

## PUBLICADA MP COM MEDIDAS TRABALHISTAS A SEREM ADOTADAS PELOS EMPREGADORES PARA ENFRENTAR A CRISE DO CORONAVIRUS (COVID-19).

Foi publicada no domingo, 22/03/2020, a Medida Provisória (MP) n.º 927 tendo como objetivo *dispor sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda*, e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Congresso Nacional, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde.

Ressalta-se que referida medida provisória tem vigência a partir da data de sua publicação, e estabelece que as regras nela dispostas são aplicáveis durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Congresso Nacional, via decreto legislativo, ou seja, até 31/12/2020, apesar de, em tese, ser válida por até 120 dias, caso não seja convertida em Lei.

### 1. MEDIDAS PREVISTAS NA MP N.º 927/2020

As medidas previstas na MP são:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Abaixo, resumimos o que norma trouxe de mais relevante sobre cada uma das medidas:

#### I - TELETRABALHO:

A MP adequou o conceito de teletrabalho, trabalho remoto e trabalho à distância, definindo-as, enquanto durar o estado de calamidade pública, como *a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo*, informando, ainda, que todos estes casos enquadram-se,

BELO HORIZONTE - MG	BRASÍLIA - DF	JARAGUÁ DO SUL - SC	RIO DE JANEIRO - RJ	SÃO PAULO - SP
Av. Afonso Pena, 2.951 Funcionários CEP 30.130-006 Tel.: +55 (31) 2128-3585 Fax: +55 (31) 2128-3550 bh@jcmb.adv.br	SAS, Quadra 1, Bloco M Ed. Libertas Brasilis, sl 911/912 Asa Sul CEP 70.070-935 Tel.: +55 (61) 3322-8088 Fax: +55 (61) 3322-9702 bsb@jcmb.adv.br	Av. Getúlio Vargas, 827 - 2º and. Centro CEP 89.251-000 Tel.: +55 (47) 3276-1010 Fax: +55 (47) 3276-1010 sc@jcmb.adv.br	Av. Erasmo Braga, 277 - 13º and. Centro CEP 20.020-000 Tel.: +55 (21) 2526-7007 Fax: +55 (21) 2526-7007 rj@jcmb.adv.br	Av. Paulista, 807 - conj. 1822 Bela Vista CEP 01.311-100 Tel.: +55 (11) 3286-0532 Fax: +55 (11) 3262-4261 sp@jcmb.adv.br

durante o período de crise, no inciso III do art. 62 da CLT, ou seja, não estão sujeitos ao controle de jornada.

Determina, que este regime de trabalho seja aplicável não só aos empregados da empresa, como também aos estagiários e aprendizes.

Traz importante modificação ao texto da CLT, que exige, em condições normais, o mútuo consentimento entre empregado e empregador para modificação do regime de jornada para teletrabalho, deixando a critério do empregador, exclusivamente, durante o período de calamidade pública, a realização da alteração do regime de trabalho dos empregados, de presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância, podendo, ainda, determinar o retorno ao trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato de trabalho.

Para tanto, será necessário comunicar a mudança em no mínimo 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Já as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho, assim como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado necessitarão de previsão em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

A MP também trata de regulamentar as hipóteses em que o empregado não tiver os equipamentos tecnológicos ou a infraestrutura adequada à prestação do trabalho, prevendo a possibilidade de fornecimento dos equipamentos em comodato pelo empregador ou pagamento da infraestrutura, sem que isso se constitua como salário.

Por fim, trata da não configuração de tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou negociação coletiva, pelo uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho.

## II - DA ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS

A Medida Provisória propõe a possibilidade dos empregadores concederem férias aos empregados, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido, ou seja, possibilitou a antecipação das férias, desde que estas não sejam inferiores a cinco dias.

Nestes casos, fica previsto que deve-se dar prioridade aos trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do Coronavírus.

