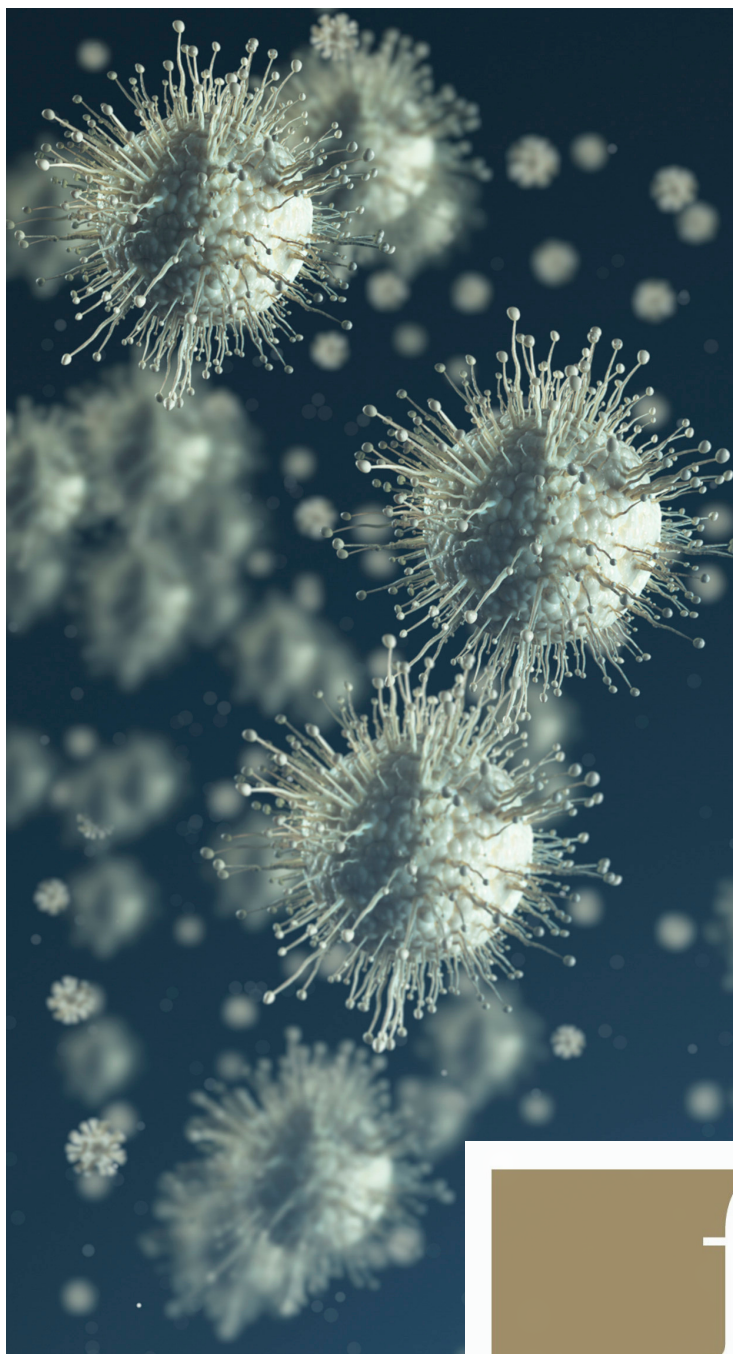


23 DE MARÇO DE 2020

CORONAVÍRUS

IMPACTOS LEGAIS E JURÍDICOS



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	p. 03
TRABALHO HOME OFFICE	p. 04
MEDIDAS DE SEGURANÇA	p. 05
MEDIDAS DE CONTINGÊNCIA	p. 06
TRIBUTOS E ENCARGOS	p. 07
DIREITOS DO CONSUMIDOR	p. 08
A PANDEMIA E OS CONTRATOS	p. 09
OS PRAZOS PROCESSUAIS	p. 10
ATOS DE COBRANÇA	p. 10
DECRETOS DE FECHAMENTO	p. 11
CONSIDERAÇÕES FINAIS	p. 12

INTRODUÇÃO

A CRISE PANDÊMICA E O FUTURO CORPORATIVO E SOCIAL

A intenção da Advocacia Franco de Lima, com esse informativo, é passar aos seus clientes o panorama e as possibilidades existentes nesse cenário de crise pandêmica, que afeta o mundo corporativo de frente, mas, sobretudo, implica uma insegurança social de primeira grandeza.

