

# Dossiê COVID-19

Uma organização de artigos sobre os impactos do novo Coronavírus nos ambientes jurídico e empresarial

parte 02

Agosto de 2020

BAPTISTA  
LUZ

ADVOGADOS

Os artigos que compõem este Dossiê foram escritos durante os meses seguintes à Declaração de Pandemia do COVID-19, feita pela Organização Mundial da Saúde.

Para melhor contextualização deste conteúdo, disponibilizamos para nossos leitores a data de publicação original de cada artigo. É preciso levar isto em consideração durante a leitura dos materiais, uma vez que as informações sobre Coronavírus são alteradas diariamente e repercutem nos âmbitos econômicos e legais. Por isso, também há atualizações frequentes sobre novas medidas jurídicas que endereçam os desafios postos pela disseminação do novo Coronavírus conforme o passar do tempo e a partir da data de publicação de nossos artigos.

**Estamos à disposição para eventuais dúvidas. Boa leitura!**

BAP  
TISTA  
LUZ

ADVOGADOS

# introdução

Em abril de 2020, lançamos o nosso primeiro [Dossiê COVID-19: uma organização de artigos sobre os impactos do novo Coronavírus nos ambientes jurídico e empresarial.](#) Nele, o nosso time de advogados e pesquisadores analisou as consequências jurídicas da pandemia gerada pelo novo Coronavírus, que se projetam até o presente momento sobre a economia e sobre o cotidiano das pessoas no mundo todo.

A divulgação deste primeiro dossiê refletiu ainda mais o nosso compromisso de produzir conteúdo internamente e compartilhá-lo com o mercado, em uma missão de democratização do conhecimento e da produção de conteúdo jurídico de qualidade e com uma linguagem acessível. Estávamos no início da pandemia, em meio a uma época de muitas incertezas: afinal, qual seria a relação entre as soluções sociais criadas para o enfrentamento da COVID-19 e o universo do Direito?

Sabemos, contudo, que os desdobramentos gerados pelo novo Coronavírus não param – a cada dia, surge uma novidade no enfrentamento da pandemia e, é claro, nós não poderíamos deixar de acompanhar este movimento. Por isso, elaboramos o segundo volume do Dossiê COVID-19 do B/Luz, expandindo nossas percepções acerca dos impactos da pandemia no ambiente empresarial.

Hoje, cinco meses após a OMS ter classificado o novo Coronavírus como pandemia, estamos mais conscientes da natureza dos impactos sociais, econômicos e culturais deste contexto. Mesmo assim, ainda há muito a ser feito para superar todos os desafios impostos pelo vírus. Acreditamos que o conhecimento e informação de qualidade diminuem a insegurança e a distância entre as pessoas, e por isso nos fazemos presentes nos ambientes onde as soluções para um mundo pós-pandemia estão sendo desenvolvidas e implementadas.



## autores

**Alexander** T. M. Barquetti

**Andressa** Bizutti

**Ana Flávia** Costa Ferreira

**Bruna** Castanheira de Freitas

**Fernando** Bousso

**Giuseppe** M. Boselli Lazzarini

**Gabriel** Oliveira Xavier

**Luiza** Balthazar

**Marcella** L. Del Vecchio

**Maria** Regina C. Oliveira

**Marina** Polli

**Nathalia** Dutra

**Nathalia** Ferreira Coutinho

**Rafaela** Marcondes

**Thais** Muchon Schainberg

**Yara** Leal Girasole

## projeto gráfico

**Laura** Klink

## direção de criação

**Fabio** Salmoni

## coordenação

**Marina** Polli

**Nathalia** Dutra

# Índice

1/

A transformação digital e os seus impactos: como manter a segurança dos trabalhos da equipe [p.06](#)

2/

Testes em massa nas empresas: uma análise Privacy by Design [p.11](#)

3/

Prioridade na análise de patentes relacionadas ao combate do novo coronavírus [p.18](#)

4/ Reflexos jurídicos da crise do novo Coronavírus na produção audiovisual publicitária [p.22](#)

5/

O novo coronavírus como doença ocupacional [p.26](#)

6/

O benefício emergencial pago pelo governo federal e a responsabilidade do empregador [p.29](#)

7/

A retomada das atividades empresariais e as possíveis alternativas trabalhistas trazidas pela Lei 14.020/2020 [p.41](#)

8/

Projeto de Adequação dos Estabelecimentos Varejistas no contexto do COVID-19 [p.43](#)

9/

A excepcionalidade que justifica a repactuação da pensão alimentícia [p.4](#)



/1

## A transformação digital e os seus impactos: como manter a segurança dos trabalhos da empresa

**Bruna** Castanheira de Freitas  
bruna.castanheira@baptistaluz.com.br

**Thais** Muchon Schainberg  
thais.muchon@baptistaluz.com.br

**Publicado em:**  
[29 de abril de 2020](#)

**Atualizado em:**  
[22 de julho de 2020](#)

A medida de lockdown como maneira de conter o contágio em massa do Covid-19 tem sido adotada em diversos países, e os efeitos desse sistema de quarentena tem afetado a população em diferentes níveis e intensidade. Dentre as diversas consequências dessa medida, algo que se destaca é a necessidade constatada por empresas de darem um salto tecnológico e promoverem a digitalização de seus negócios. Embora as empresas estejam desempenhando esforços já há algum tempo para adaptarem os seus negócios às arquiteturas que comportam o digital, o momento pede inovações das estruturas não somente para proporcionar um ganho competitivo, mas para permitir a própria sobrevivência dos negócios.

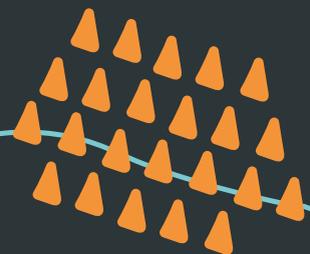
De acordo com o Brasil Internet Exchange (IX.br) - projeto do Comitê Gestor da Internet no Brasil (CGI.br), as medidas de isolamento e confinamento social fizeram com que o Brasil batesse o recorde de tráfego de internet, atingindo 11 Tb/s (terabits por segundo). Ainda, segundo a Associação Brasileira de Comércio Eletrônico (Abcomm) houve um aumento em 30% a 40% nas vendas de e-commerce, desde as primeiras recomendações de distanciamento social.

