máximo de empregados que devem trabalhar nesses empreendimentos que estão autorizados a funcionar. **Dessa forma, caberá a cada empresário decidir com que número de empregados irá trabalhar.**

Evidentemente, recomendamos que seja o menor número possível de empregados, desde que não cause prejuízo ao funcionamento do negócio, a fim de diminuir a circulação de pessoas e, conseqüentemente o contato social.

Há regras, da própria CLT, e mais aquelas trazidas pelas MPs 927/200 e 936/2020, que podem ser utilizadas para redução do número de empregados trabalhando e ainda que podem auxiliar na contenção de gastos a empresa, coo será mais bem explicado adiante.



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

4) Como será feito o trabalho? Presencial ou Remoto? Definir para cada empregado envolvido.

- a. Se for mantido o trabalho presencial, não há necessidade de nenhum instrumento legal, ficando mantido integralmente o Contrato de Trabalho já vigente entre as partes.
- b. Caso haja opção pelo teletrabalho (home office), se o Contrato de Trabalho já vigente não contiver essa previsão, **recomendamos** (a MP 927 dispensa a formalização de instrumento escrito) seja feito um Aditamento ao Contrato de Trabalho, estabelecendo as regras e condições desse trabalho à distância, sendo que a comunicação da adoção desse regime, ser feita por meio eletrônico (**por exemplo, e-mail ou mesmo WhatsApp**).
- c. Para aqueles empregados que puderem assinar a via física devem fazê-lo. Os que não puderem deverão receber a comunicação por meio eletrônico (e-mail e/ou WhatsApp) e dar resposta, pelos mesmos meios, de aceitação do aditamento.
- d. Recomendamos, se possível, que eles imprimam em casa, assinem e devolvam, pelo mesmo meio.
- e. Se não puderem assinar, por fazer de próprio punho um documento, dizendo que aceitam os termos dos aditamentos, tiram uma foto e enviam por WhatsApp, ou podem, ainda, fazer um vídeo self, dizendo que aceitam os termos dos aditamentos e enviam por WhatsApp.
- f. Nesse aditamento, devem estar previstas as seguintes condições:
 - 1. Possibilidade de alteração do presencial para teletrabalho e vice-versa, com aviso de mudança com antecedência mínima de 48 horas;



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

2. Deve ser pactuado entre empregado e empregador como se dará o custeio dos equipamentos e despesas que o empregado tiver para realizar o teletrabalho;
3. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho e empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.
- g. Está permitida adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, evidentemente se as atividades comportarem essa modalidade de trabalho;
- h. Ao caso de teletrabalho, se aplica a previsão do art. 62, inciso III da CLT, que exclui empregados nesse regime do direito de receber horas extras.

5) Definir a forma legal para quem vai parar de trabalhar, como previsto na MP 927/2000:

Como dissemos acima, há regras trazidas pela MP 927/200, que podem ser utilizadas para redução do número de empregados trabalhando e ainda que podem auxiliar na contenção de gastos. São elas:

a. Férias individuais

Para essas férias, a regras trazidas pela MP são as seguintes:

- aviso com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito **ou por meio eletrônico** (por exemplo, e-mail ou mesmo whatsapp), com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.
- prazo mínimo de duração das férias é de 5 dias



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

- pode ser concedida para empregados que não tenham período aquisitivo completado;
- durante o período de calamidade, poderão ser suspensas as férias dos empregados que exerçam atividades essenciais, mediante comunicação formal ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas;
- o **empregador poderá** optar por pagar terço sobre as férias após sua concessão, até a data em que é devido o pagamento do 13º salário, ou seja, até 30 de novembro de 2020 (a MP não estabelece se primeira ou segunda parcela, de modo que reputamos deve ser observado o menor prazo, mais benefício ao trabalhador)
- se o empregado quiser, poderá requerer a conversão de 1/3 das férias em abono, **mas o empregador terá que concordar** com isso e o abono **poderá** ser pago da mesma forma que o terço constitucional das férias no item anterior;
- o pagamento das férias deve ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao do início da sua concessão;
- caso ocorra rescisão do contrato de trabalho, eventuais férias não pagas (seja o terço, seja o abono, etc.) deverão ser quitadas na rescisão;

b. Férias coletivas

- o empregador poderá, **a seu critério**, conceder férias coletivas a toda a empresa ou da determinados setores da mesma, devendo notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas
- não se aplica às férias coletivas concedidas com base na MP 927/2000 o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT (§ 1º do art. 139)