Nossos sócios, associados e colaboradores buscaram, aqui, trazer as informações atuais e relevantes do mundo legislativo brasileiro, em que se arvoram medidas regamentais das mais variadas, estruturando aos nossos clientes nossas impressões diante delas, para que cada um, à sua realidade específica, possa implementar aquilo que melhor se adequar ao seu negócio.

Não obstante isso, estaremos atentos, pelo nosso **Comitê de Gestão de Risco**, às novas interações normativas, comunicando, tão logo tenhamos conhecimento, o que de importante possa servir aos nossos clientes.

Estar atentos e monitorar os desdobramentos globais relacionados com a pandemia é extremamente importante agora, pois há uma real necessidade de as empresas adotarem medidas e ações complementares daqui para adiante.

O momento requer, seriamente, cautela. Qualquer passo em falso pode significar perdas importantes para as corporações e para todos aqueles que dela dependem.

Atuar proativamente é vital, mas é preciso ter, mais do que nunca, segurança jurídica, buscando orientação legal diante do quadro vivido. E para isso estaremos aqui, junto de vocês, para auxiliá-los no que for necessário.

Contem conosco!



TRABALHO *HOME OFFICE*

MEDIDA TEMPORÁRIA E EMERGENCIAL

Trabalhar em *home office* pode ser definido como a execução das atividades laborativas, pelo empregado, fora do estabelecimento do empregador, em seu próprio domicílio, utilizando-se de tecnologias da informação e da telecomunicação para enfrentar o distanciamento.

Importante pontuar que as partes integrantes dessa modalidade de trabalho são, da mesma forma, destinatários de todos os direitos e obrigações trabalhistas previstas no ordenamento jurídico (tanto o empregado quanto o empregador).

No caso de situações emergenciais, como no caso da COVID-19, a adoção do trabalho remoto será temporária.

Ainda que temporária, será importante, obviamente, a formalização por escrito (aditivo contratual) e o consentimento mútuo, mesmo que a decisão, nesse momento, possa ser unilateral da empregadora.

Diante do atual cenário, as recomendações dos órgãos competentes (Organização Mundial da Saúde e Ministério da Saúde) são para que as empresas que possuam disponibilidade façam a migração do trabalho presencial para o trabalho telepresencial evitando, pois, o contágio e o alastramento do coronavírus, bem como colaborando para a saúde dos colaboradores e a manutenção da empresa.

DICAS E FORMAS DE IMPLEMENTAÇÃO E ADAPTAÇÃO DO *HOME OFFICE*

O trabalhador continua recebendo ordens da empresa, devendo, ele próprio, executar os serviços solicitados;

A obrigação do cumprimento da jornada de trabalho continua, devendo o colaborador estar disponível por esse tempo;

Poderá a empregadora controlar a jornada de trabalho por ferramentas *online*;

Deverão ser apresentadas, pelo empregador, diretrizes para evitar doenças e acidentes de trabalho;

A empregadora deverá fornecer os equipamentos necessários para o exercício das atividades (deve constar no aditivo contratual);

O empregado deverá responsabilizar-se pelos equipamentos fornecidos pelo empregador, atentando-se as finalidades e limites para a utilização dos equipamentos preservando o sigilo dos dados acessados de forma remota;

O trabalhador remoto deverá ser responsável pela execução das tarefas, entregando-as nos prazos acordados;

As informações e o andamento das atividades deverão ser compartilhadas entre a equipe;

Poderão ser realizadas, constantemente, reuniões através das ferramentas de videoconferências, para alinhamento de tarefas;

No período em que perdurar o teletrabalho, é suspenso o recebimento do vale transporte;

É imprescindível que o colaborador estabeleça uma rotina que seja a mais próxima possível do usual.