Nesse contexto, a digitalização das empresas não pode se dar de maneira tímida. Para que esse desenvolvimento seja otimizado, estruturas de proteção às empresas e aos consumidores devem ser pensadas desde o momento do planejamento da digitalização. Criação de aplicativos, migração de negócios do físico para o digital, apresentação de novos meios de comunicação com os consumidores e entre os trabalhadores da empresa e construção de maneiras que permitam a continuidade dos fluxos de assinatura de contratos, entre outras, são estratégias que viabilizam o redesenho das arquiteturas dos negócios.

Quais são as melhores práticas de segurança e cuidados que as empresas devem ter em mente ao planejarem a digitalização de seus negócios?

### 1) **Elaboração e atualização dos “Termos de Uso”**

Quando alguém interage com um aplicativo, site ou plataforma há ali o estabelecimento de uma relação contratual por meio dos conhecidos Termos de Uso. Neles serão estabelecidas as obrigações, responsabilidades e direitos tanto do usuário quanto da empresa responsável pela tecnologia e serviço. Os Termos de Uso existem na forma de (i) clickwrap agreement ou de (ii) browsewrap agreement. Os clickwrap agreements são aqueles que requerem uma conduta ativa do usuário, como um clique do mouse em um checkbox que indique o seu consentimento com os termos e condições



apresentados no contrato. Já os browsewraps agreements são aqueles em que a navegação do usuário no aplicativo, site ou plataforma já basta para que seja entendida a aceitação dos Termos de Uso por parte do usuário.

Os Termos de Uso são especialmente importantes, pois é esse documento que apresenta ao usuário os limites de sua responsabilidade quando da interação com a tecnologia e serviço, bem como oferece transparência sobre as limitações de responsabilidade do próprio desenvolvedor do site, aplicativo ou plataforma. Isso significa que os Termos de Uso possibilitam maior segurança às partes envolvidas naquela relação, evitando eventuais reclamações ou solicitações infundadas envolvendo o uso e a interação com a tecnologia.

Além disso, informações sobre a forma e os detalhes envolvendo a prestação de serviço proporcionada pela tecnologia, como maneiras de se efetuar o cadastro no site ou aplicativo, informações sobre comunicação com a plataforma e prazos para suporte ao usuário, estão presentes nos Termos de Uso.

Ainda, considerando o momento atual, onde o aumento do tráfego da Internet somado aos aplicativos e sites que não estão preparados para o aumento exponencial do número de acessos, é de fundamental importância que as empresas revejam os seus Termos de Uso para adequar as suas disposições sobre níveis de serviços ou os

service level agreement (SLA). A sobrecarga da rede e dos serviços pode ensejar a necessidade de alargar os prazos de resposta às requisições de suporte técnico feitas pelos usuários, bem como reavaliar a classificação do nível de severidade dos problemas apresentados.

## 2) Medidas de segurança para contratações online: a assinatura eletrônica

Para a digitalização dos negócios, é essencial garantir fluidez e continuidade dos fluxos de negociação e assinatura de contratos. Uma das práticas recomendadas para otimizar a gestão de contratos é o uso de plataformas de assinatura digital, cuja prestação de serviço envolve garantir para as partes contratantes a segurança do processo, a rastreabilidade do ciclo do documento, o acesso ao processo de assinaturas, além de permitir a conferência do conteúdo dos documentos.

É importante destacar que o ordenamento jurídico brasileiro entende como válida a assinatura de documentos pela via eletrônica. O artigo 107 do Código Civil prevê o princípio da liberdade das formas, uma vez que não condiciona a validade da declaração de vontade a uma forma contratual específica, a não ser nas hipóteses previstas em lei. Isso significa que as partes,



em regra, são livres para celebrar documentos da forma como optarem. Já a Medida Provisória n. 2.200-2/2001 dispõe expressamente sobre a validade da assinatura eletrônica e, em seu artigo 10º, prevê a presunção de veracidade de documentos que são assinados eletronicamente por meio de processo de certificação disponibilizada pela Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil).

No entanto, para a Medida Provisória outros tipos de comprovação de autoria e integridade de documentos em forma eletrônica são permitidos, desde que o meio de comprovação tenha sido admitido pelas partes como válido ou aceito pela pessoa a quem for oposto o documento. Nesse sentido, as partes podem provar a existência da sua relação jurídica por outras formas eletrônicas que não sejam necessariamente via certificação do ICP-Brasil, se os requisitos legais forem atingidos. Assim, as assinaturas eletrônicas fruto do processo de certificação ICP-Brasil serão presumidas como verdadeiras, já as assinaturas que não possuem certificação ICP-Brasil, não será presumidas como verdadeiras, mas podem ser utilizadas como forma de comprovação de relações jurídicas, uma vez observados os requisitos da MP n. 2.200-2/2001.

Inclusive, a importância das assinaturas eletrônicas em meio à pandemia se tornou evidente com a publicação da Medida Provisória n. 983. Até a edição da MP, na relação com órgãos públicos, somente eram aceitas legalmente as assinaturas eletrônicas realizadas a partir do padrão ICP-Brasil. No entanto, por ter um custo associado, o certificado pode não ser acessível para boa parte da população. Com a MP, surgem dois novos tipos de assinatura, a simples e a avançada. A diferença entre elas está no método de identificação e autenticação do indivíduo interessado:

**simples:** utilizada por meio de conferência de dados pessoais básicos e deve ser aplicada em transações de baixo risco e relevância. Pode ser utilizada para transações com entes públicos que não envolvam informações protegidas por grau de sigilo; e

**avançada:** deverá garantir a vinculação a um indivíduo e usar elementos de segurança para checagem de uso exclusivo pelo titular. Terá, ainda, que permitir que se cheque possíveis alterações posteriores no que for assinado. Este tipo de assinatura passa a ser aceita nos processos e transações com entes públicos quando envolvam informações protegidas por grau de sigilo e registro de atos nas Juntas Comerciais.



