

CONSULTORES RTR TRABALHISTAS

CIRCULAR DE NOVEMBRO e DEZEMBRO DE 2019 e JANEIRO DE 2020



Sócios fundadores da RTR Consultores Trabalhistas S/C –
Romario Silva de Melo e Ricardo Alves da Cruz

PALESTRA DE FINAL DE ANO DA RTR CONSULTORES TRABALHISTAS S/C, KLING, COELHO E ALMEIDA ADVOGADOS ASSOCIADOS e PALADINO ADVOGADOS ASSOCIADOS

DATA: 13/12/2019.

HORÁRIO: 14:00 H ÀS 18:00 H.

LOCAL: UNIVERSIDADE CÂNDICO MENDES – UCAM

ENDEREÇO: RUA DA ASSEMBLÉIA, Nº 10, SALA 507 – CENTRO/RJ

COFFEE BREAK - DAS 17:30 ÀS 18:00 H.

PALESTRANTE:

DR. MARCOS DIAS CASTRO
JUIZ FEDERAL DO TRT/RJ e
PROFESSOR DE DIREITO DO TRABALHO (F.G.V.)
(FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS)

TEMAS:

- Terceirização e a responsabilidade da empresa tomadora de serviço na atividade fim (riscos);
- Trabalho intermitente (riscos);
- Acordo extrajudicial, hipóteses de cabimento, procedimentos, etc; (riscos)
- Rescisão por acordo entre empregado e empregador – hipóteses de cabimento, procedimentos, etc. (núcleo sindical – riscos);
- Legislado e negociado (riscos do empregador);
- Contribuição sindical e confederativa. Tema aberto para discussão.

SUPERVISÃO:

DRS. RICARDO ALVES DA CRUZ e ROMARIO SILVA DE MELO
ADVOGADOS ESPECIALIZADOS EM DIREITO DO TRABALHO

INSCRIÇÕES:

SRAS. ANA MARIA / MONALISA (Filial Rio de Janeiro) e
AMANDA LIMA (Filial Petrópolis)

ENDEREÇO:

AVENIDA RIO BRANCO, Nº 245, 15º ANDAR –
CENTRO – RJ – CEP.: 20040-009

TELEFONE:

(21) 2533-1262 ramais 223/247 e (24) 2246-0065 / 2231-5584

OBS.:

PALESTRA SEM ÔNUS PARA NOSSOS CLIENTES E
CONVIDADOS!



VAGAS LIMITADAS!!!

LEGISLAÇÃO**Governo edita norma com novas regras para acordos trabalhistas**

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.876, os acordos não podem apenas discriminar valores como indenizatórios, caso existam verbas de natureza remuneratória como férias, 13º salário e horas extras.

Ao firmarem acordos judiciais ou extrajudiciais com trabalhadores, as empresas devem ficar atentas a uma nova legislação publicada ontem, que tem impacto nos valores envolvidos. Com a entrada em vigor da Lei nº 13.876, os acordos não podem apenas discriminar valores como indenizatórios, caso existam verbas de natureza remuneratória - como férias, 13º salário e horas extras.

Até a edição da lei, as partes podiam determinar como discriminariam os valores acertados. A nova norma acaba com uma prática comum, de estabelecer todo o valor como indenização (danos morais, prêmios e bonificações, por exemplo) para fugir da tributação - contribuição previdenciária e Imposto de Renda. A lei, sancionada na sexta-feira pelo presidente Jair Bolsonaro, ainda traz parâmetros mínimos do que deverá ser estipulado como verba indenizatória.

De acordo com o advogado Daniel Chiodo, do Chiodo Minicucci Advogados, a norma tende a dificultar um pouco a realização de novos acordos na Justiça do Trabalho. Ele conta, por exemplo, que estava para fechar um acordo na sexta-feira no valor de R\$ 240 mil, com verbas indenizatórias. Com as novas regras, segundo seu cálculo, haverá um aumento de 20% no valor. "A partir de agora, o juiz já não pode mais aceitar um acordo somente firmado como verbas indenizatórias", diz.

