

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

São Paulo, 23 de Março de 2020

MP 927/2020

CORONAVIRUS – FÉRIAS INDIVIDUAIS COLETIVAS

Este é um dos Pareceres que serão enviados decorrentes da Medida Provisória 927/2020 publicada **hoje** (23.03.2020)

Os pareceres serão publicados por temas.

Com ela, diversos temas foram flexibilizados por ocasião da grave crise mundial do coronavírus.

Portanto, todos os Pareceres enviados anteriormente a este, tratando dos temas aqui debatidos, devem ser deixados de lado, haja vista as inovações desta Medida Provisória.

ESCLARECIMENTOS INICIAIS

Devemos esclarecer as cautelas com as medidas provisórias publicadas pelo Poder Executivo, pois, em pese serem válidas e possíveis, por vezes possuem incorreções técnicas que futuramente podem levar a passivos nas empresas.

Por isso, nosso papel é passar-lhes uma análise segura sob a forma de aplicação, ponderando aquilo que pode ser aplicável e aquilo que deve ser relevado.

PERÍODO DE CALAMIDADE PÚBLICA

Página 1 de 17

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

O Decreto Legislativo 06, de 20.03.2020, decretou o estado de calamidade pública e importância internacional decorrente do coronavírus.

A base dele, conforme pontuamos em Pareceres anteriores, foi a Lei nº 13.979/2020.

Com a decretação do período de calamidade pública, verifica-se uma situação anormal, provocada por desastres ou eventos mundiais (como é o caso), causadora de danos e prejuízos que impliquem o comprometimento substancial da capacidade de resposta do poder público e da população.

É o caso da situação atual pela qual passamos!

Por isso, algumas barreiras e impeditivos legais (como restrições da CLT) para a concessão de novos socorros, alternativas de negociações entre trabalhadores e empresas podem ser superadas, mas desde que não afrontadas as previsões da Constituição Federal.

Assim, mesmo diante do estado de calamidade pública, os direitos mínimos constitucionais precisam ser preservados.

As regras abaixo vigorarão exclusivamente durante o período de calamidade pública e enquanto a Medida Provisória vigorar.

ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Durante o período de calamidade pública, podem o empregador e empregado negociarem diretamente acordos individuais que estarão acima da:

Página **2** de **17**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

- a) Convenção coletiva
- b) Acordo Coletivo de Trabalho
- c) Lei
- d) Negociado
- e) Desde que respeitada a Constituição Federal

“Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, **que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais**, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.”

Exemplos:

- 1) Convenção Coletiva de Trabalho proíbe o banco de horas

Posso, sim, fazer um termo aditivo fazendo um banco de horas com compensação diretamente com o empregado, considerando uma semestralidade. Estaremos à disposição para a edição para que o termo fique seguro.

- 2) Acordo Coletivo não permite que façamos paralisação do vale refeição com o empregado

Ajusto com o empregado **por termo aditivo** (não pode ser unilateral) que, durante o período de “home office”, ele não receberá vale refeição, pois

Página **3** de **17**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

encontra-se em sua residência e poderá se alimentar diretamente em sua casa.

Note que, apesar de ser uma supressão, neste caso é proporcional e razoável a negociação diante do estado de calamidade, pois o vale refeição (não é alimentação) presta-se para que ele almoce na rua.

Note que é uma análise caso a caso. E assim por diante.

Portanto, diante de cada caso, há de se analisar para que não ocorra afronta a constituição federal.

Lembrem-se que este Artigo 2º foi enfático a não afrontar os limites constitucionais e, um deles é o **DIREITO ADQUIRIDO**.

Portanto, é uma ótima oportunidade para sanear problemas financeiros, mas requer uma análise cautelosa de cada circunstância concreta.

✓ PARECER

✓ FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

As regras de férias foram profundamente alteradas como forma de facilitar e permitir que o empregador diminua os prejuízos financeiros, bem como para que possamos diminuir os impactos das perdas dos postos de trabalhos.