MEDIDAS DE SEGURANÇA

COLABORADOR INFECTADO - FALTAS JUSTIFICADAS - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas devem praticar atos para evitar a propagação e o contágio do coronavírus, demonstrando, além de higiene, solidariedade e colaboração com a coletividade. Dessa forma, listamos algumas medidas que devem ser tomadas, pela empregadora, no caso de suspeita de infecção, bem como orientações relacionadas as faltas justificadas e atestados médicos apresentados em decorrência da COVID-19:

PREVENÇÃO

Recomenda-se, de antemão, a utilização de medidas de precaução para evitar o contágio, devendo a empregadora fornecer os equipamentos de prevenção, disponibilizando para os colaboradores álcool em gel, máscaras e luvas, bem como realizar a constante higienização do local de trabalho. Recomenda-se, ainda, que as medidas tomadas na empresa sejam documentadas, evitando, pois, futuras alegações de responsabilidade da empregadora pelo contágio.

Além das ações ligadas à higienização do ambiente de trabalho, a empregadora deverá evitar, ao máximo, reuniões presenciais, optando pelas reuniões de teleconferências.

Outro ponto de extrema importância é a suspensão das viagens dos trabalhadores no período de pandemia. No caso de contágio, pelo empregado, em decorrência deste deslocamento a trabalho, poderá haver a responsabilidade objetiva da empregadora, portanto, caso o deslocamento não seja imprescindível, recomenda-se a suspensão das viagens.

ATESTADO MÉDICO E A FALTA JUSTIFICADA

O colaborador que esteja com suspeita ou que seja diagnosticado com coronavírus, apresentando atestado médico, deverá, necessariamente, ser colocado em isolamento. Nesse caso, poderá se afastar das atividades laborativas, pelo tempo indicado no atestado médico, sem prejuízo do salário.

A empresa arcará com o pagamento dos primeiros 15 dias de afastamento e, a partir do 16º dia, o empregado será afastado pelo INSS. Há um projeto de lei, que ainda depende de aprovação, para o INSS afastar imediatamente o segurado, pagando o benefício desde o 1º dia.

As ausências decorrentes das medidas de isolamento, quarentena, testes, exames, tratamentos e afins, serão consideradas justificadas, sendo que, com a comprovação por meio de atestado médico, a empregadora deverá abonar a falta do serviço.

Caso a empresa esteja operando, ainda que sem atendimento ao público, o colaborador deverá assumir normalmente seu posto de trabalho, sendo sua falta injustificada, descontada do seu recebimento. Contudo, nesse quadro atual, caberá bom senso às empresas, para cuidar da saúde de seu colaborador.

TRABALHADOR COM SUSPEITA, O QUE FAZER?

Caso haja suspeita de que o empregado esteja contaminado pelo coronavírus, é fundamental o seu afastamento para evitar o contágio dos outros colaboradores, terceiros e clientes, sendo o isolamento medida necessária a ser tomada. O mesmo vale para os trabalhadores autônomos e estagiários. Caso haja empregados terceirizados, deverá ser feita a comunicação ao empregador (empresa prestadora de serviços), devendo, de igual forma, requerer o afastamento do empregado do ambiente de trabalho. Deverão ser adotadas ações no sentido de evitar a discriminação em relação ao colaborador que, porventura, vier a ser atingido pelo vírus.

MEDIDAS DE CONTINGÊNCIA

FÉRIAS - FERIADOS - LICENÇA REMUNERADA – BANCO DE HORAS NEGATIVO

Inicialmente, esclarecemos que há um pacote de medidas destinadas a flexibilizar as normas trabalhistas durante o período de pandemia do coronavírus. Porém, algumas medidas já estão sendo tomadas como forma de precaução, devendo a empregadora verificar, no caso concreto, qual opção melhor se adéqua a sua situação específica.

FÉRIAS E FERIADOS

As férias coletivas não precisam ser concedidas a todos os funcionários de um única vez, podendo ser feita por setores, como, p. ex., conceder o benefício somente ao setor administrativo e manter os demais setores operando.