O artigo 2º da Lei nº 13.876 altera o artigo 832 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Estabelece que "salvo na hipótese de o pedido da ação limitar-se expressamente ao reconhecimento de verbas de natureza exclusivamente indenizatória, a parcela referente às verbas de natureza remuneratória" não poderá ter como base de cálculo valor inferior: ao salário mínimo ou o piso salarial da categoria definido por acordo ou convenção coletiva de trabalho, "caso exista, para as competências que integram o vínculo empregatício reconhecido". Ou a diferença entre a remuneração reconhecida como devida na decisão e a efetivamente paga pelo empregador, respeitando o valor do salário mínimo.

Para Chiodo, a lei vai exigir mais cautela na elaboração desses cálculos. Isso porque, em geral, as empresas estipulam valores máximos de quanto podem gastar. Por outro lado, o trabalhador também pensa em um valor mínimo que poderia aceitar. E nessa negociação, antes havia a possibilidade de caracterizar todos os valores como indenizatórios. "Se a empresa não tem condições de oferecer mais, pode haver uma diminuição no número de acordos."

A norma, segundo Chiodo, foi sancionada com a necessidade de aumentar a arrecadação com os acordos trabalhistas. Somente os pedidos judiciais que tratem de verbas indenizatórias é que poderão resultar em acordos sem a incidência efetiva de contribuição previdenciária e Imposto de Renda.

A preocupação com a arrecadação de contribuição previdenciária vem desde o ano 2000, com alterações na CLT, segundo a advogada Carla Lobo, do escritório Romar, Massoni e Lobo Advogados. A Lei nº 10.035, de 2000, estabeleceu que as decisões deverão sempre indicar a natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo homologado, "inclusive o limite de responsabilidade de cada parte pelo recolhimento da contribuição previdenciária, se for o caso".

Depois disso, em 2004, a Lei nº 11.033 previu que a União será intimada das decisões homologatórias de acordos que contenham parcela indenizatória "facultada a interposição de recurso relativo aos tributos que lhe forem devidos". E agora, com essa nova alteração, fica ainda mais clara que deve haver parcela remuneratória, respeitando o que diz o pedido. "As partes agora têm que ficar mais atentas. Deve haver maior recolhimento de INSS", diz Carla.

Texto retirado do Valor Econômico

JURISPRUDÊNCIA SELECIONADA**Súmulas do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**

SÚMULA Nº 57 - Aviso prévio proporcional. Contagem. Lei 12.506/2011. Para o cálculo do aviso prévio proporcional, a cada ano de serviço completo, incluído o primeiro ano, haverá um acréscimo de 3 dias ao período mínimo de 30 dias previsto na Constituição Federal. **SÚMULA Nº 58** Transporte rodoviário coletivo urbano. Motoristas e cobradores. Ausência de banheiros. Dano moral configurado.

SÚMULA Nº 59 - Petroleiros. Turnos ininterruptos de revezamento. Integração das horas extraordinárias nos repousos remunerados previstos na lei nº 5.811/1972 ou em normas coletivas de trabalho. Impossibilidade. A projeção das horas extras habitualmente prestadas sob o regime de es-

calas especiais de jornada pelos petroleiros limita-se ao repouso semanal remunerado previsto na Lei 605/49, não repercutindo nas folgas compensatórias fixadas na Lei 5.811/72 ou norma coletiva de trabalho.

SÚMULA Nº 62 - Obrigação de fazer. Anotação na CTPS do reclamante. Imposição de multa à reclamada pelo descumprimento da obrigação. Possibilidade. É cabível a imposição de multa ao empregador que descumpra determinação judicial concernente à anotação da CTPS do empregado.

SÚMULA Nº 64 - Férias proporcionais. Convenção 132 da OIT. Dispensa por justa causa. O direito a férias proporcionais previsto na Convenção 132 da OIT não contempla as dispensas por justa causa.