Portanto, notem que as alterações criadas pela Medidas Provisória 927/2020 visam beneficiar ambos – Empregado e Empregador.

Página 4 de 17

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Um para que não entre em quebra. O outro lado para que não perca o emprego.

COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS

Diante deste contexto, ficou determinado que as comunicações de férias tiveram seus prazos reduzidos.

As férias devem ser comunicadas com **antecedência mínima de 48 horas**, podendo ser por escrito ou por meio eletrônico. Então podemos comunicar as férias:

- a) Por email
- b) Por whatsapp
- c) Messenger
- d) SMS
- e) Etc.

Note que são 48 horas, e não 2 dias úteis. Portanto, o horário do envio da comunicação em relação ao horário do início das férias impacta no cumprimento.

“Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, **no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.**”

DIVISÃO DAS FÉRIAS

Página **5** de **17**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

A regra de divisão foi simplificada.

A partir desta Medida Provisória podemos dividir as férias em períodos a partir de 5 dias. Ou seja, nenhum período inferior a 5 dias.

“Art. 6º - (...)

§ 1º As férias:

I – não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos;
e

Mas quantos períodos?

Posicionamentos que em até 3 períodos, haja vista que a CLT não foi revogada, bem como a presente Medida Provisória não tratou do assunto. Assim, a regra que se encontra no Artigo 134, §1º da CLT se manteve.

FÉRIAS VENCIDAS OU DE PERÍODO AQUISITIVO

Permitiu-se que façamos a concessão das férias de período aquisitivo.

Portanto, pode a empregadora conceder de período vencido (que estejam no período concessivo), mas também para empregados que possuam avos de férias.

“Art. 6º - (...)

§ 1º -(....)

(....)

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.”

Página **6** de **17**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Daremos exemplos:

Exemplo 01:

Empregado com 01 férias vencidas (30 dias) tendo 06/12 avos (aquisitivo – correspondente a 15 dias)

Neste caso a empresa pode comunicar ao empregado as férias de 45 dias.

Exemplo 02:

Empregado admitido recentemente tendo 02/12 avos (aquisitivo – correspondente a 5 dias)

Neste caso a empresa pode comunicar ao empregado as férias de 5 dias.

Exemplo 03:

Empregado admitido recentemente tendo 04/12 avos (aquisitivo – correspondente a 10 dias)

Neste caso a empresa pode comunicar ao empregado dois periodos de férias de 10 dias.

Exemplo 04:

Página 7 de 17

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Empregado com 01 férias vencidas (30 dias) tendo 06/12 avos (aquisitivo – correspondente a 15 dias)

Neste caso a empresa pode comunicar ao empregado as férias de 15 dias, outro período de 15 dias e um terceiro período de 15 dias.

FÉRIAS FUTURAS

Foi autorizada a negociação de férias futuras.

A lógica, mais uma vez, foi evitar a quebra e adiantar um direito que o profissional ainda não conquistou.

Ou seja, o profissional adiantar a venda de avos de um direito que “talvez” trabalhará e já adiantará a venda.

Através de um termo aditivo, cada empregado pode negociar com a empregadora a antecipação das férias que ainda serão conquistadas. Ou seja, de cujos períodos aquisitivos não foram adquiridos.

“Art. 6º - (...)

§ 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Exemplo:

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Empregado com 02 meses de empresa. Portanto, somente com 02/12 avos de férias (correspondente a 5 dias).

Mas precisamos colocá-lo de férias por, pelo menos, 15 dias, pois houve o Decreto do Governo do Estado que paralisou as atividades por tal período (exemplo).

Assinaremos um termo aditivo, onde “antecipamos” essas férias que ele ainda não conquistou, a empregadora já a concede, paga e, quando tudo normalizar, tal profissional trabalhará para efetivamente “conquistar estes 04/12 avos de períodos aquisitivos que faltavam” (pois ele precisaria na época ter 06/12 avos para gozar os 15 dias), mas considerando que a empregadora não dará esse período ou o pagará, visto que já o fez.