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

- ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

c. Banco de Horas

Outra alternativa é a adoção de Banco de Horas, que já estava previsto na CLT, mas tem algumas flexibilizações trazidas pela MP, de modo que as regras são as seguintes, as quais devem ser analisadas em conjunto com as regras já existentes na CLT e até mesmo em Normas Coletivas das categorias, são as seguintes:

- deve ser estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual **formal**,
- o prazo para compensação das horas **será de até dezoito meses**, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública (aqui não há distinção entre individual e coletivo, de modo que reputamos que o prazo se aplica, igualmente, às duas modalidades);
- deverá ser respeitado o limite máximo diário de 10 (dez) horas pra compensação;
- ao final do período do Banco, deverá ser feito o acerto final, com pagamento das horas extras não compensadas, ou o desconto de horas não repostas

d. Aproveitamento e antecipação de feriados

Outra possibilidade prevista na MP 927/2000 é o **aproveitamento e a antecipação de feriados**, com os seguintes requisitos:

- o empregador poderá antecipar o gozo de feriados **não religiosos** federais, estaduais, distritais e municipais para compensação do saldo em banco de horas;



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

- o empregador deverá notificar, **por escrito ou por meio eletrônico**, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados;
- caso o empregador queira antecipar feriados religioso, **o empregado deve concordar**, expressamente mediante acordo individual escrito.

e. Redução proporcional de salário e jornada ou suspensão do Contrato de Trabalho

A MP nº 936, “institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências”

Em outras palavras, é a Medida Provisória que autoriza a redução proporcional de salário e jornada ou a suspensão dos Contratos de Trabalho, com auxílio do Governo, via Seguro Desemprego, no pagamento de parte da remuneração do trabalhador.

As principais medidas trazidas pela MP são as seguintes:

REGRAS GERAIS

1. A MP entrou em vigor em 1º de abril de 2020, assim, **as regras não se aplicam aos salários de março de 2020**, que deverão ser pagos normalmente pelos empregadores, até o 5º dia útil de abril.



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

2. Foi criado o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, para trabalhadores que venham a ter a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e/ou suspensão temporária do contrato de trabalho, para o setor privado (**art. 3º**).
3. Empregador deverá informar o Ministério da Economia, através do “Empregador Web”, a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, **no prazo de 10 dias, contado da data da celebração do acordo (art. 5º, § 2º, inciso I)**, sendo que a forma dessa comunicação, como dito acima, ainda não foi divulgada.
4. Feita a comunicação no prazo, o Governo pagará o benefício no prazo de **30 dias da data da celebração do acordo (art. 5º, § 2º, inciso II)**.
5. Se a comunicação ao Governo **não for feita no prazo**, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração total, até a que informação seja prestada. E o pagamento ao trabalhador será feito apenas 30 dias após a data da efetiva comunicação (**art. 5º, § 3º**).
6. Todos os empregados terão direito a esse benefício, mesmo aqueles que não cumpram os requisitos estabelecidos em lei para ter direito ao seguro desemprego, independentemente do tempo de serviço no emprego (**art. 6º, § 1º**).
7. O recebimento do Benefício não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito no momento de eventual dispensa, desde que, nesse momento da dispensa, cumpra os requisitos legais (**art. 5º, § 5º**).
8. O empregador, **no prazo de 10 dias, a contar da data de celebração**, deverá comunicar ao Sindicato Profissional o acordo, seja de redução de salário e jornada, seja de suspensão do contrato (**art. 11º, § 4º**).



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

8.1 O Partido Rede Sustentabilidade, promoveu a ADI nº 6363, contra as medidas da MP, sob o argumento de estarem preservando os trabalhadores, pois entendem que estariam sofrendo redução salarial.

8.2 Em 6 de abril de 2020 o Ministro Ricardo Lewandowski concedeu parcialmente a liminar acima citada (cuja publicação se deu em 13 de abril de 2020), determinando, de qualquer forma que o Plenário do Tribunal reaprecie a questão para confirmar ou não a decisão (esse julgamento está marcado para o próximo dia 16 de abril de 2020), nos seguintes termos:

“Isso posto, com fundamento nas razões acima expendidas, **defiro em parte a cautelar**, ad referendum do Plenário do Supremo Tribunal Federal, para dar interpretação conforme à Constituição ao § 4º do art. 11 da Medida Provisória 936/2020, de maneira a assentar que “[os] **acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração**”, para que este, querendo, deflagre a **negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes**” (grifamos).