BELO HORIZONTE - MG	BRASÍLIA - DF	JARAGUÁ DO SUL - SC	RIO DE JANEIRO - RJ	SÃO PAULO - SP
Av. Afonso Pena, 2.951 Funcionários CEP 30.130-006 Tel.: +55 (31) 2128-3585 Fax: +55 (31) 2128-3550 bh@jcm.adv.br	SAS, Quadra 1, Bloco M Ed. Libertas Brasília, sl 911/912 Asa Sul CEP 70.070-935 Tel.: +55 (61) 3322-8088 Fax: +55 (61) 3322-9702 bsb@jcm.adv.br	Av. Getúlio Vargas, 827 - 2º and. Centro CEP 89.251-000 Tel.: +55 (47) 3276-1010 Fax: +55 (47) 3276-1010 sc@jcm.adv.br	Av. Erasmo Braga, 277 - 13º and. Centro CEP 20.020-000 Tel.: +55 (21) 2526-7007 Fax: +55 (21) 2526-7007 rj@jcm.adv.br	Av. Paulista, 807 - conj. 1822 Bela Vista CEP 01.311-100 Tel.: +55 (11) 3286-0532 Fax: +55 (11) 3262-4261 sp@jcm.adv.br

Além da antecipação do período aquisitivo não completo, ficou estipulada a possibilidade de se negociar a antecipação de períodos futuros de férias, nestes casos, por meio de acordo individual escrito.

Quanto ao pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública, verifica-se que o texto da MP distingue-se da CLT, uma vez que permite o pagamento até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não se aplicando, assim, a regra geral celetista prevista no art. 145, de pagamento até dois dias antes do início do respectivo período.

Já quanto ao pagamento do adicional de um terço das férias, verifica-se a autorização expressa para pagamento na mesma data da gratificação natalina, também conhecido como 13º salário, que ocorre até o dia 20 de dezembro de cada ano.

Há, ainda, previsão expressa de que a conversão de um terço das férias em abono pecuniário durante o período de calamidade pública não dependerá, somente, do requerimento por escrito do empregado, ficando sujeito à concordância do empregador.

Sobre o procedimento de aviso de férias, mais uma vez a MP excepciona a regra geral da CLT e prevê que o aviso desta antecipação deve ocorrer por escrito ou por meio eletrônico, no prazo mínimo de 48 horas.

Por fim, caso haja rescisão do contrato de trabalho do empregado, os benefícios de pagamento a prazo acima descritos cessam, sendo imperativo o pagamento de todas as parcelas devidas junto com os demais haveres rescisórios.

### III – CONCESSÃO DAS FÉRIAS COLETIVAS

Durante o período de calamidade pública, a concessão das férias coletivas ficará a critério exclusivo do empregador, dispensada a necessidade de comunicação prévia pelos empregadores ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de forma a dar celeridade no procedimento.

O texto excepciona ainda o prazo para comunicação, que neste período será de no mínimo 48 horas, assim como deixa de aplicar o limite máximo de períodos anuais (2 períodos) e o limite mínimo de 10 dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.

### IV – APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

A MP estabelece a possibilidade de antecipação do gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, devendo o empregador notificar, por escrito

BELO HORIZONTE - MG	BRASÍLIA - DF	JARAGUÁ DO SUL - SC	RIO DE JANEIRO - RJ	SÃO PAULO - SP
Av. Afonso Pena, 2.951 Funcionários CEP 30.130-006 Tel.: +55 (31) 2128-3585 Fax: +55 (31) 2128-3550 bh@jcm.adv.br	SAS, Quadra 1, Bloco M Ed. Libertas Brasília, sl 911/912 Asa Sul CEP 70.070-935 Tel.: +55 (61) 3322-8088 Fax: +55 (61) 3322-9702 bsb@jcm.adv.br	Av. Getúlio Vargas, 827 - 2º and. Centro CEP 89.251-000 Tel.: +55 (47) 3276-1010 Fax: +55 (47) 3276-1010 sc@jcm.adv.br	Av. Erasmo Braga, 277 - 13º and. Centro CEP 20.020-000 Tel.: +55 (21) 2526-7007 Fax: +55 (21) 2526-7007 rj@jcm.adv.br	Av. Paulista, 807 - conj. 1822 Bela Vista CEP 01.311-100 Tel.: +55 (11) 3286-0532 Fax: +55 (11) 3262-4261 sp@jcm.adv.br

ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados, podendo, ainda usar os referidos feriados para compensação do saldo em banco de horas.