SÚMULA Nº 66 - Contribuição previdenciária sobre o crédito judicial trabalhista. Fato gerador. Acréscimos legais moratórios. Nova redação do art. 43 da Lei 8.212/91. Vigência. Regime híbrido de apuração. I - Para prestação de serviços ocorrida até 04/03/2009, inclusive, o fato gerador da contribuição previdenciária vinculada ao processo trabalhista é a constituição do crédito. Seu recolhimento dar-se-á até o dia 2 do mês subsequente à liquidação do julgado, de acordo com o art. 276 do Decreto 3.048/1999. Extrapolado este prazo, a contribuição previdenciária será corrigida monetariamente e acrescida de juros e multa moratórios. II - Para prestação de serviços ocorrida a partir de 05/03/2009, inclusive, o fato gerador da contribuição previdenciária é a prestação de serviços, nos termos do art. 43 da Lei 8.212/91, com redação dada pela Lei 11.941/2009, com juros e correção monetária computados a partir dos meses de competência e recolhimento na mesma data prevista para o pagamento do crédito judicial trabalhista.

SÚMULA Nº 68 - Responsabilidade civil do empregador. Pensão devida ao trabalhador acidentado. Cumulação da pensão com benefício previdenciário. Possibilidade. Natureza jurídica distinta das prestações. A pensão prevista no artigo 950 do Código Civil e o benefício previdenciário pago pelo INSS ao segurado, em razão da sua incapacidade laborativa por acidente de trabalho, não se confundem, tampouco se excluem, ante a natureza jurídica distinta das prestações, sendo possível sua cumulação.

Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**Súmula nº 453 do TST**

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO ESPONTÂNEO. CARACTERIZAÇÃO DE FATO INCONTROVERSO. DESNECESSÁRIA A PERÍCIA DE QUE TRATA O ART. 195 DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 404 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas.

Súmula nº 454 do TST

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EXECUÇÃO DE OFÍCIO. CONTRIBUIÇÃO SOCIAL REFERENTE AO SEGURO DE ACIDENTE DE TRABALHO (SAT). ARTS. 114, VIII, E 195, I, "A", DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 414 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

Compete à Justiça do Trabalho a execução, de ofício, da contribuição referente ao Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), que tem natureza de contribuição para a seguridade social (arts. 114, VIII, e 195, I, "a", da CF), pois se destina ao financiamento de benefícios relativos à incapacidade do empregado decorrente de infortúnio no trabalho (arts. 11 e 22 da Lei nº 8.212/1991).

Súmula nº 460 do TST

VALE-TRANSPORTE. ÔNUS DA PROVA - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

É do empregador o ônus de comprovar que o empregado não satisfaz os requisitos indispensáveis para a concessão do vale-transporte ou não pretenda fazer uso do benefício.

Súmula nº 461 do TST

FGTS. DIFERENÇAS. RECOLHIMENTO. ÔNUS DA PROVA - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

É do empregador o ônus da prova em relação à regularidade dos depósitos do FGTS, pois o pagamento é fato extintivo do direito do autor (art. 373, II, do CPC de 2015).

- Prezado cliente, qualquer dúvida entrar em contato com nosso corpo jurídico, via e-mail rtr@consultrab.com.br

PARECER RTR CONSULTORES TRABALHISTAS S/C**BANCO DE HORAS**

Existem algumas regras no instituto do Banco de Horas que devem ser cumpridas:

Um banco de horas pode durar até 1 ano;

Caso ocorra uma rescisão do contrato de trabalho e o colaborador ainda tiver horas em seu banco, ele deverá receber o pagamento das horas extras não compensadas, e o cálculo deverá ser feito sobre o valor da remuneração na data da rescisão;

O banco de horas pode ser feito em acordo individual e precisa ser compensado em até no máximo 6 meses;

Em casos de acordos individuais, o colaborador e o empregador podem combinar que as horas extras serão compensadas no mesmo mês.

Antes da Reforma, a legislação permitia que esse tempo pudesse ser compensado em até 1 ano. Contudo, com a nova lei trabalhista, o art. 59 em seu §5º da CLT, esse tempo foi reduzido, e agora o colaborador só pode realizar a compensação até no máximo 06 meses.

Apesar disso, a validade do banco de horas pode novamente ser entendido para 1 ano mediante convenção coletiva. Mesmo que esse tempo tenha sido reduzido, o lado bom é que a empresa e o funcionário poderão combinar previamente esse prazo.

O ideal é que cada item esteja bem especificado no contrato de trabalho ou no específico para o Banco de Horas, evitando -se futuros processos trabalhistas. A regra vale apenas para as empresas que não aderiram ao sistema de compensação por horas, quando o colaborador tem a oportunidade de trabalhar mais tempo nos meses seguintes para tornar seu saldo de horas positivo.