### 3) A importância da conscientização dos trabalhadores quanto os princípios básicos de segurança da informação

Em momentos de maior exposição dos trabalhadores da empresa ao ambiente digital, é importante pensar estratégias de conscientização sobre boas práticas de uso e navegação na rede. O atual momento criou a necessidade de se alterar o trabalho presencial à sua modalidade remota e muitos trabalhadores, antes não tão familiarizados com a dinâmica do home office, podem não ter recebido orientações básicas de segurança para proteger os seus equipamentos de trabalho bem como a segurança dos dados da empresa. Nesse sentido, alguns cuidados são fundamentais, como:

- (i)** Não clicar em links de procedência duvidosa, vez que eles podem conter códigos maliciosos que infectam o equipamento;
- (ii)** Incentivar a troca das senhas de acesso ao e-mail, sistema da empresa, sistemas de armazenamento de documentos e, até mesmo, do próprio computador, periodicamente. Ainda, é importante que as senhas não usem elementos como dados pessoais, sequência do teclado ou palavras presentes em listas publicamente conhecidas (nomes de músicas, times de futebol etc.);

**(iii)** Priorizar a utilização de conexões seguras, como "https:" para acesso a sites web e lembrar-se de ativar o VPN para acesso remoto aos sistemas da empresa;

**(iv)** Fazer backup dos arquivos para evitar a perda em caso de infecção do equipamento por algum código malicioso;

**(v)** Lembre-se de proteger os equipamentos de trabalho, mantendo-os atualizados e instalando mecanismos de segurança tais como antivírus e uso de firewall.

A partir desses cuidados, os trabalhadores auxiliam na criação de um ambiente digital seguro para a continuidade da operacionalização da empresa, sem se deixar abater por circunstâncias de força maior.

/ 2

## Testes em massa nas empresas: uma análise Privacy by Design

**Fernando Bousso**

fernando@baptistaluz.com.br

**Luiza Balthazar**

luizabalthazar@baptistaluz.com.br

**Publicado em:**

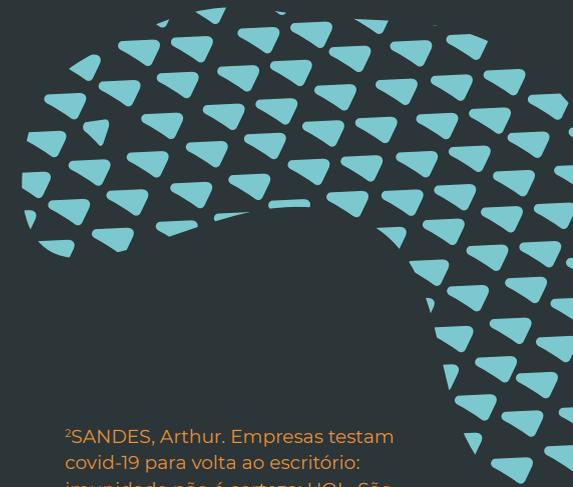
30 de abril de 2020

Em 22 de abril de 2020, o Governo do Estado de São Paulo anunciou um plano de flexibilização do isolamento social devido ao coronavírus, com retorno gradativo às atividades<sup>1</sup>. Os detalhes do plano serão divulgados somente no dia 8 de maio, mas, conforme já informado, o plano será implementado considerando as características de cada região, como **(i)** número de casos confirmados; **(ii)** taxa de ocupação dos hospitais e leitos de UTI; e **(iii)** infraestrutura de saúde.

<sup>1</sup>GONÇALVES, Gabriela; SANTIAGO, Tatiana. Governo anuncia reabertura gradual das atividades econômicas no estado de SP a partir do dia 11 de maio. G1. São Paulo, 22 abr. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/04/22/governo-flexibiliza-quarentena-e-anuncia-reabertura-gradual-das-atividades-economicas-no-estado-de-sp-a-partir-do-dia-11-de-maio.ghtml>.

No momento da comunicação, a Secretaria do Desenvolvimento Econômico do Estado destacou que o plano conta com a “colaboração muito grande do setor privado da testagem massiva em grandes empresas, em grandes ambientes econômicos”. Ainda não está clara se a testagem será obrigatória, se será feita para detectar a presença do vírus (PCR) ou a existência de anticorpos contra o vírus (IGG e IGM), ou ainda se haverá consequências para o empregado que se recusar a realizar o teste. Independentemente da obrigatoriedade dos testes, diversas empresas já avaliam a possibilidade de testar<sup>2</sup> seus colaboradores para retornar às atividades.

Para contribuir com o ambiente pós-isolamento social total, e longe de pretender ratificar toda e qualquer atividade de coleta de dados pessoais de colaboradores, particularmente de suas temperaturas corporais, avaliamos essa atividade de tratamento de dados pessoais – realização de testes para detecção de presença do coronavírus em colaboradores – sob a ótica dos dez princípios de proteção de dados previstos na LGPD. **Embora a lei não esteja em vigor, ela pode servir como um guia de boas práticas para que as empresas contribuam com o combate à pandemia.**



<sup>2</sup>SANDES, Arthur. Empresas testam covid-19 para volta ao escritório: imunidade não é certeza: UOL. São Paulo, 28 abr. 2020. Disponível em: [https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/04/28/covid-19-empresas-pagam-testes-para-saber-quem-pode-voltar-a-trabalhar.htm?utm\\_source=meio&utm\\_medium=email](https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/04/28/covid-19-empresas-pagam-testes-para-saber-quem-pode-voltar-a-trabalhar.htm?utm_source=meio&utm_medium=email).

## / Princípio

## Descrição

## Na prática

## Análise do caso

## / Finalidade

O tratamento de Dados Pessoais deve atender a propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados aos Titulares, vedado tratamento posterior incompatível com tais finalidades.

A empresa deve verificar (i) se o objetivo do tratamento dos dados é lícito, específico e claro; e (ii) como e quando a finalidade do tratamento será informada ao titular.

**a)** Realização de testes para detectar a presença de coronavírus nos colaboradores não é uma atividade vedada pela legislação, e nos parece específica e clara a finalidade do tratamento.

**b)** Colaboradores serão informados da necessidade de realizar o teste previamente ao retorno ao ambiente de trabalho.

## / Adequação

O tratamento de Dados Pessoais deve ser compatível com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento.

A empresa deve (i) adequar os avisos de privacidade e os meios de comunicar as finalidades ao titular e (ii) certificar-se de que os meios de tratamento para atingir a finalidade adequada sejam adequados e compatíveis.

**a)** Comunicação aos colaboradores por meio de um termo indicando (i) como se dará a coleta do exame; (ii) a empresa responsável por realizar o exame; (iii) quem será informado do resultado; (iv) o tempo de guarda dos dados tratados para essa finalidade.