No momento que ele gozará as férias no futuro, o fará somente pela diferença.

Caso seja demitido antes daquele prazo, caso peça demissão, a diferença não cumprida será descontada de suas verbas rescisórias.

Vale lembrar que, essa negociação possui uma margem de riscos para a empresa, pois se nesse meio tempo a empregadora demitir o profissional, ou ainda o empregado pedir demissão, há a possibilidade do saldo na rescisão (TRCT) não ser suficiente para saldar o valor que possui em débito com a empregadora. Esse cálculo há de ser sopesado na escolha desta alternativa, mas não por isso esta alternativa deve ser desconsiderada.

GRUPO DE RISCO – PRIORIDADE NAS FÉRIAS

Página 9 de 17

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Para proteção do grupo de risco, estes **DEVEM SER** prioritários na escolha de quem sairá de férias, e no gozo das mesmas, inclusive das regras que expusemos acima.

“Art. 6º - (...)”

§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.

As empresas devem se atentar para identificar, dentro do quadro de trabalhadores, quais se encontram no grupo de risco e necessitam de especial atenção.

A OMS e o Ministério da Saúde apontam quais grupos e faixas da população são mais suscetíveis ou vulneráveis à Covid-19. Nada impede que esse quadro seja alterado dia a após dia:

I. Idosos e Pacientes com Cancer

- Sistema Imunológico Fragilizado
- Baixa imunidade
- Pulmões mais fracos
- Maior liberação de mucosas

II. Cardiopatas e Hipertensos

- Maior probabilidade de infarto e miocardite
- Acumulo de secreção e dano aos pulmões
- Anulação de medicamentos de controle de pressão
- Arritmias

III. Diabéticos

- Excesso de açúcar
- Inflamação mais severa

Página **10** de **17**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

- Sintomas tardios devido a sobrecarga do corpo
- IV. Portadores de doenças renais crônicas
- V. Portadores de doenças respiratórias crônicas
 - Maior facilidade para desenvolver infecção por bactéria
- VI. Fumantes com problemas respiratórios (Ex: enfisema)
- VII. Gestantes

1) Como agir ao identificá-los?

A recomendação enfática dos órgãos competentes é que esses empregados não sejam expostos a riscos de contaminação.

Assim, se no caso concreto há risco de contaminação, o pensamento primário é: colocação em “home office”. Para tanto, nos consultem.

Se não for possível, teremos de partir para eliminações.

1) No trabalho é possível evitar a contaminação?

Se a resposta é positiva, pois podem alterar as atividades, realocar os serviços, afastar do atendimento ao público, etc., passaremos para o item seguinte.

2) O profissional usa transporte público urbano?

Se utiliza, faça com que mude os horários de vinda e retorno do trabalho para que não pegue horários de pico. Em hipótese alguma poderá pegar horários de pico, com conduções cheias.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Ademais, todas as instruções de precauções deverão lhe ser passadas.

Se vier de automóvel, o problema estará saneado.

- 3) Se não for possível “home office”, se não for possível modificar as atividades, se não for possível mudar os horários de trajeto, neste caso, faremos uma avaliação da norma coletiva da empresa, e procederemos a alternativas próprias para o seu caso. Por isso, solicitaremos que entrem em contato telefonico conosco diretamente em nosso telefone fixo 011-3831-8630.

3) A quem tais cuidados devem ser estendidos?

Devem ser estendidos à todos empregados que possam ser colocados em “home office”, mesmo que não estejam no grupo de risco.

Devemos lembrar que a propagação da Doença na China – por exemplo – ocorreu através de pessoas saudáveis que eram as propagadoras/infectadas, que não tinham quaisquer efeitos do virus, que não tinham febre, tosse, bem como não tinham os demais sintomas.

SUSPENSÃO DAS FÉRIAS A QUALQUER MOMENTO PARA PROFISSIONAIS DA ÁREA DA SAÚDE

Para as empregadoras que possuam profissionais que atuem nas áreas da saúde ficam autorizadas a suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais que desempenhem funções essenciais.