Há também a possibilidade de aproveitamento de feriados religiosos, contudo, estes dependerão de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

#### V – BANCO DE HORAS

Foi autorizado, durante o estado de calamidade pública, a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado.

Importante esclarecer que a interrupção do contrato de trabalho não cessa as obrigações tais como pagamento de salários e benefícios negociados em instrumentos coletivos, mas possibilita ao empregador reaver essas horas não trabalhadas, posteriormente.

Para instituição de referido regime é necessária a formalização mediante acordo coletivo ou individual, formal, sendo o prazo para compensação de até dezoito meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Como alternativa para compensação das horas, estabeleceu-se na norma a possibilidade de prorrogação de jornada em até duas horas, desde que a jornada total não exceda dez horas diárias, assim como ficou estipulado que a compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

#### VI – SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A MP tratou de diversos temas considerados administrativos em segurança e saúde no trabalho, dentre os quais:

- Suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, podendo o médico coordenador do programa de controle médico e de saúde ocupacional indicar, se considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, a necessidade de sua realização. Referidos exames deverão ser realizados no prazo de sessenta dias, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública;

BELO HORIZONTE - MG	BRASÍLIA - DF	JARAGUÁ DO SUL - SC	RIO DE JANEIRO - RJ	SÃO PAULO - SP
Av. Afonso Pena, 2.951 Funcionários CEP 30.130-006 Tel.: +55 (31) 2128-3585 Fax: +55 (31) 2128-3550 bh@jcm.adv.br	SAS, Quadra 1, Bloco M Ed. Libertas Brasílis, sl 911/912 Asa Sul CEP 70.070-935 Tel.: +55 (61) 3322-8088 Fax: +55 (61) 3322-9702 bsb@jcm.adv.br	Av. Getúlio Vargas, 827 - 2º and. Centro CEP 89.251-000 Tel.: +55 (47) 3276-1010 Fax: +55 (47) 3276-1010 sc@jcm.adv.br	Av. Erasmo Braga, 277 - 13º and. Centro CEP 20.020-000 Tel.: +55 (21) 2526-7007 Fax: +55 (21) 2526-7007 rj@jcm.adv.br	Av. Paulista, 807 - conj. 1822 Bela Vista CEP 01.311-100 Tel.: +55 (11) 3286-0532 Fax: +55 (11) 3262-4261 sp@jcm.adv.br

- Possibilidade de dispensa do exame demissional caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias;
- Suspensão da obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, devendo os mesmos serem realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública;
- Possibilidade de ministrar os treinamentos na modalidade de ensino a distância, cabendo ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança;
- Suspensão dos processos eleitorais em curso para as comissões internas de prevenção de acidentes – CIPA, com a manutenção das comissões atuais até o encerramento do estado de calamidade pública;

## VII - DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO

A Medida Provisória trouxe ainda a possibilidade da suspensão do contrato de trabalho do empregado, durante o estado de calamidade pública, hipótese em que não são devidas as verbas contraprestativas do trabalho, tal como salários, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.

O texto legal informa ainda que referida suspensão não dependerá de acordo ou convenção coletiva, poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados e será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica.

Importante esclarecer que esta modalidade de suspensão difere daquela prevista no art. 476-A da CLT, uma vez que no presente caso não há que se falar em bolsa-qualificação pelo período de suspensão do contrato, ficando a critério discricionário do empregador conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, cujo valor deverá ser ajustado entre as partes, mediante negociação individual.

Ficam garantidos ao empregado tão somente os benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, sendo expresso que estes não integrarão o contrato de trabalho.