**b)** O material utilizado para o exame não será analisado para nenhuma outra finalidade, como exames toxicológicos ou outros não informados previamente e incompatíveis com a finalidade de conter o avanço da pandemia.

## / Necessidade

O tratamento deve ser limitado à mínima quantidade de Dados Pessoais efetivamente necessária para atender às finalidades, restrito aos Dados Pessoais pertinentes, proporcionais e não excessivos

A empresa deve questionar o motivo de coleta e tratamento de cada dado utilizado para atender a uma finalidade específica. Uma forma prática de realizar essa verificação é listar os dados utilizados e anotar ao lado a finalidade específica de tratamento de cada dado.

**a)** Exceto se um médico ou outro profissional habilitado entender necessário no caso concreto, a realização do exame não deve buscar registrar o histórico de saúde completo e diário do colaborador. Mesmo que haja orientação médica para tanto, o registro deve ter a menor abrangência possível.

**b)** O controle de exames utilizado pela empresa deve tentar – na medida do possível – ser pseudonimizado, tratando apenas os dados minimamente necessários para atender à finalidade.

## / Princípio

### / Livre Acesso

### Descrição

A empresa deve garantir aos titulares consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento de dados pessoais, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais.

### Na prática

A empresa deve ter meios e canais de contato dedicados para que os titulares possam acessar ou requerer o acesso a seus dados pessoais.

### Análise do caso

O colaborador deve receber uma cópia do resultado do exame e, se houver e o empregado assim requerer, uma cópia do prontuário médico como um todo. O acesso aos dados deve ser realizado após verificação de identidade do colaborador, evitando o acesso indevido por terceiros.

### / Qualidade

A empresa deve garantir exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados pessoais em seu controle, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade do seu tratamento.

A empresa deve certificar-se de que utiliza dados corretos e atualizados, além de disponibilizar ao titular um meio para atualizar ou retificar seus dados pessoais..

- a)** A empresa deve verificar que a entidade responsável por realizar os testes tem controles adequados para evitar confusão de amostras para análise.
- b)** A empresa deve avaliar os resultados considerando a margem de erro própria do método de análise e, conforme o caso, repetir o exame se necessário, buscando o resultado correto.

### / Transpa- rência

Os titulares devem receber informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre os tratamentos de dados pessoais.

A empresa deve adotar medidas para informar o titular sobre o tratamento de seus dados pessoais, como (i) treinamento de colaboradores ou fornecedores responsáveis por coletar os dados pessoais; e (ii) disponibilização de um canal de contato para que os titulares possam requerer informações adicionais.

Comunicação aos colaboradores por meio de um termo indicando (i) como se dará a coleta do exame; (ii) a entidade responsável por realizar o exame; (iii) quem será informado do resultado; (iv) o tempo de guarda dos dados tratados para essa finalidade; (v) medidas no caso de o resultado ser positivo e (vi) outras informações relevantes no caso concreto.

## / Princípio

### / Segurança

#### Descrição

A empresa deve utilizar medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão.

#### Na prática

O tratamento de dados sensíveis requer medidas robustas de segurança, impedindo a ocorrência de incidentes, como alteração indevida dos dados ou acesso por terceiros.

#### Análise do caso

O tratamento de dados sensíveis requer medidas robustas de segurança, impedindo a ocorrência de incidentes, como alteração indevida dos dados ou acesso por terceiros.

**a)** O controle de exames utilizado pela empresa deve tentar – na medida do possível – ser pseudonimizado, utilizando, por exemplo, a matrícula do colaborador ou outro dado que não seja de conhecimento geral.

**b)** Limitar o acesso aos resultados a profissionais de saúde. Caso os prontuários sejam físicos, implementar controle de acesso aos armários e pastas em que se encontram.

### / Prevenção

A empresa deve adotar medidas no sentido de prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais.

A empresa deve mapear e registrar os principais riscos a que o titular está sujeito em razão do tratamento de dados realizados e indicar as medidas adotadas para prevenir a ocorrência de danos decorrentes da materialização do risco.

A empresa deve mapear e registrar os principais riscos a que o titular está sujeito em razão do tratamento de dados realizados e indicar as medidas adotadas para prevenir a ocorrência de danos decorrentes da materialização do risco. Um risco possível é a discriminação do colaborador, caso o resultado positivo venha a público. Para evitá-lo, a empresa deve adotar medidas de segurança compatíveis.

A empresa não deve tratar dados pessoais para fins discriminatórios, ilícitos ou abusivos.

## / Princípio

### / Não-discriminação

## Descrição

A empresa não deve tratar dados pessoais para fins discriminatórios, ilícitos ou abusivos.

## Na prática

A empresa não deve tratar dados pessoais para fins discriminatórios, ilícitos ou abusivos.

## Análise do caso

O resultado do exame não pode servir para a tomada de decisões que sejam danosas ao empregado, além do necessário para evitar a disseminação do vírus. Exemplo: a empresa deve afastar o empregado contaminado, mas não deve usar essa informação para incluí-lo em uma lista de suspensão de contrato de trabalho ou redução de jornada.

### / Responsabilização e prestação de contas

A empresa deve demonstrar a adoção de medidas eficazes e que sejam efetivamente capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais, bem como a própria eficácia dessas medidas.

A empresa deve incluir esta atividade em seu registro das atividades de tratamento de dados pessoais, além de documentar as medidas adotadas para auferir e minimizar riscos decorrentes dessa atividade.

Considerando a sensibilidade dos dados tratados, a empresa pode elaborar um relatório de impacto à proteção de dados pessoais, descrevendo os riscos identificados, as medidas adotadas e os meios escolhidos para cumprir com os princípios. Atas de reuniões sobre o tema também devem ser elaboradas e arquivadas.

Esta análise principiológica da atividade de realização de testes em empregados é o primeiro passo para verificar a adequação da medida à LGPD. Uma análise mais aprofundada deveria considerar também qual seria a base legal adequada, que pode variar inclusive de acordo com as disposições do governo sobre a obrigatoriedade dos testes. Porém, considerando que a LGPD ainda não está em vigor, buscamos nesta análise apresentar medidas possíveis de serem implementadas desde já para que a empresa possa aumentar o grau de confiança junto aos colaboradores neste momento delicado.