Mesmo sabendo que o banco de horas negativo pode ser descontado, é preciso tomar cuidado para que seus funcionários não acumulem um grande saldo negativo. A lei determina que o limite máximo de descontos na folha de pagamento é de 30% do salário. Caso isso não seja respeitado, a empresa pode acabar sem respaldo legal para descontar todas as horas negativas. Portanto, um bom planejamento é fundamental.

Para saber o valor dos descontos, basta dividir o salário do colaborador pela quantidade de tempo que ele deve trabalhar por mês, que geralmente são 220 horas. O número obtido é o valor da hora de trabalho, que pode então ser multiplicado pela quantidade de horas devidas.

Por exemplo: se o salário é de 1000 reais e o funcionário trabalha 220 horas mensais, seu salário-hora é de 4,55. Se ele tem 10 horas acumuladas no banco de horas negativo, deve receber 45,50 a menos na folha de pagamento.

RTR Consultores Trabalhistas**ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.874, DE 20 DE SETEMBRO DE 2019 (MP LIBERDADE ECONÔMICA) + LEI Nº 13.876, DE 20 DE SETEMBRO DE 2019.**

O que mudou...	Como era....	Como ficou....
Carteira de Trabalho	Expedida fisicamente pelo Ministério do Trabalho	A CTPS será emitida pelo Ministério da Economia preferencialmente em meio eletrônico, sendo emitida por meio físico, somente excepcionalmente. (conforme itens I, II, e III do art. 14 da lei 13874/2019.
Anotação da Carteira de Trabalho	Prazo de 48 horas a contar da contratação do empregado.	Prazo de 5 dias úteis da data da contratação, podendo ser realizada por meio eletrônico.
Obrigatoriedade de controle de jornada (ponto)	Obrigatório para empresa com mais de 10 empregados.	Obrigatório para empresas com mais de 20 empregados.
Quadro de horários	Obrigatório, devendo ser fixado em local visível a todos os empregados.	Deixou de ser obrigatório.

- Prezado cliente, qualquer dúvida entrar em contato com nosso corpo jurídico, via e-mail rtr@consultrab.com.br

ATENÇÃO MÁXIMA ADMINISTRATIVA!**NOVOS SERVIÇOS À DISPOSIÇÃO DO CLIENTE**

Visando ampliar e melhorar nossos canais de atendimento, estamos colocando à disposição de nossos clientes mais alguns canais de comunicação.

Abaixo informamos os novos serviços implantados:

- 1 - financeiro@consultrab.com.br: Consulta financeiro, pagamento, débitos, parcelamento de dívidas, alteração de cadastro, dúvidas com nota fiscal, etc.
- 2 - sac@consultrab.com.br; que visa a atender o cliente nas seguintes informações:
 - 1 - solicitação de peças processuais, tais como inicial, defesa, sentenças, acórdãos, etc;
 - 2 - Informações sobre data de audiência, horários, endereços, varas, etc;
 - 3 - esclarecimento de dúvidas sobre matéria jurídico trabalhista (parecer);
 - 3 - reclamações_sugestoes@consultrab.com.br :

Um canal aberto para que o cliente possa manifestar sua opinião acerca do nosso trabalho, para que possamos melhor atendê-los e ao mesmo tempo receber sugestões para que possamos melhorar nosso atendimento.

RECEBIMENTO DE NOVAS RECLAMAÇÕES ORIENTAÇÕES PARA ENCAMINHAMENTO DAS INICIAIS PARA O ESCRITÓRIO

Devido à ocorrência de instabilidade no PJE, acúmulo de tráfego, dentre outros problemas cotidianos, orientamos nossos clientes a procederem da seguinte forma ao receberem a notificação inicial:

- 1 - Solicitar urgente a cópia da petição inicial ao escritório, caso a mesma não acompanhe a notificação;
- 2 - Encaminhar imediatamente a procuração, carta de preposição, rol de testemunhas e os documentos oficiais da parte autora, tais como:

- ficha de registro;
- contrato de trabalho se houver;
- recibos de salários;
- recibos de férias
- controles de frequência;
- comunicação de dispensa (carta de desligamento, aviso prévio, pedido de demissão);
- TRCT;
- comprovante de pagamento ou depósito das verbas rescisórias e da multa de 40% sobre FGTS
- Outros documentos que a empresa achar pertinente de acordo com a inicial.