O colaborador deve receber o valor do salário até o 5º dia útil do mês subsequente ao início das férias. O terço de férias, no entanto, poderá ser pago posteriormente, após a concessão das férias, até a data em que é devido o 13º salário. Se o período de férias for abaixo de 30 dias, a remuneração deve ser proporcional ao tempo de gozo.

Aos empregados que não estão com férias vencidas e que se beneficiarem das férias coletivas, será descontado os dias de férias coletivas do período de férias individuais de cada trabalhador.

A legislação diz que deve haver comunicação 30 dias antes da concessão das férias coletivas, no entanto, em razão da pandemia, o prazo de 48 horas para a comunicação está vigendo, pois a situação é de força maior e visa a proteção da coletividade, devendo haver o cuidado, no entanto, de documentar que a empresa está tomando essas ações em virtude da pandemia.

Essas regras valem, também, para as férias individuais nesse período, ainda que não tenha adquirida por completo as férias.

Poderão as empresas, também, antecipar o gozo dos feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, de forma que, posteriormente, haverá a compensação das horas pelo colaborador, sendo necessário, aqui, a anuência formal do colaborador.

LICENÇA REMUNERADA E BANCO DE HORAS NEGATIVO

A Lei nº 13.979/20 prevê medidas de afastamento, quarentena e restrição de circulação. Há previsão do abono dos dias de falta do empregado em virtude das medidas preventivas, para fins de controle da epidemia. Ficará interrompido o contrato de trabalho dos empregados atingidos pela quarentena ou pelo necessário afastamento, mesmo não infectado, mas como medida de prevenção.

Existe a possibilidade de conceder aos empregados a licença remunerada, ocasião em que receberá o salário de igual forma, ainda que sem exercer as atividades laborativas. Se a licença for superior a 30 dias consecutivos, o empregado perde as férias proporcionais e novo período aquisitivo irá se iniciar após o fim deste afastamento.

Poderá o empregador ajustar por escrito com o empregado que o período de licenciamento servirá como compensação das horas extras antes laboradas ou, ainda, adotar a regra do art. 61 da CLT, isto é, o empregado interrompe a prestação de serviços, recebendo os salários do período e, quando retornar, a empregadora poderá requerer a compensação de até 2 horas extras por dia, por um período de até 18 meses, para compensar o período de afastamento.

Embora não haja a necessidade de convenção coletiva, acordo individual ou coletivo, orientamos os nossos clientes, para garantir a segurança jurídica, formalizar um acordo individual com o colaborador.

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SALARIAL

Não há, até o momento, qualquer posicionamento legislativo sobre a redução da jornada e do salário. O que há, sim, é a disposição da MP 927/20 que aponta ser a pandemia motivo de força maior. Com isso, é possível a aplicação do art. 503 da CLT que permite a redução do salário em no máximo 25%, mantendo o recebimento do salário mínimo. Após passada a pandemia, o salário deverá ser restabelecido.

TRIBUTOS E ENCARGOS

ADIAMENTO DO PAGAMENTO DO SIMPLES NACIONAL

Buscando auxiliar o microempreendedor individual, além das micro e pequenas empresas (MEI, ME e EPP), assim como minimizar os efeitos econômicos prejudiciais trazidos pela pandemia, o Ministério da Economia promoveu, como medida de urgência, a prorrogação do pagamento do Simples Nacional (regime de cobrança de tributos federais, estaduais e municipais), por um período de 3 meses.

Vale ressaltar que somente foi adiada a cobrança de parcela da alíquota referente à União*, permanecendo a exigência dos pagamentos no que corresponde aos Estados** e Municípios***.

A Portaria n.º 152, de 18 de março de 2020, baixada para a regularização de tal ato, fixa, para o período de apuração do mês de março, o vencimento no dia 20 de outubro 2020, e assim por diante para os meses posteriores (abril e maio).