O objetivo desse material é apresentar conceitos básicos existentes na legislação brasileira. Trata-se de um conteúdo meramente informativo, e não deve ser entendido como um aconselhamento ou orientação jurídica específica. Cada modelo de negócio e perfil de empreendedor tem suas peculiaridades e implicações, e recomendamos que as empresas sempre procurem o auxílio de um advogado de sua confiança para o acompanhamento dos aspectos jurídicos das medidas de combate à pandemia.

/ 3

## Reflexos jurídicos da crise do novo Coronavírus na produção audiovisual publicitária

**Ana Flávia** Costa Ferreira  
anaflavia@baptistaluz.com.br

**Andressa** Bizutti  
andressa@baptistaluz.com.br

**Publicado em:**  
[24 de abril de 2020](#)

**Atualizado em:**  
[22 de julho de 2020](#)

A pandemia do Coronavírus impôs significativas restrições a diversos setores econômicos. Enquanto permanecem em vigor as medidas restritivas da quarentena, muitos deles tentam se adaptar, na medida do possível, a esse cenário atípico. O segmento publicitário foi uma das áreas que teve que reinventar seu modo de operação neste momento. Com a vedação à formação de aglomerações, as produtoras audiovisuais se viram impedidas de gravar novas produções, o que tem levado empresas do setor a inovar em meio aos seus recursos escassos.

Assim, para viabilizar a produção de novas campanhas – mesmo no contexto do home-office-, o uso de conteúdo licenciado de bancos de imagens estrangeiros tem sido uma alternativa bastante comum. Esta estratégia, contudo, enfrenta um problema: o enquadramento conferido pela ANCINE (Agência Nacional do Cinema) às diferentes obras audiovisuais publicitárias. Ao se produzir um filme publicitário majoritariamente composto por imagens “adquiridas” de bancos de imagens estrangeiros, tal produção passa a ser considerada, pela Agência, como uma obra estrangeira.

Este entendimento decorre do artigo 4º da Instrução Normativa 95/2011 da ANCINE<sup>1</sup>, o qual determina que, para que uma obra seja considerada brasileira, o uso de conteúdos audiovisuais não produzidos por empresa produtora brasileira não pode exceder 20% de sua duração. Além disso, o parágrafo primeiro do referido artigo dispõe que, para fins deste artigo, conteúdos audiovisuais adquiridos de agente econômico estrangeiro (ou seja, pessoa natural estrangeira ou pessoa jurídica não constituída sob as leis brasileiras) serão considerados como não produzidos por empresa produtora brasileira.

Dessa forma, a ANCINE tem manifestado o entendimento de que imagens adquiridas de banco de imagens estrangeiros (que, infelizmente, são os mais comumente utilizados pelas agências brasileiras) são, automaticamente, consideradas conteúdo estrangeiro, ainda que se tente comprovar o contrário (por exemplo, comprovando-se que a obra licenciada foi produzida por produtora brasileira). Assim, para a ANCINE, se uma obra contiver mais de 20% de sua duração formada por conteúdo proveniente de banco de imagens estrangeiros, ela é estrangeira.

O problema é que o valor a ser pago de CONDECINE (Contribuição para o Desenvolvimento da Indústria Cinematográfica Nacional, instituída pela Medida Provisória 2.228-1/2001<sup>2</sup>), para realização de veiculação publicitária, é significativamente mais alto para obras

<sup>1</sup>ANCINE. Instrução Normativa n.º 95, de 8 de dezembro de 2011: Dispõe sobre o procedimento de registro de obra audiovisual publicitária. Disponível em: <https://www.ancine.gov.br/pt-br/legislacao/instrucoes-normativas-consolidadas/instru-o-normativa-n-95-de-8-de-dezembro-de-2011>. Acesso em: 17/04/2020.

<sup>2</sup>BRASIL. Medida Provisória n.º 2.228-1, de 6 de setembro de 2001: Estabelece princípios gerais da Política Nacional do Cinema, cria o Conselho Superior do Cinema e a Agência Nacional do Cinema - ANCINE, institui o Programa de Apoio ao Desenvolvimento do Cinema Nacional - PRODECINE, autoriza a criação de Fundos de Financiamento da Indústria Cinematográfica Nacional - FUNCINES, altera a legislação sobre a Contribuição para o Desenvolvimento da Indústria Cinematográfica Nacional e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/mpv/2228-1.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2228-1.htm). Acesso em: 17/04/2020.

<sup>3</sup>ANCINE. Recolhimento da CONDECINE. Disponível em: <https://www.ancine.gov.br/pt-br/condecine>. Acesso em: 17/04/2020.

estrangeiras. Por exemplo, para se veicular em TV aberta uma obra brasileira filmada/gravada no Brasil, de acordo com a tabela mais atualizada da ANCINE<sup>3</sup>, paga-se a CONDECINE no valor de R\$ 2.977,51, enquanto para se veicular uma obra estrangeira em TV aberta o valor é R\$ 208.512,98.

Ainda que se busque outras alternativas, como o licenciamento de conteúdos produzidos por agentes nacionais (como, por exemplo, imagens produzidas por produtoras brasileiras para outras campanhas, que haviam sido descartadas), encontra-se outro empecilho: a ANCINE exige, no parágrafo segundo do mesmo artigo da IN 95/11, que se comprove que tais imagens foram produzidas por uma empresa produtora brasileira, conforme a definição estabelecida pela Agência<sup>4</sup>. No entanto, nem mesmo a ANCINE sabe informar, com precisão, qual é o procedimento correto para realizar tal comprovação, o que gera grande insegurança jurídica para agências publicitárias e anunciantes.

Assim como na maioria dos outros setores econômicos, ainda há poucas definições sobre as medidas que serão adotadas pelas autoridades competentes para endereçar os problemas que emergiram com a atual crise do Coronavírus. A ANCINE divulgou uma Nota Pública<sup>5</sup> em seu site em 19/03/2020, endereçando as providências por ela tomadas para o combate aos efeitos da pandemia e informando que atuará



<sup>3</sup> ANCINE. Instrução Normativa n.º 95, de 8 de dezembro de 2011.

Art. 1º Para fins desta Instrução Normativa entende-se como:

VIII - Empresa Produtora Brasileira: pessoa jurídica constituída sob as leis brasileiras, com sede e administração no País, cuja maioria do capital total e votante seja de titularidade direta ou indireta de Brasileiros natos ou naturalizados há mais de 5 (cinco) anos, os quais devem exercer de fato e de direito o poder decisório da empresa.