8.3 Ou seja, determinou que, após celebrado o Acordo Individual, o empregador deverá comunicar o Acordo ao Sindicato Profissional para que, querendo deflagre a negociação e se não o fizer, será reputada a aceitação aos termos do Acordo Individual.

8.4 Em face da Liminar concedida a Advocacia Geral da União, em nome da Presidência da República, apresentou Recurso (denominado Embargos de Declaração) para que alguns pontos que entendia obscuros na decisão fossem esclarecidos.



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

8.5 Diante desses Embargos de Declaração, em 13 de abril de 2020 (data em que foi proferida a decisão, mas que ainda não foi publicada), o Ministro Ricardo Lewandowski prestou alguns esclarecimentos, afirmando que:

“Primeiramente, cumpre assentar, para que não parem quaisquer incertezas, **que a Medida Provisória 936/2020, contestada na presente ação, continua integralmente em vigor**, eis que nenhum de seus dispositivos foi suspenso pela liminar concedida nestes autos. **Todos eles permanecem hígidos, em particular os que dispõem sobre a percepção do benefício emergencial pelo trabalhador (art. 5º), a possibilidade de redução da jornada de trabalho e do salário (art. 7º, VIII) e a suspensão temporária do contrato laboral (art. 8º), dentre outros**” (grifamos).

“Tendo em conta que a cautelar apenas se limitou a conformar o art. 11, § 4º, da Medida Provisória 936/2020 ao que estabelecem os arts. 7º, VI, e 8º, VI, da Constituição, **outra conclusão não é possível se não aquela segundo a qual os eventuais acordos individuais já celebrados – e ainda por firmar – entre empregadores e empregados produzem efeitos imediatos, a partir de sua assinatura pelas partes**, inclusive e especialmente para os fins de pagamento do benefício emergencial no prazo estipulado, **ressalvada a superveniência de negociação coletiva que venha a modificá-los, no todo ou em parte**” (grifamos).



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

“Diante de todo o exposto, esclareço, para afastar quaisquer dúvidas, e sem que tal implique em modificação da decisão embargada, que são válidos e legítimos os acordos individuais celebrados na forma da MP 936/2020, os quais produzem efeitos imediatos, valendo não só no prazo de 10 dias previsto para a comunicação ao sindicato, como também nos prazos estabelecidos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, agora reduzidos pela metade pelo art. 17, III, daquele ato presidencial” (grifamos).

“Ressalvo, contudo, a possibilidade de adesão, por parte do empregado, à convenção ou acordo coletivo posteriormente firmados, os quais prevalecerão sobre os acordos individuais, naquilo que com eles conflitarem, observando-se o princípio da norma mais favorável. Na inércia do sindicato, subsistirão integralmente os acordos individuais tal como pactuados originalmente pelas partes” (grifamos).

8.6. Dessa forma, podem ser celebrados, como o próprio nome indica, de forma individual com cada um dos empregados (dentro das regras da MP que permite Acordos Individuais), **sendo certo que deverá haver comunicação ao Sindicato no prazo de 10 dias de sua celebração.**

8.7 Caso o Sindicato assim queira, poderá confirmar o Acordo Individual ou buscar uma nova negociação coletiva, mas enquanto isso não ocorrer, o Acordo Individual permanece válido e produzindo todos os seus efeitos.

8.8. Em havendo alguma negociação coletiva, os empregados que tenham firmado Acordo Individual, **poderão** aderir a esse Acordo Coletivo e, se não o fizerem, da mesma forma, permanecerá inalterada a regra estabelecida no Acordo Individual.



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

8.9 Do exposto, reputamos que, na prática, nada muda e caso o empregador entenda, poderá celebrar Acordo Individual com seus empregados, respeitadas as regras estabelecidas pela MP, levando em conta o salário do empregado e/ou a faixa de redução de salário e jornada que pretenda utilizar.

9. Empregados com mais de um contrato de trabalho regido pela CLT poderá receber um benefício para cada vínculo (**art. 6º, § 3º**), sendo que se um deles for contrato intermitente, esse benefício terá o teto do **art. 18**.

10. Estão autorizadas **(i)** redução proporcional de salário e jornada e **(ii)** suspensão temporária do Contrato de Trabalho.