VENCIMENTO
20 DE ABRIL DE
2020

PAGAMENTO
20 DE OUTUBRO DE
2020

VENCIMENTO
20 DE MAIO DE
2020

PAGAMENTO
20 DE NOVEMBRO DE
2020

VENCIMENTO
20 DE JUNHO DE
2020

PAGAMENTO
20 DE DEZEMBRO DE
2020

* IRPJ; IPI; CSLL; PIS/PASESP; COFINS; e CPP. ** ICMS. ***ISS.

SUSPENSÃO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

Outra ferramenta promovida pelo Governo Federal - e que impacta diretamente o setor empresarial brasileiro - refere-se à folha de pagamento dos trabalhadores. Tal medida permite o diferimento da quantia depositada no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) também pelo prazo de 3 meses, a fim de possibilitar maior proteção para a pessoa jurídica, fomentando o capital de giro do negócio.

A suspensão está autorizada para todas as empresa, independentemente do número de empregados, do regime de tributação aplicado, da natureza jurídica da empresa e do ramo de atividade econômica em que está inserido. Será desnecessária, também, a adesão prévia a essa benefício. Devendo, no entanto, a empregadora, prestar as informações até 20 de junho de 2020, pois os valores não declarados serão considerados em atraso, com o pagamento integral da multa e encargos.

O pagamento do FGTS postergado poderá ser parcelado em até 6 vezes, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, sem multa ou atualização..

DIREITOS DO CONSUMIDOR

IMPACTO DO CORONAVÍRUS NAS RELAÇÕES CONSUMERISTAS

Fato notório que, desde a consideração pela Organização Mundial da Saúde (OMS) do surto do coronavírus como uma pandemia, diversos produtos de higienização se tornaram escassos no mercado (como, p. ex., máscaras e álcool em gel). Assim, muitos comércios, em total desrespeito ao consumidor, se aproveitaram dessa oportunidade para aumentar os preços de várias mercadorias.

Tal conduta, além de ser totalmente antiética, ausente de solidariedade e empatia, é ilegal, uma vez que configura prática abusiva, sendo expressamente proibida pelo Código de Defesa do Consumidor, passível de punição, portanto, por quem a pratica. Igualmente, deve o fornecedor variar o preço do produto e serviço de modo proporcional e justificável, não podendo se valer de grave crise econômica causada pela pandemia, para elevar o preço de determinada mercadoria tão somente pelo aumento da demanda.

Do mesmo modo, há a possibilidade de cancelamento de produtos e serviços pelo consumidor, ocasião em que o fornecedor deverá, avaliando o caso concreto, restituir os valores pagos pelo consumidor ou reagendar o serviço ou a entrega de produto, buscando evitar, dessa maneira, reclamações em órgãos de defesa do consumidor ou, até mesmo, ações judiciais.

Certo é que a solução amigável sempre será a melhor saída para a resolução dessas questões e, não sendo possível a conciliação, poderá o fornecedor apreciar a possibilidade de eventual cobrança das multas contratuais previstas diante da imposição do cancelamento.

Vale lembrar que o fornecedor, por possuir responsabilidade objetiva e solidária, deve apresentar aos consumidores informações detalhadas sobre os seus produtos e serviços, bem como os impactos sofridos nestes por conta da COVID-19.

Já no que se relaciona aos planos de saúde, aprovou a Agência Nacional de Saúde (ANS) a inclusão do teste (SARS-CoV-2) - detecção do coronavírus - no rol de procedimentos obrigatórios para os casos classificados como suspeitos ou prováveis de COVID-19. Ou seja, havendo indicação médica os planos de saúde serão obrigados a oferecê-los aos seus beneficiários. E, havendo confirmação de que o beneficiário está infectado com o coronavírus, é obrigação do plano de saúde cobrir o tratamento.

Logo, encontrando o consumidor irregularidade sobre os produtos e serviços comprados, especialmente os que se relacionam ao COVID-19, considerando abusiva a prática do fornecedor ou do prestador, poderá efetuar denúncia pela internet e aplicativo, junto ao Programa de Proteção de Defesa ao Consumidor (PROCON).