<sup>5</sup> ANCINE. Nota pública: Esclarecimentos sobre o Covid-19. Publicado em:

19/03/2020. Disponível em: <https://www.ancine.gov.br/pt-br/sala-imprensa/noticias/nota-p-blica-0>. Acesso em: 17/04/2020.



conjuntamente com o Ministério da Economia para a elaboração de um estudo de avaliação dos impactos sobre o setor audiovisual, e para a adoção de medidas adicionais para o enfrentamento da pandemia.

A Agência também editou a Portaria N° 151-E/2020<sup>6</sup>, na qual estabeleceu medidas administrativas como o reconhecimento do COVID-19 como hipótese de força maior e a possibilidade de apreciação de pedidos de suspensão de obrigações regulatórias, prorrogação de prazos, entre outros.

Além disso, em 26/04/2020 houve a aprovação, pelo Comitê Gestor do FSA, de um pacote de medidas mitigadoras dos efeitos da COVID-19, incluindo: i) o Programa de Apoio Especial ao Pequeno Exibidor; ii) a Linha de Crédito Emergencial para o Setor Audiovisual; iii) a suspensão temporária de pagamentos da Linha de Crédito do Programa Cinema Perto de Você; e iv) a suspensão dos prazos para cumprimento de obrigações impostas pelo FSA durante os efeitos diretos da Covid-19.

Em relação ao impasse aqui discutido, no entanto, ainda não houve um pronunciamento oficial da ANCINE. Esse cenário, infelizmente, gera grande insegurança e acaba por inviabilizar uma possibilidade de solução dos problemas gerados pela atual pandemia.

<sup>6</sup>ANCINE. Portaria nº 151-E, de 19 de março de 2020: Estabelece, em caráter excepcional, medidas administrativas para a mitigação dos impactos do COVID-19 no setor audiovisual e no que se refere às atribuições da Agência Nacional do Cinema - ANCINE, nos limites de sua competência. Disponível em: [https://www.ancine.gov.br/sites/default/files/portaria\\_no\\_151-e\\_de\\_19\\_de\\_marco\\_de\\_2020\\_-\\_portaria\\_no\\_151-e\\_de\\_19\\_de\\_marco\\_de\\_2020\\_-\\_dou\\_-\\_imprensa\\_nacional.pdf](https://www.ancine.gov.br/sites/default/files/portaria_no_151-e_de_19_de_marco_de_2020_-_portaria_no_151-e_de_19_de_marco_de_2020_-_dou_-_imprensa_nacional.pdf). Acesso em: 17/04/2020.

<sup>7</sup> ANCINE. Comitê Gestor do FSA aprova medidas de amparo ao setor audiovisual. Publicado em:

25/06/2020. Disponível em: <https://www.ancine.gov.br/pt-br/sala-imprensa/noticias/comit-gestor-do-fsa-aprova-medidas-de-amparo-ao-setor-audiovisual>. Acesso em: 13/07/2020.

/ 4

## Prioridade na análise de patentes relacionadas ao combate do novo Coronavírus

**Alexandre** Elman Chwartzmann

alexandre.chwartzmann@baptistaluz.com.br

**Gabriela** Raymundi

gabriela.raymundi@baptistaluz.com.br

**Publicado em:**

11 de maio de 2020

**Atualizado em:**

22 de julho de 2020

Em 07/04/2020, o Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) publicou a **Portaria 149/2020**, estabelecendo o trâmite prioritário para processos de patentes que sirvam ao “*diagnóstico, profilaxia e tratamento da COVID-19*”<sup>1</sup>. Tal medida vem em meio ao cenário de pandemia mundial e o reconhecimento do estado de calamidade pública no Brasil pelo Senado Federal<sup>2</sup>.

### Como funciona o pedido de prioridade na prática?

Ao se estabelecer um trâmite prioritário para um processo de registro de patente, concede-se preferência à análise daquele pedido, obtendo-se uma decisão (favorável ou não) de forma mais rápida.

<sup>1</sup>REVISTA DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL. Brasília: Instituto Nacional da Propriedade Industrial, v. 2570, 7 abr. 2020. Disponível em: <http://revistas.inpi.gov.br/rpi/>. Acesso em: 05 mai. 2020.

<sup>2</sup>BRASIL. Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/31993957/publicacao/31994188>.

Esse enquadramento preferencial pode ser solicitado pelo próprio depositante, mas somente após o protocolo regular do pedido de patente. Inclusive, esse trâmite pode ser aplicado a pedidos feitos antes da descoberta da doença, desde que demonstrado que ele também tem utilidade para combatê-la.

O INPI informa que, no caso de processos relacionados ao novo Coronavírus, o pedido em si não precisa fazer menção específica ao novo vírus, somente sendo necessário anexar formulário de esclarecimento explicando a necessidade da concessão de prioridade.

Esse procedimento, a princípio, funcionará até 30 de junho de 2021.

## O INPI pode fazer isso?

Conforme os art. 17, inciso XI, e art. 19 da Estrutura Regimental do INPI, aprovada pelo **Decreto nº 8.854**, compete ao Presidente do INPI praticar os atos administrativos necessários para o funcionamento da autarquia<sup>3</sup>.

Já em 2019, por meio da Resolução 239/2019<sup>4</sup>, o INPI disciplinou e uniformizou o procedimento de trâmite prioritário no âmbito da Diretoria de Patentes, Programas de Computador e Topografias de Circuitos Integrados. Tal procedimento pode ser aplicado também para pedidos feitos por idosos, para interesse público e emergência nacional, entre outras situações.

Desse modo, a princípio não haveria impedimento legal para esta análise prioritária do INPI.

<sup>3</sup> BRASIL. Decreto nº 8.854, de 22 de setembro de 2016. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Instituto Nacional da Propriedade Industrial, remaneja funções gratificadas, substitui cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS por Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE e revoga o Decreto nº 8.686, de 4 de março de 2016. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8854.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8854.htm).

<sup>4</sup> REVISTA DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL. Brasília: Instituto Nacional da Propriedade Industrial, v. 2528, 4 jun. 2019. Disponível em: <http://revistas.inpi.gov.br/rpi/>. Acesso em: 05 mai. 2020.

## Patentes em tempo de Coronavírus

Desde a descoberta desse novo vírus, uma grande soma de capital público e privado tem sido investida em tecnologias de combate à doença. Grande parte dessas tecnologias já possuem algum tipo de proteção de propriedade intelectual, ou serão passíveis de proteção quando obtém o respectivo registro. Essas inovações podem incluir tanto remédios e vacinas para o tratamento dos infectados, quanto a criação de novos instrumentos médicos.