Página **12** de **17**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Não requer o pagamento de multa, tão pouco a aceitação do profissional como determina a CLT.

Bastará que a comunicação seja feita com antecedência de 48 horas por qualquer meio escrito ou eletrônico (email, whatsapp, telegram, SMS, etc.).

“Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.”

PAGAMENTO DAS FÉRIAS – TERÇO CONSTITUCIONAL

A MP 927/2020, em seu Artigo 8º, permitiu que o pagamento do **1/3** (somente deste terço) possa ser pago após a concessão das férias, desde que não ultrapasse a data de pagamento do 13º salário (1º parcela até 30/11 e 2º parcela até 20/12).

“Art. 8º Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.”

PAGAMENTO DAS FÉRIAS – ABONO PECUNIÁRIO

Página **13** de **17**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Uma alteração interessante é que com a MP 927/2020, o empregado perde a prerrogativa de escolher isoladamente o abono pecuniário.

Enquanto estivermos durante o estado de calamidade, o empregado somente terá direito a “venda de férias” (abono pecuniário) se o empregador concordar.

“Art. 8º - (...)”

Parágrafo único. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o caput.”

PAGAMENTO DAS FÉRIAS – PARCELA PRINCIPAL

Deixa de ser aplicável a regra de pagamento das férias nos dois dias de antecedem o gozo das férias (Art. 145 da CLT)

Com a MP 927/2020, o empregado entrará em gozo das férias, porém somente serão pagas até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Art. 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Exemplo:

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Empregado com férias de 30 dias, iniciando-se as férias na data de 30.03.2020.

O pagamento ocorrerá até o 5º dia útil de Abril de 2020.

E tão somente para que não tenham dúvidas, e considerando as diversas alterações feitas, constaram no Art. 10 que no caso de demissão do empregado, todo e qualquer valor não pago a título de férias deve ser quitado na rescisão, em que pese os prazos diferenciados de pagamento das férias que constam acima.

“Art. 10. Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.”

FÉRIAS COLETIVAS

Como ato sensato, simplificou-se a concessão das férias coletivas.

As férias coletivas podem ser concedidas a critério da empregadora:

- a) Notificando por escrito os empregados com antecedência de 48 horas;
- b) Deixa de ser obrigatório o respeito ao limite de divisão de férias coletivas em até 2 períodos anuais (Artigo 139, §1º da CLT)
- c) Deixa de ser obrigatório o período mínimo de 10 dias corridos.

“Art. 11. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art.

1º, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá

Página **15** de **17**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.”

“Art. 139 – (...)

§ 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.”

Em outras palavras, podemos fazer uma comunicação de férias coletivas de, no mínimo 5 dias, podendo dividir em até 3 vezes no ano.

Ademais, ficam dispensadas as comunicações ao Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho e Emprego) e ao sindicato dos empregados.

Art. 12. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Bastará, portanto, a comunicação ao grupo de empregados.

Informamos que o presente Parecer foi realizado segundo nossa interpretação a respeito do tema, bem como aplicável exclusivamente na presente data, de modo que a empresa poderá se deparar com interpretações/entendimentos divergentes, ou ainda mudança de posicionamento em datas futuras em virtude de oscilação de posicionamentos Jurisprudenciais ou Normas Legais, e ainda, disposições que

Página **16** de **17**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

alterem seu conteúdo por força de Norma Coletiva de Trabalho (Lei nº 13.467/2017).

Ao que nos cumpria, firmamo-nos.

Sem mais,

Atenciosamente,

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

www.figueiredofilho.com.br

Página **17** de **17**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

ALAMEDA CAMPINAS, 463 • CONJUNTO 5A • JARDIM PAULISTA • SÃO PAULO SP • CEP 01404.902

PABX (11) 3831.0051 • www.figueiredofilho.com.br • figueiredofilho@figueiredofilho.com.br