Este procedimento muito contribui para o bom andamento dos trabalhos em relação à defesa à análise da documentação pelo advogado responsável pela defesa.

ATENÇÃO MÁXIMA – CONTADORIA

Comunicamos aos clientes que as guias elaboradas pelo escritório, ex: GPS, deverão servir apenas de modelo, devendo a empresa inserir o nome e o número do processo.

Quando do pagamento da Guia de Previdência Social, tal informação deverá constar na SEFIP do mês de competência, a fim de que transtornos futuros não venham gerar ao empregador.

PROCEDIMENTO NO PJE OBRIGATÓRIO POR LEI

Reiteramos aos clientes nossas solicitações quanto à necessidade de observância das regras e dos requisitos para apresentação de documentos através do Processo Judicial Eletrônico (PJ-e). Em síntese, estas são as exigências mínimas: os documentos devem ser separados em arquivos

PDF de acordo com a matéria. Ex: Folhas ponto não podem estar no mesmo arquivo da ficha de registro.

Cada arquivo PDF não pode possuir mais de 1.2mb, apesar de o sistema permitir a apresentação de documentos de até 1,5mb, na prática tem havido dificuldades para juntada quando o tamanho supera 1.2mb. Esclarecemos, ainda, que o mesmo documento pode ser dividido em dois ou mais arquivos. Ex: Caso o estatuto social da empresa supere 1,2mb, é possível dividi-lo em 2 arquivos, "estatuto social 1 parte.pdf" e "estatuto social 2 parte.pdf".

O nome de cada arquivo deve corresponder ao nome do documento. Ex: no documento de envio da ficha de registro, o arquivo deve se chamar "ficha de registro.pdf" (muito importante) e não "doc1.pdf" ou "scanner3949.pdf". O envio de documento com nome de arquivo sem qualquer identificação pode causar confusão e dúvidas quando for juntado.

Os documentos devem ser digitalizados sempre na vertical (modo retrato), em tamanho A4.

PREVENÇÃO É O NOSSO COMPROMISSO

IMPORTANTE - PROTOCOLO INTERNO RTR

Informamos que, para sua comodidade e segurança no envio de documentos, notificações, petições iniciais, mandados, citações e publicações, nossa sociedade criou os e-mails protocolo@consultrab.com.br e protocolotr@gmail.com.

Neste sentido, solicitamos que os documentos acima citados sejam sempre enviados aos e-mails acima, restando certo que, em não sendo, NÃO serão considerados como recebidos pela RTR CONSULTORES TRABALHISTAS.

Os pedidos de consultas e de pareceres podem continuar sendo enviados diretamente para o e-mail dos advogados relacionados ou para o e-mail RTR@CONSULTRAB.COM.BR.

DOCUMENTOS OBRIGATÓRIOS PARA ELABORAÇÃO DA DEFESA

Solicitamos a todos os clientes que, ao receberem a petição inicial, encaminhem imediatamente ao nosso escritório pelo e-mail acima mencionado, para elaboração de defesa, acompanhada dos seguintes documentos:

PROCURAÇÃO;
ATOS CONSTITUTIVOS;
DOCUMENTOS PARA ELABORAÇÃO DA DEFESA: CONTRATO DE TRABALHO E ADITAMENTOS, FICHA DE REGISTRO, CONTROLE DE FREQUENCIA, RECIBOS SALARIAIS E ETC;
ROL DE TESTEMUNHAS;
FATOS QUE CONTRIBUAM PARA A DEFESA.

A RTR agradece a compreensão de todos.

OS DOCUMENTOS ACIMA SÃO OBRIGATÓRIOS, SENDO DE RESPONSABILIDADE DA PARTE A SUA APRESENTAÇÃO; LOGO, INDEPENDENTEMENTE DE SOLICITAÇÃO, DEVERÃO, OBRIGATORIAMENTE, SER-NOS ENCAMINHADOS.