Essa corrida contra o tempo também levantou alguns dos grandes debates sobre o sistema de patentes, como a concessão de licenças-compulsórias<sup>5</sup> e a restrição dos direitos do titular em tempos de crise<sup>6</sup>.

Em paralelo à publicação da Portaria 149/2020, o INPI também criou o Observatório COVID-19, como parte de um esforço para disseminar inovações que vem sendo desenvolvidas para o tratamento da doença. Em uma seção criada especificamente na sua página da web, o órgão divulga diariamente notícias e estudos sobre inovações que trazem novas informações sobre o vírus.

Essas e outras iniciativas demonstram o esforço coletivo da sociedade para mitigar os efeitos do novo Coronavírus naquilo que está ao alcance de cada um, combatendo-o nas mais diversas frentes. Em meio à pandemia, o INPI corretamente identificou e implementou uma forma de auxiliar nessa ação enquanto órgão examinador de inovações e criações.

<sup>5</sup> GALERA, Fernanda. O atual cenário brasileiro de licença compulsória de patentes. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/325898/o-atual-cenario-brasileiro-de-licenca-compulsoria-de-patentes>. Acesso em: 05 mai. 2020.

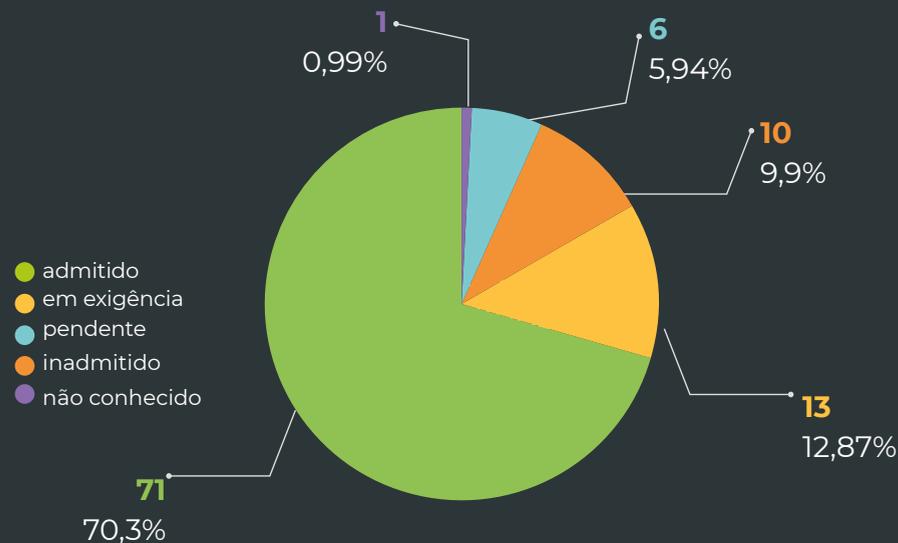
<sup>6</sup> NEBEHAY, Stephanie. U.N. agency says coronavirus emergency could trump some patent rights. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-health-coronavirus-patents/u-n-agency-says-coronavirus-emergency-could-trump-some-patent-rights-idUSKBN21P1PZ>. Acesso em: 05 mai. 2020.; ROSENBLATT, Mike. Restrictions on coronavirus patents would restrict research. 2020. Disponível em: <https://www.bostonglobe.com/2020/04/27/opinion/restrictions-coronavirus-patents-would-restrict-research>. Acesso em: 05 maio 2020.

Desde que esse sistema foi implantado, muito já se discutiu tal prioridade na análise.

Para facilitar o acesso a informações relacionadas ao assunto, o INPI lançou um painel interativo atualizado periodicamente com os dados sobre os processos que solicitaram análise.

Nesse painel, é possível verificar diversas informações, como país de origem, ano do requerimento e até o status dos 101 pedidos de prioridade que já foram realizados até o momento, mostrado abaixo<sup>7</sup>:

### Pedidos de prioridade relacionados a análise de patentes em tempos de COVID-19



Inclusive, em 12/05/2020, aproximadamente um mês após a publicação da Portaria, o INPI concedeu prioridade de trâmite no processo de 46 (quarenta e seis) patentes de invenção para medicamentos, incluindo para a droga remdesivir, após pedido do Ministério da Saúde<sup>8</sup>.

Poucos dias antes, o senador Telmário Mota (Pros-RR) apresentou Projeto de Lei, propondo a modificação da Lei 9.279/1996 (Lei de Propriedade Industrial) para determinar que INPI dê prioridade de trâmite aos processos de patente que o Ministério da Saúde indicar como essenciais ao combate de epidemias<sup>9</sup>.

Não houve movimentação neste PL, desde que enviado ao Plenário do Senado em 05/05/2020.

<sup>7</sup> Disponível em: <https://www.gov.br/inpi/pt-br/servicos/patentes/tramite-prioritario/accelere-seu-exame>. Acesso em 17. jul. 2020

<sup>8</sup> Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/saude/inpi-patente-covid-19-13052020>. Acesso em 21 ago. 2020.

**/ 5**

## O novo Coronavírus como doença ocupacional

**Yara** Leal Girasole

yara@baptistaluz.com.br

**Publicado em:**

11 de maio de 2020

*“A responsabilidade do empregador na promoção de um ambiente de trabalho adequado e seguro nunca foi tão importante”*

**Yara Leal Girasole**

Advogada coordenadora da área trabalhista do B/Luz

No final do mês de abril, o Plenário do STF<sup>1</sup> ratificou a Medida Provisória (“MP”) 927/2020<sup>2</sup>, com a exceção dos artigos 29 e 31 de referida norma.

O artigo 29 da MP 927 afastava o reconhecimento de acidentes / doenças ocupacionais em caso de contaminações pelo novo Coronavírus, exceto se comprovado o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho prestado pelo empregado ao seu empregador.