11. As regras da MP valem, também para Contratos de Aprendizagem e de Jornada Parcial (**art. 15**).

12. A suspensão do Contrato de Trabalho poderá se dar por até 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até 2 períodos de 30 (trinta) dias cada (**art. 8º**).

13. A redução de jornada e salário poderá se dar por até 90 (noventa) dias (**art. 7º**).

14. É possível a justaposição das duas figuras, assim, o empregador pode suspender o Contrato por 60 dias e depois reduzir salário e jornada por mais 30. Mas é importante destacar que o prazo total não pode passar de 90 (noventa) dias.



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

15. A redução da jornada não precisa, necessariamente, ser redução de horas do dia de trabalho, podendo ser redução de dias. Assim, se a redução for 50% por exemplo, não há necessidade de trabalhar 4 horas por dia, podendo haver redução de dias de trabalho na semana, ou seja, 3 dias ao invés de 6 dias. Isso ajuda, inclusive na redução de custos com vale transporte, por exemplo. **As partes são livres para com binar a melhor forma de operacionalizar a redução da jornada.**

16. A empresa não precisa adotar as mesmas regras para todos os empregados. Assim, pode suspender os contratos de alguns, reduzir salário e jornada de outros, sendo que para esses podem ocorrer reduções diferentes, ou seja, 25% para alguns e 50% para outros. **Mas se a empresa optar por conceder auxílio durante a suspensão, por exemplo, deverá conceder a todos que tiverem o contrato suspenso.**

17. Qualquer das medidas deve ser tomada de comum acordo entre empregado e empregador, não podendo ser imposta.

18. O empregador, para qualquer das medidas que pretenda tomar, deve comunicar o empregado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, sua intenção de negociar (**art. 7º, inciso II e art. 8º, § 1º**).

REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIO E JORNADA

19. A **redução proporcional** de salário e jornada (ou seja, a redução que for dada no salário deve ser dada, na mesma proporção para jornada de trabalho - redução de 50% do salário, redução de 50% da jornada – de modo a manter o mesmo salário hora) pode ser da ordem de 25%, 50% ou 70% (**art. 7º, inciso II**).

20. O prazo máximo dessa redução é de 90 (noventa) dias (**art. 7º**).



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

21. O restabelecimento do salário e jornada integral se darão em 2 (dois) dias corridas, contados **(i)** da cessação do estado de calamidade pública, **(ii)** da data de encerramento do acordo ou **(iii)** da data em que o empregador comunicar o empregado que antecipará o fim do acordo (**art. 7º, parágrafo único**).

22. A redução poderá ser celebrada em Acordo Individual, diretamente com o empregado, sem participação do empregado, nas seguintes situações:

- a) redução de 25%: para todos os empregados (**art. 12**);
- b) redução de 50% e 70%: apenas para os empregados que recebem até 3 (três) salários mínimos (hoje, equivalente a R\$ 3.135,00) ou para aqueles que recebem salário superior ao dobro do teto do RGPS (hoje, equivalente a R\$ 12.202,00) **e que tenha diploma de nível superior** (**art. 12**).

23. A redução, terá que ser feita por Norma Coletiva, quando a redução for de 50% e 70% para aqueles empregados que recebem salários entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,00 (**art. 12, parágrafo único**). A Norma Coletiva pode estabelecer outros percentuais de redução, mas a complementação do Governo será nos percentuais aqui indicados (**art. 11º, §§ 1º e 2º**).

24. Se já houver alguma Norma Coletiva celebrada antes da MP, em até 10 (dez) dias pode ser renegociada para adequá-la às regras da MP (**art. 11, § 3º**).

25. Havendo a adoção da redução de salário e jornada, seja individual, seja coletiva, os empregados alcançados por ele **terão garantia no emprego** durante o período de redução após o fim da mesma pelo mesmo período de sua duração (**art. 10**). Assim, se a redução durar 90 dias, os empregados não poderão ser dispensados durante esses 90 dias e por mais 90 dias após o fim da redução.



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

26. Caso haja dispensa sem justa causa (para a justa causa e pedido de demissão a regra não se aplica) no período dessa garantia de emprego, será devida, além das verbas rescisórias normais, indenização proporcional à redução que foi aplicada (**art. 10º, §§ 1º e 2º**).