O texto normativo também dispõe sobre as hipóteses de descaracterização do período de suspensão, o que ocorrerá caso o curso ou programa de qualificação profissional não seja ministrado ou o empregado permaneça trabalhando para o empregador. Nesses casos, o empregador ficará sujeito ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais

BELO HORIZONTE - MG	BRASÍLIA - DF	JARAGUÁ DO SUL - SC	RIO DE JANEIRO - RJ	SÃO PAULO - SP
Av. Afonso Pena, 2.951 Funcionários CEP 30.130-006 Tel.: +55 (31) 2128-3585 Fax: +55 (31) 2128-3550 bh@jcm.adv.br	SAS, Quadra 1, Bloco M Ed. Libertas Brasílis, sl 911/912 Asa Sul CEP 70.070-935 Tel.: +55 (61) 3322-8088 Fax: +55 (61) 3322-9702 bsb@jcm.adv.br	Av. Getúlio Vargas, 827 - 2º and. Centro CEP 89.251-000 Tel.: +55 (47) 3276-1010 Fax: +55 (47) 3276-1010 sc@jcm.adv.br	Av. Erasmo Braga, 277 - 13º and. Centro CEP 20.020-000 Tel.: +55 (21) 2526-7007 Fax: +55 (21) 2526-7007 rj@jcm.adv.br	Av. Paulista, 807 - conj. 1822 Bela Vista CEP 01.311-100 Tel.: +55 (11) 3286-0532 Fax: +55 (11) 3262-4261 sp@jcm.adv.br

referentes ao período, assim como às penalidades cabíveis previstas na legislação e às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.

## VIII - DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

Como forma de atenuar a situação financeira das empresas durante o estado de calamidade, a MP suspendeu a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020.

De acordo com o texto legal os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa acima informada independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica, e, da adesão prévia.

Outro destaque em relação ao FGTS é a possibilidade de parcelamento das competências acima informadas, em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Em caso de rescisão do contrato de trabalho fica a empresa obrigada a recolher junto com os haveres rescisórios as parcelas ainda devidas de FGTS, sem atualização, multa ou encargos, e nos casos de inadimplemento do parcelamento, haverá incidência de multa e encargos, além do bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

## 2. RECONHECIMENTO DE FORÇA MAIOR

Conforme artigo 2º da MP, para fins trabalhistas, a situação regulamentada constitui hipótese de força maior, nos termos do art. 501 da CLT, o que leva, inclusive, à possibilidade de aplicação do art. 503 do mesmo diploma normativo, que permite 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 a hipótese do art. 503 da CLT na referida MP, como se alternativa fosse, verifica-se que o executivo deixa em aberto a possibilidade de empregadores e empregados pactuarem acordos individuais escritos com a finalidade de garantir a permanência do vínculo empregatício, o que leva à conclusão de que é possível aplicar ao caso o disposto no artigo 503 da CLT.

Ainda pelo texto legal, referidos acordos terão preponderância sobre os instrumentos normativos legais e negociais, desde que respeitados os limites constitucionais.

BELO HORIZONTE - MG	BRASÍLIA - DF	JARAGUÁ DO SUL - SC	RIO DE JANEIRO - RJ	SÃO PAULO - SP
Av. Afonso Pena, 2.951 Funcionários CEP 30.130-006 Tel.: +55 (31) 2128-3585 Fax: +55 (31) 2128-3550 bh@jcm.adv.br	SAS, Quadra 1, Bloco M Ed. Libertas Brasília, sl 911/912 Asa Sul CEP 70.070-935 Tel.: +55 (61) 3322-8088 Fax: +55 (61) 3322-9702 bsb@jcm.adv.br	Av. Getúlio Vargas, 827 - 2º and. Centro CEP 89.251-000 Tel.: +55 (47) 3276-1010 Fax: +55 (47) 3276-1010 sc@jcm.adv.br	Av. Erasmo Braga, 277 - 13º and. Centro CEP 20.020-000 Tel.: +55 (21) 2526-7007 Fax: +55 (21) 2526-7007 rj@jcm.adv.br	Av. Paulista, 807 - conj. 1822 Bela Vista CEP 01.311-100 Tel.: +55 (11) 3286-0532 Fax: +55 (11) 3262-4261 sp@jcm.adv.br