Recomendamos que o fornecedor disponibilize informações claras e precisas aos consumidores sobre possíveis impactos do COVID-19 em seus produtos e serviços.



A PANDEMIA E OS CONTRATOS

QUAL O IMPACTO DESSA CRISE NOS CONTRATOS VIGENTES?

A pandemia causada pelo novo coronavírus e pela doença que ele acarreta, a COVID-19, tem gerado efeitos desastrosos para a economia mundial e para as economias dos países em geral, sobretudo aqueles que, como o Brasil, têm sentido mais de perto e com mais vigor o aumento exponencial do número de pessoas infectadas.

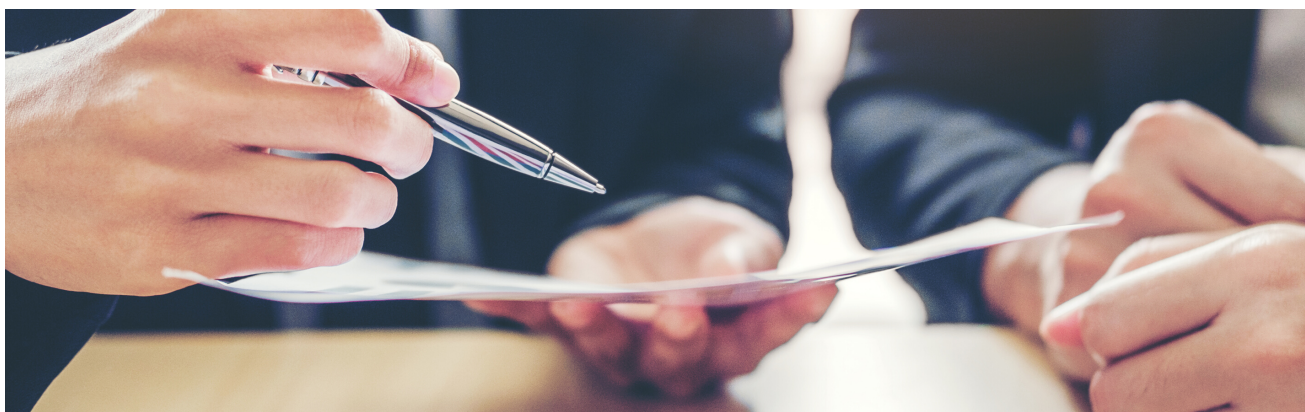
Se a própria doença se alastrando em ritmo acelerado já é capaz de afetar significativamente a economia, as medidas que têm sido tomadas para frear a expansão das infecções pelo novo vírus, como o isolamento social e o funcionamento restrito de estabelecimentos empresariais e comerciais, embora absolutamente necessárias e recomendadas para a contenção da doença, acabam por agravar ainda mais a crise econômica. Nesse cenário, frequentes serão as situações em que o cumprimento de contratos acabe ficando dificultado ou até mesmo impossibilitado.

Quais são as alternativas possíveis, então, diante desse quadro? A primeira alternativa possível - e mais indicada em nossa visão, pela rapidez do seu resultado - é a renegociação entre os contratantes, a fim de firmar-se a repactuação do quanto havia sido contratado, estabelecendo-se, assim, novas bases contratuais mais ajustadas à nova realidade da crise econômica grave, solução que acaba por preservar, ainda que não nos termos do que foi por eles de início estabelecido, os interesses de todos os contratantes envolvidos.

Alternativa viável, também, embora mais drástica, é a invocação, a depender das circunstâncias do caso concreto, do caso fortuito e da força maior, que são excludentes de qualquer responsabilização em caso de descumprimento total ou parcial do quanto contratado, além de permitirem, o caso fortuito e a força maior, até mesmo a resolução do pactuado. Por fim, alternativa igualmente mais drástica que vislumbramos é a da resolução ou revisão judicial do contrato por onerosidade excessiva, possível de ser pleiteada quando a prestação contratual de uma das partes, em virtude de acontecimentos extraordinários e imprevisíveis, acaba por tornar-se excessivamente onerosa.