27. O valor do benefício a ser pago pelo Governo, será calculado com na Tabela do Seguro Desemprego e será pago na mesma proporção da redução havida (**art. 6º, inciso I**). Assim, se a redução for de 25%, o empregado receberá o equivalente a 25% do que teria direito de Seguro Desemprego, se a redução for de 50%, o empregado receberá o equivalente a 50% do que teria direito de Seguro Desemprego e se a redução for de 70%, o empregado receberá o equivalente a 70% do que teria direito de Seguro Desemprego.

27.1. Por exemplo, se um empregado receber R\$ 3.000,00 e tiver redução de 50% do salário e jornada, receberá da empresa R\$ 1.500,00. E ainda receberá do Governo, 50% do valor que teria direito de seguro desemprego (R\$ 1.813,03), ou seja, R\$ 906,51, de modo que receberá um total de R\$ 2.406,51, equivalente a praticamente 80% do seu salário (mas estará trabalhando apenas 50% da jornada).

27.2. Veja que aqui, na prática há um aumento do salário hora, pois com salário e jornada integral, recebe R\$ 13,63 por horas e no caso da redução receberá R\$ 21,87 por hora.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

28. Durante o estado de calamidade pública poderá ser feito acordo para suspensão temporário do contrato por até 60 (sessenta) dias que pode ser fracionada em até 2 períodos de 30 (trinta) dias (**art. 8º**).

29. No período de suspensão o empregado terá direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador (por exemplo, vale refeição e plano de saúde) (**art. 8º, § 2º, inciso I**) e o empregado, se quiser, poderá contribuir para o INSS como facultativo (**art. 8º, § 2º, inciso II**).



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

30. O restabelecimento do Contrato de Trabalho se dará em 2 (dois) dias corridas, contados **(i)** da cessação do estado de calamidade pública, **(ii)** da data de encerramento do acordo ou **(iii)** da data em que o empregador comunicar o empregado que antecipará o fim do acordo (**art. 8º, § 3º**).

31. No período de suspensão o empregado **NÃO PODE realizar qualquer atividade para o empregador**, em nenhuma hipótese (**art. 8º, § 4º**) e se o fizer, o empregador terá que pagar salários e encargos integrais e sofrerá as penalidades previstas em lei e em norma coletiva.

32. As empresas que, no ano base de 2019, tiveram **receita bruta superior R\$ 4.800.000,00** (quatro milhões e oitocentos mil reais), no caso de suspensão do contrato, **terão que arcar com pagamento de 30% (trinta por cento) do salário do empregado** (**art. 6º, § 5º**).

33. Havendo a adoção da redução de salário e jornada, seja individual, seja coletiva, os empregados alcançados por ele **terão garantia no emprego** durante o período de redução após o fim da mesma pelo mesmo período de sua duração (**art. 10**). Assim, se a suspensão durar 60 dias, os empregados não poderão ser dispensados durante esses 60 dias e por mais 90 dias após o fim da suspensão.

34. Caso haja dispensa sem justa causa (para a justa causa e pedido de demissão a regra não se aplica) no período dessa garantia de emprego, será devida, além das verbas rescisórias normais, indenização proporcional à redução que foi aplicada (**art. 10º, §§ 1º e 2º**).

35. Para empresas **com Receita Bruta, em 2019, de até R\$ 4.800.000,00** (quatro milhões e oitocentos mil reais) as regras são as seguintes:

- a) poderá (facultativamente) pagar ajuda ao empregado, a ser livremente pactuada entre as partes;
- b) essa ajuda tem natureza indenizatória, e não integra o salário para nenhum efeito, não havendo recolhimento de INSS, FGTS e Imposto de Renda (**art. 9º, § 1º**).



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

- c) empregador deve manter benefícios concedidos (por exemplo, vale refeição e plano de saúde)
- d) pode ser feito por acordo individual diretamente com o empregado para aqueles que recebem até 3 (três) salários mínimos (hoje, equivalente a R\$ 3.135,00) ou para aqueles que recebem salário superior ao dobro do teto do RGPS (hoje, equivalente a R\$ 12.202,00) **e que tenha diploma de nível superior (art. 12).**
- d) terá que ser feita por Norma Coletiva para aqueles empregados que recebem salários entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,00 (**art. 12, parágrafo único**).
- e) **o empregado receberá benefício de 100% do valor a que teria direito de seguro desemprego.**

36. Para empresas com Receita Bruta, em 2019, acima R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) as regras são as seguintes:

- a) terá que pagar (obrigatório) ajuda ao empregado, equivalente a 30% do salário do mesmo;
- b) essa ajuda tem natureza indenizatória, e não integra o salário para nenhum efeito, não havendo recolhimento de INSS, FGTS e Imposto de Renda (**art. 9º, § 1º**).
- c) empregador deve manter benefícios concedidos (por exemplo, vale refeição e plano de saúde)
- d) pode ser feito por acordo individual diretamente com o empregado para aqueles que recebem até 3 (três) salários mínimos (hoje, equivalente a R\$ 3.135,00) ou para aqueles que recebem salário superior ao dobro do teto do RGPS (hoje, equivalente a R\$ 12.202,00) **e que tenha diploma de nível superior (art. 12).**
- d) terá que ser feita por Norma Coletiva para aqueles empregados que recebem salários entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,00 (**art. 12, parágrafo único**).
- e) **o empregado receberá benefício de 70% do valor a que teria direito de seguro desemprego.**



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

f. Mix das formas anteriores

E, há, ainda, a possibilidade de se fazer um “mix” das regras acima, assim, por exemplo, pode ser adotada a redução proporcional de salário e jornada e ainda ser determinado o teletrabalho; podem ser concedidas férias a alguns empregados e se adotar o teletrabalho para outros; após o retorno das férias, caso a situação se mantenha, pode ser adotado o teletrabalho, e assim por diante, cabendo ao empresário analisar qual(is) medidas(s) lhe são mais adequadas

g. Diferimento do pagamento do FGTS

É possível, ainda **àqueles empregadores que quiserem**, prorrogação do pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, referente aos meses de março, abril e maio de 2020, que deveriam ser recolhidos em abril, maio e junho de 2020.

Pra isso, devem ser observadas a seguintes regras, trazidas, inclusive, pela Circular Caixa nº 893, de 24 de março de 2020, da Caixa Econômica Federal (CEF):

- ✓ **pode** ser suspenso o recolhimento do FGTS para todos os tipos de empregadores, referente aos meses de março, abril e maio de 2020, que deveriam ser recolhidos em abril, maio e junho de 2020 (o empregador que não quiser deixar de fazer o recolhimento, poderá continuar recolhendo mensal e normalmente) **(item 1)**;
- ✓ todos os empregadores, inclusive o empregador doméstico, independentemente de adesão prévia poderão fazer uso da prerrogativa **(item 1)**;
- ✓ o empregador deve declarar as informações acerca do FGTS, até o dia 07 de cada mês, como faz normalmente **(item 1.1)**, por meio do Conectividade Social;



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

- ✓ caso o empregador que não preste a declaração da informação ao FGTS até o dia 07 de cada mês, poderá fazê-lo, **impreterivelmente**, até a data limite de 20 de junho 2020 **(item 1.1.3)**;
- ✓ valores não declarados serão considerados em atraso, e ensejarão o pagamento integral com multa e demais legais **(item 1.2)**;
- ✓ as informações prestadas serão reconhecimento de crédito do FGTS e caracteriza confissão de débito **(item 1.3)**;
- ✓ valores não declarados serão considerados em atraso, e ensejarão o pagamento integral com multa e demais legais **(item 1.4)**;
- ✓ ocorrendo a rescisão do contrato de algum empregado, o FGTS ainda não pago, será depositado na conta vinculada do empregado, sem juros e multa, se feito no prazo legal, ou seja até 10 dias da data da rescisão e sobre ele deve ser paga a multa do FGTS, no mesmo prazo **(item 1.5)**;
- ✓ o parcelamento pode ser feito em 6 parcelas fixas, sem valor mínimo, com vencimento no dia 07 de cada mês, com início em julho de 2020 e fim em dezembro de 2020 **(item 1.6)**;
- ✓ o empregador pode antecipar o pagamento das parcelas **(item 1.6.1)**;
- ✓ se não for feito o pagamento do parcelamento, inclusive em relação à rescisão, haverá incidência de multas e demais encargos previstos em lei e suspensão do Certificado de Regularidade do FGTS - CRFs **(itens 1.6.2 e 1.6.3)**;
- ✓ os CRFs vigentes em 22/03/2020 terão prazo de validade prorrogado por 90 (noventa) dias, a partir da data de seu vencimento **(item 2)**;
- ✓ para os contratos de Parcelamentos de Débito em curso, se não houver pagamento das parcelas de março, abril e maio de 2020, poderá haver emissão dos CRFs, mas os atrasos nos pagamentos ensejarão multa e de mais encargos **(item 3)**;
- ✓ os procedimentos operacionais para recolhimento e parcelamento tratados nesta Circular serão detalhados oportunamente nos Manuais Operacionais que os regulamentam **(item 4)**.