### 3. OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA

Além das alternativas apresentadas aos empregadores para diminuição dos impactos trabalhistas acima informadas, a Medida Provisória também tratou de outros assuntos igualmente relevantes, dentre os quais destacamos:

- 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 para prorrogação de jornada, e, também, a possibilidade de adoção de 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;
- Suspensão pelo prazo de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da MP, dos prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos;
- Descaracterização expressa dos casos de contaminação pelo Coronavírus (covid-19), como se doença ocupacional fossem, exceto mediante comprovação do nexo causal;
- Possibilidade de prorrogação dos acordos e convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo;
- Atuação de forma orientadora pelos Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia pelo prazo de 180 dias, contado da entrada em vigor da MP, exceto nos casos em que se constatar a falta de registro de empregado, a partir de denúncias, situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação, ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.
- Antecipação do pagamento do abono anual de 2020, ao beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão, em duas parcelas, excepcionalmente.

BELO HORIZONTE - MG	BRASÍLIA - DF	JARAGUÁ DO SUL - SC	RIO DE JANEIRO - RJ	SÃO PAULO - SP
Av. Afonso Pena, 2.951 Funcionários CEP 30.130-006 Tel.: +55 (31) 2128-3585 Fax: +55 (31) 2128-3550 bh@jcm.adv.br	SAS, Quadra 1, Bloco M Ed. Libertas Brasílis, sl 911/912 Asa Sul CEP 70.070-935 Tel.: +55 (61) 3322-8088 Fax: +55 (61) 3322-9702 bsb@jcm.adv.br	Av. Getúlio Vargas, 827 - 2º and. Centro CEP 89.251-000 Tel.: +55 (47) 3276-1010 Fax: +55 (47) 3276-1010 sc@jcm.adv.br	Av. Erasmo Braga, 277 - 13º and. Centro CEP 20.020-000 Tel.: +55 (21) 2526-7007 Fax: +55 (21) 2526-7007 rj@jcm.adv.br	Av. Paulista, 807 - conj. 1822 Bela Vista CEP 01.311-100 Tel.: +55 (11) 3286-0532 Fax: +55 (11) 3262-4261 sp@jcm.adv.br

- Convalidação das medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor desta Medida Provisória.

Ficou com dúvidas ou precisa de auxílio para aplicação das medidas em sua empresa?

Consulte a área trabalhista do JCM Advogados – [trabalhista@jcm.adv.br](mailto:trabalhista@jcm.adv.br)

BELO HORIZONTE - MG	BRASÍLIA - DF	JARAGUÁ DO SUL - SC	RIO DE JANEIRO - RJ	SÃO PAULO - SP
Av. Afonso Pena, 2.951 Funcionários CEP 30.130-006 Tel.: +55 (31) 2128-3585 Fax: +55 (31) 2128-3550 bh@jcm.adv.br	SAS, Quadra 1, Bloco M Ed. Libertas Brasillis, sl 911/912 Asa Sul CEP 70.070-935 Tel.: +55 (61) 3322-8088 Fax: +55 (61) 3322-9702 bsb@jcm.adv.br	Av. Getúlio Vargas, 827 - 2º and. Centro CEP 89.251-000 Tel.: +55 (47) 3276-1010 Fax: +55 (47) 3276-1010 sc@jcm.adv.br	Av. Erasmo Braga, 277 - 13º and. Centro CEP 20.020-000 Tel.: +55 (21) 2526-7007 Fax: +55 (21) 2526-7007 rj@jcm.adv.br	Av. Paulista, 807 - conj. 1822 Bela Vista CEP 01.311-100 Tel.: +55 (11) 3286-0532 Fax: +55 (11) 3262-4261 sp@jcm.adv.br