CONTRATOS BANCÁRIOS

A FEBRABAN - Federação Brasileira de Bancos, na última segunda-feira (16.03.2020), emitiu nota em nome dos cinco maiores bancos associados - Banco do Brasil, Bradesco, Caixa Econômica Federal, Itaú Unibanco e Santander - demonstrando o comprometimento destes em atender pedidos de prorrogação, por 60 dias, dos vencimentos de dívidas de clientes - pessoas físicas e micro e pequenas empresas - para os contratos vigentes e em dia (sem atraso), limitados aos valores que já foram usados. Os clientes devem entrar em contato com seu banco - por meio eletrônico ou por contato telefônico - expondo seu caso para saber as condições para prorrogar a dívida por até 60 dias, pois cada instituição irá definir o prazo e as condições dos novos pagamentos.



OS PRAZOS PROCESSUAIS

A ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO NESSE PERÍODO

Em razão da pandemia ocasionada pelo novo coronavírus, os prazos processuais, bem como as audiências, salvo aquelas de caráter urgente, e as sessões de julgamento nos tribunais, foram todos suspensos, de início, por atos próprios de cada um dos tribunais existentes no Brasil.

As diligências de Oficial de Justiça, ressalva feita àquelas também tidas por urgentes, igualmente foram suspensas.

Mais recentemente, contudo, o CNJ (Conselho Nacional de Justiça), a fim de uniformizar a atuação do Poder Judiciário em todo território nacional nesse momento de pandemia, editou a Resolução nº 313/2020, com diversas medidas de restrição ao funcionamento jurisdicional no período, determinando, inclusive, a suspensão de todos os prazos processuais até o dia 30/04/2020, bem como a limitação do atendimento presencial de advogados nos órgãos jurisdicionais, com exceção, vez mais, dos casos considerados urgentes.



ATOS DE COBRANÇA

PGFN SUSPENDE COBRANÇAS

A Procuradoria Geral da Fazenda Nacional publicou a Portaria n.º 7.821, de 18 de março de 2020, autorizando a interrupção de certas cobranças administrativas pelos próximos 90 dias, dando maior fôlego para os empreendedores em relação a débitos de natureza tributária.

Dentre as providências retratadas, a que vale destaque é a suspensão de apresentação de protesto de certidões de dívida ativa (CDA's) nos Cartórios de Protesto de Títulos. Contudo, as disposições às quais versa tal portaria serão promovidas tão somente em âmbito federal, permanecendo, por hora, as cobranças em nível estadual e municipal.

Outra política adotada pela Procuradoria Geral da Fazenda Nacional, minorando maiores prejuízos no contexto econômico, está retratada pela Portaria n.º 7.820, também de 18 de março de 2020. Tal dispositivo ampara devedores já inscritos em dívida ativa da União, propondo meios para que parem seus débitos em forma de uma “transação extraordinária”. Ademais, tais ferramentas devem seguir certos requisitos, dentre eles, a adesão à proposta na plataforma REGULARIZE no site da PGFN, até o dia 25 de março de 2020. Vale ressaltar que a portaria em questão também estabelece as formas que se procederão as cobranças, observando certos valores e parcelas.



DECRETO Nº 64.881/20

SÃO PAULO DECRETA QUARENTENA EM TODO O ESTADO

DECRETOS MUNICIPAIS

É importante, nesse cenário, ficar atento aos decretos municipais nas localidades sedes das empresas e, também, nas localidades da execução dos serviços, pois, como se sabe, as cidades, em razão do grau de atingimento da pandemia entre seus munícipes, podem adotar medidas locais para a contenção do avanço do contágio.

O Governo do Estado de São Paulo, mesmo depois de ter decretado estado de calamidade pública (Dec. nº 64.879/20), anunciou, no último dia 21 de março de 2020, a publicação de novo decreto com o detalhamento das proibições e exceções de atividades econômicas nesse período de pandemia.