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

6) Aplicação ou não do Art. 486 da Consolidação das Leis do Trabalho – “Factum Principis”

Nesse momento de pandemia, com ordens emanadas de diversos Estados e Municípios acerca da restrição de funcionamento de diversas atividades empresariais, muito se tem falado sobre a aplicação do art. 486 da Consolidação das Leis Trabalho (CLT), para a rescisão dos Contratos de Trabalho.

Essa previsão do art. 486 da CLT é conhecido como “factum principis” (fato do príncipe), ou seja, fato decorrente de ordem da Administração Pública que impede a continuidade do negócio (empreendimento).

Prevê o citado art. 486 da CLT que:

“Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

§ 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria.

§ 2º - Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação.



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

§ 3º - Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum” (grifamos).

O mestre Hely Lopes Meirelles, conceitua esse “factum principis” nos seguintes termos:

“Fato do príncipe é toda determinação estatal, positiva ou negativa, geral, imprevista e imprevisível, que onera substancialmente a execução do contrato administrativo. Essa oneração, constituindo uma álea administrativa extraordinária e extracontratual, desde que intolerável e impeditiva da execução do ajuste, obriga o Poder Público contratante a compensar integralmente os prejuízos suportados pela outra parte, a fim de possibilitar o prosseguimento da execução, e, se esta for impossível, rende ensejo à rescisão do contrato, com as indenizações cabíveis.”¹

Ou seja, embora o Ente Público não seja parte no Contrato de Trabalho, mas se sua “determinação estatal, positiva ou negativa, geral, imprevista e imprevisível” levar à rescisão desse Contrato de Trabalho, poder-se-á, em tese, estar diante desse “factum principis”.

¹ (MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 26ª edição atualizada por Eurico de Andrade Azevedo, Délcio Balestero Aleixo e José Emmanuel Burle Filho. São Paulo: Malheiros, 2001).





LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

Contudo, é preciso dizer que, nos termos do art. 486 da CLT o ato governamental deve impossibilitar a continuação da atividade, **ou seja, se a determinação do Ente Público apenas tornar mais onerosa ou mais difícil a execução do contrato, mas não impondo impossibilidade absoluta de sua execução, não se estará diante do chamado “factum principis”**.

Se entende, ainda, que para a caracterização do “factum principis” depende do fato de **a paralisação não decorrer de superior interesse público**.

No caso das determinações governamentais (de Estados e Municípios) acerca do coronavírus, o que se tem visto não é a paralisação das atividades, mas apenas a sua adequação e redução e ainda ocorre em decorrência de superior interesse público, de tal sorte que reputamos não se estar diante de situação que permite o enquadramento como “factum principis”.

As vendas remotas (por e-mail, aplicativos de mensagens, telefone, etc.) estão permitidas, o atendimento sem presença de público está permitido, o teletrabalho (“home office”) está permitido. Assim, há restrição no desempenho das atividades, mas não sua paralisação total.

Demais disso, entendemos que o “factum principis” se verifica quando se encerra uma única atividade e essa for a única atividade da empresa e não quando se tem uma ordem geral.

Por exemplo, anos atrás, na cidade de São Paulo, o então Prefeito Gilberto Kassab proibiu “out-doors” na cidade. Ou seja, foi uma determinação específica para o fim de uma única atividade. Assim, se a empresa só realizasse essa atividade e, de uma hora para outra, por ordem governamental, se viu impedida de realizar sua atividade, poderia invocar o “factum principis”.



Av. Paulista, 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

Outro exemplo, é que alguns anos atrás era autorizado o funcionamento de bingos quando o Presidente da República editou a Medida Provisória 168/2004 proibindo o funcionamento dos mesmos. Novamente foi uma ordem para uma única atividade econômica e impediu totalmente o funcionamento desta atividade, de modo que poderia invocar o “factum principis” (e no caso concreto, alguns sustentarem que por ser atividade cuja autorização era concedida de forma precária, não se poderia invocar o “factum principis”).