Fundamental, também, encaminhar o rol de testemunhas juntamente com os documentos acima descritos, para que sejam arroladas no prazo.

ALERTAMOS QUE A AUSÊNCIA DE APRESENTAÇÃO DOS ATOS CONSTITUTIVOS, DA PROCURAÇÃO E DA CARTA DE PREPOSIÇÃO, PODERÁ RESULTAR EM PREJUÍZOS À DEFESA DO CLIENTE, POIS ALGUNS JUÍZES TENDEM A JULGAR COMO REVEL A PARTE, ANTE A IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO.

O PREPOSTO DA EMPRESA E SUAS TESTEMUNHAS DEVEM NECESSARIAMENTE COMPARECER A JUÍZO COM SUAS CARTEIRAS DE TRABALHO, QUANDO EMPREGADOS DA EMPRESA.

ENTREGA DE DOCUMENTOS

PARA A SUA SEGURANÇA, AO ENTREGAR QUALQUER DOCUMENTO NO ESCRITÓRIO OU AO ADVOGADO, EXIJA O PROTOCOLO DE RECEBIMENTO.

NOTA DA RTR

O preposto representa o empregador, devendo, portanto, ter pleno conhecimento dos fatos discutidos em cada processo, devendo chegar sempre com 30 minutos de antecedência à audiência designada, sendo certo que a não observância do solicitado pode causar sérios prejuízos ao empregador.

Logo, imprescindível obter orientação do advogado que realizará a audiência.

ACORDOS – RESPONSÁVEL DR. CARLOS FREDERICO PALADINO

Todo e qualquer acordo na Pauta ou Fora da Pauta, favor contactar o Dr. Carlos Frederico Paladino – Ramal 240 ou Ana Maria Vasconcellos – Ramal 223.

ATENDIMENTO AOS CLIENTES

Em caso de dúvidas quanto ao procedimento a ser adotado com relação a seu(s) empregado(s), solicitamos que entre em contato com nosso escritório, o qual coloca à sua disposição vários profissionais habilitados a prestar-lhe os esclarecimentos necessários, orientando-o adequadamente através de nosso plantão diário, ou pelo e-mail rtr@consultrab.com.br.

NOTIFICAÇÃO JUDICIAL

O cliente, recebendo notificação judicial, deverá remetê-la imediatamente ao nosso escritório; o não atendimento isenta o escritório de qualquer responsabilidade.

Avisamos aos nossos clientes que a funcionária Ana Maria Vasconcellos – Ramal 223 é responsável pela comunicação, via telefone e e-mail, das audiências designadas, com antecedência, a fim de que haja segurança no conhecimento da pauta. Caso nosso escritório não consiga contactá-lo, por favor, comunique-se com a funcionária acima citada, que a mesma ficará à disposição do cliente para maiores informações.

O aviso ou não acima não exclui a responsabilidade de o cliente comparecer à audiência que previamente foi notificado.

A obrigação de agendar hora, dia, mês e ano, da audiência é do cliente, e nossa lembrança da audiência é mera cortesia.

NOVA PROCURAÇÃO ATUALIZADA

Por favor, fazer contato com Ana Maria Vasconcellos, por meio do e-mail: ana@consultrab.com.br, ou pelo telefone: 2533-1262 – Ramal 223, para a referida atualização.

PREVENÇÃO, SOLUÇÃO, COMPROMISSO E COMPETÊNCIA, nossos objetivos nas defesas dos interesses dos clientes.

MENSAGEM DE FIM DE ANO DOS ADVOGADOS, ESTAGIÁRIOS e FUNCIONÁRIOS

A todos os clientes que nos deram a honra de serem atendidos pelo nosso escritório, que acreditaram em nós e durante este ano caminharam conosco, mesmo diante das dificuldades, com sabedoria, esperança, fé, união e trabalho, fomos capazes de encontrar uma solução para amenizar a crise.

Unidos nos tornamos fortes para conquistar e realizar nossas metas.

Por isso o nosso escritório deseja aos clientes, colaboradores e amigos um Natal cheio de amor, paz, alegria e boas festas.

Que o ano vindouro possa trazer saúde, desenvolvimento, realização de novos planos e projetos.

Feliz Natal e Próspero Ano Novo!