O Decreto nº 64.881/20 impõe o fechamento de todo o comércio e prestadores de serviços não essenciais à população, proibindo, para estes, o atendimento ao público. O fechamento do comércio atinge todas as lojas com atendimento presencial. Estabelecimentos que servem alimentos e bebidas em mesas ou balcões só poderão atender pedidos por telefone ou serviços de entrega.

Será permitida a manutenção do funcionamento normal - com atendimento ao público - dos estabelecimentos tidos como essenciais, como hospitais, clínicas (inclusive as odontológicas), farmácias, transportadoras, armazéns, postos de gasolina, oficinas, transporte público, táxis, aplicativos de transporte, serviços de *call center*, *pet shops*, bancas de jornais, empresas de segurança privada, empresas de limpeza, manutenção, zeladoria, bancos, lotéricas e correspondentes bancários.

Supermercados, açougues e padarias poderão, também, atender ao público, sendo proibido, apenas, o consumo de produtos no seu interior durante o período da quarentena. Haverá, também, limitação de acesso de pessoas ao interior desses estabelecimentos.

Todos os demais comércios devem fechar suas portas e, ao nosso sentir, atender somente entregas. As indústrias, nessa primeira fase do decreto, não serão atingidas.

O prazo da quarentena inicia-se em 24 de março de 2020, vigendo até o dia 7 de abril de 2020, podendo ser revogada a medida a qualquer tempo, podendo, também, ser estendida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

AGILIDADE E SEGURANÇA

É em momentos de crises como esta que devemos agir com resguardo e segurança. No entanto, num mundo onde nada pode ficar para depois, as corporações, já em condições normais, devem tomar suas decisões com agilidade e eficiência, não se esquecendo, pois, da segurança jurídica que deve reger todos os atos empresariais.

Agora, com a crise de escala global em que estamos inseridos, a necessidade de agir rapidamente com a maior segurança jurídica possível se faz absolutamente imprescindível. E é para isso que estamos aqui, com o time de advogados e administradores todo à disposição de vocês para atravessarmos esse caminho juntos, pois não há dúvidas que passaremos por isso e, certamente, sairemos, como indivíduos e sociedade, ainda mais fortalecidos.

No caso das empresas que já tenham tomado medidas trabalhistas, e, desde que não contrariem o disposto nas novas normativas, considerar-se-á convalidadas as medidas adotadas, ou seja, autorizadas.

Estaremos atentos a todas as atualizações normativas para que possamos repassar a vocês.

Estamos - como sempre estivemos - à disposição.



SERGIO FRANCO DE LIMA FILHO

sergiofilho@advfl.com.br

SERGIO FRANCO DE LIMA

sergio@advfl.com.br

LUCINA HELENA FRANCO DE LIMA

luciahelena@advfl.com.br

RENATO FORTE AGUIAR

r.aguiar@advfl.com.br

JOVANA FRASSI

j.frassi@advfl.com.br

RAFAEL FRANCO DE LIMA

rafael@advfl.com.br

CAROLINA SANTANA

c.santana@advfl.com.br

AMANDA C. FIGUEIREDO

a.figueirido@advfl.com.br

ADRYAN MIKAEL SILVA

a.silva@advfl.com.br

LETÍCIA BIAZZI

l.biazzi@advfl.com.br

AMARILDO A. ERLO JUNIOR

amarildo@advfl.com.br

GUSTAVO ERLO

g.erlo@advfl.com.br

MARIELE SILVA BÁRBARA

m.barbara@advfl.com.br

CAMILA PEREIRA GONÇALVES

c.pereira@advfl.com.br

RODRIGO TORTELLA

r.tortella@advfl.com.br

ARARAQUARA/SP

araraquara@advfl.com.br

Av. Fernando Rodrigo Grilo, 270 - 10ª andar

14801-534

+55 16 3010-7888

+55 16 3336-0246

DESCALVADO/SP

descalvado@advfl.com.br

Rua XV de novembro, 750

13690-000

+55 19 3583-1879

+55 19 3583-2850



ADVOCACIA FRANCO DE LIMA



ADVFL.COM.BR



FRANCO DE LIMA

A D V O C A C I A