No caso da pandemia, as ordens governamentais são gerais e não individualizadas para uma única atividade e a própria decisão foge ao controle do Ente Público, sendo certo, ainda, que não houve encerramento das atividades, de modo que, respeitando posicionamentos contrários, reputamos não ser caso de invocação de “factum principis” para as rescisões, com transferência da obrigação de indenizar ao Ente Público.

De qualquer forma, ainda que se pudesse invocar “factum principis”, o que, repita-se, não é nosso entendimento, **algumas questões devem ser pontuadas.**

A primeira delas é que entendemos, como já dito acima, que somente poderia ser aplicada a regra se houver impedimento de continuidade do negócio, **de tal sorte que a rescisão, baseada no “factum principis”, deveria se dar para todos os empregados.**

Outra questão é que de acordo com o art. 486 da CLT, a obrigação do Ente Público estaria restrita ao pagamento da indenização da rescisão, o que se entende como a multa sobre o FGTS (há alguns estudiosos que entendem que a responsabilidade seria por toda a rescisão, mas se constitui em posição minoritária e não sustentada pela jurisprudência dominante). Ou seja, o empregador ainda pagaria o saldo de salário, férias + 1/3, 13º salário e aviso prévio (este último também por se constituir em indenização há quem sustente deve ser pago pelo Ente Público).



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br

Assim, procedida a rescisão, as verbas elencadas acima teriam que ser pagas de pronto, ficando para ser discutida apenas a multa do FGTS, ou seja, se reconhecido o “factum principis” seria paga pelo Ente Público e se não reconhecida, seria paga pelo empregador.

Além disso, há uma questão burocrática, pois o Termo de Rescisão não possui código específico para o “factum principis” (contém a hipótese de força maior, mas que aqui é diferente, pois se refere àquela em que se autoriza a redução da multa do FGTS pela metade, mas que tem que ser paga, sem sombra de dúvidas, pelo empregador). Dessa forma, é bem provável que o empregador não consiga lançar no e-social a causa da rescisão e, portanto, não consiga gera-la.

E ainda haverá dificuldade do trabalhador levantar o FGTS (mesmo sem a multa) e receber o Seguro Desemprego, já que não se estará diante de uma das situações previstas em lei que autorizem essas movimentações (novamente para o caso do FGTS o “factum principis” não é o mesmo que a força maior prevista na lei).

Diante de tudo quanto dito acima, reiterando o respeito a opiniões em contrárias, entendemos que no presente momento não se pode invocar o “factum principis” para as rescisões.

7) Redução das alíquotas do chamado “Sistema S”

A Medida Provisória (MP) n. 932 de 31 de março de 2020, com vigência a partir de 1 de abril de 2020, **reduziu em 50% (cinquenta por cento)**, “as alíquotas das contribuições aos serviços sociais autônomos”, ou seja, para o chamado “Sistema S”, ou seja, SESC, SENAC, SESI, SENAI, SEST E SENAR, até 30 de junho de 2020.



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

Assim, em relação aos meses de abril, maio e junho de 2020, as alíquotas serão de 0,75% para SESC, Sesi e Sest e 0,5% para SENAI, SENAC e SENAT, num total de 1,25%, ao invés dos 2,5% devidos normalmente.

8) Diferimento do pagamento do INSS

É possível, ainda àqueles empregadores que quiserem, prorrogação do pagamento do recolhimento previdenciário, conforme art. 1º da Portaria nº 139/2020 do Ministério da Economia, nos seguintes termos:

Art. 1º As contribuições previdenciárias de que trata o art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, devidas pelas empresas a que se refere o inciso I do caput e o parágrafo único do art. 15 da Lei nº 8.212, de 1991, e a contribuição de que trata o art. 24 da Lei nº 8.212, de 1991, devida pelo empregador doméstico, relativas às competências março e abril de 2020, deverão ser pagas no prazo de vencimento das contribuições devidas nas competências julho e setembro de 2020, respectivamente.

A Portaria permitiu o diferimento do recolhimento das contribuições previdenciárias (ao INSS) de março e abril (vencimentos em abril e maio) para as competências de julho e setembro (vencimentos agosto e outubro).

Contudo, nesse caso, diferente do que se fez em relação ao FGTS, como indicado acima, não se trata de parcelamento, mas pagamento integral nos meses indicados, sem que incidam penalidades (juros, multa e correção monetária)

**Sérgio Schwartzman, Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Sócio Coordenador da área trabalhista de Lopes da Silva & Associados – Sociedade de Advogados – LEXNET São Paulo, pós-graduando em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho.*



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br