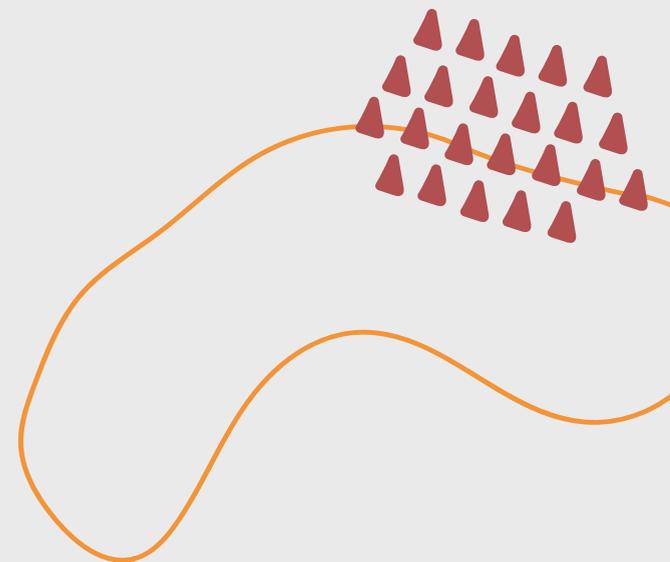
Já o artigo 31, também suspenso pela decisão do STF, restringia as fiscalizações trabalhistas por parte do Ministério da Economia<sup>3</sup>.

Neste material vamos abordar os aspectos relacionados ao artigo 29 da MP 927, que trata sobre a caracterização, ou não, de doença ocupacional / acidente de trabalho em razão da contaminação pelo novo Coronavírus.

Para isso, a maneira mais adequada de analisar a questão encontra respaldo na legislação previdenciária, a qual trata do assunto.

A Lei 8213/91<sup>4</sup> dispõe que, para que seja caracterizado um acidente do trabalho e/ou uma doença ocupacional, é necessário que haja uma lesão (corporal, mental ou funcional), morte, perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade do empregado para o trabalho.

No caso do Coronavírus, a responsabilidade do empregador será presumida<sup>5</sup> se a atividade empresarial por ele exercida for considerada de risco, como é o caso de hospitais, postos de saúde e/ou clínicas médicas, por exemplo.



<sup>1</sup>Supremo Tribunal Federal

<sup>2</sup> A Medida Provisória 927/2020, publicada em 22 de março de 2020, dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19).

<sup>3</sup> Responsável pelo Ministério do Trabalho e Emprego

<sup>4</sup> A Lei 8.213/1991, por sua vez, normatiza os Planos de Benefícios da Previdência Social.

<sup>5</sup> Responsabilidade objetiva

Em caso de atividades não vinculadas as áreas da saúde, para que seja reconhecido o acidente de trabalho em razão do Coronavírus, será necessária a prova quanto a existência do nexo de causalidade entre a contaminação do empregado com o seu respectivo ambiente de trabalho.

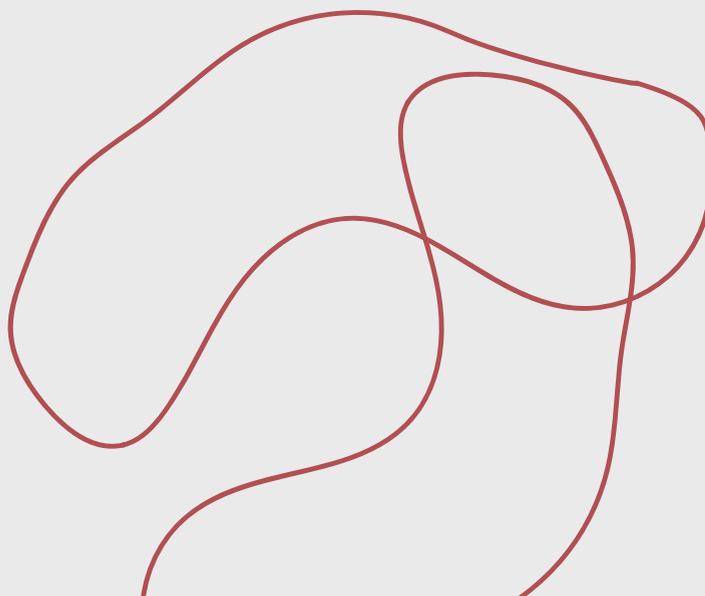
Desse modo, embora as medidas de saúde e segurança sempre tenham sido temas de muita relevância nas empresas, percebe-se que o tema ganha ainda mais destaque atualmente. O vírus é invisível e a promoção de medidas de segurança é a única forma de conter a sua propagação.

Assim, a responsabilidade do empregador na promoção de um ambiente de trabalho adequado e seguro nunca foi tão importante. As medidas de saúde e segurança, sobretudo as de combate ao Coronavírus não só devem ser divulgadas nas empresas, como incentivadas e fiscalizadas, sob pena de contaminação em massa, inviabilidade da atividade empresarial em razão de ausência de mão de obra, riscos trabalhistas (estabilidades, rescisões contratuais e demandas judiciais), além dos riscos previdenciários (ações do INSS e aumento FAP).

Para o atual cenário de pandemia, a melhor arma para as empresas e seus empregados é a observância das orientações do Ministério da Saúde. Destaca-se, nesse sentido, que

se houver afrouxamento das regras de segurança pelo empregador e negligência do empregado, é possível o reconhecimento do acidente de trabalho / doença ocupacional e o consequente reconhecimento da responsabilidade do empregador. Este raciocínio vale tanto para as atividades de risco, como para as atividades que não são consideradas de risco.

Destarte, para evitar demandas envolvendo o tema, necessário que o empregador promova, incentive e fiscalize as normas de saúde e segurança e proporcione as medidas necessárias para evitar a dissipação do vírus. Em caso de contaminação de algum trabalhador, procure orientação jurídica para saber como proceder em cada caso.



/ 6

## A retomada das atividades empresariais e as possíveis alternativas trabalhistas trazidas pela Lei 14.020/2020

**Yara Leal Girasole**  
yara@baptistaluz.com.br

**Nathalia Ferreira Coutinho**  
nathalia.coutinho@baptistaluz.com.br

Publicado em:  
29 de julho de 2020

### Introdução

Quatro meses se passaram e ainda estamos em quarentena, mas no Brasil – e em muitos lugares do mundo – vimos as empresas se preparando para a **retomada gradual de suas atividades** e o esforço na promoção de um ambiente seguro para seus empregados, clientes, colaboradores e parceiros.

Com base no papel social das empresas, a preocupação com o ambiente de trabalho sadio é de extrema importância, mas, diante do cenário de pandemia, muitos desafios, sobretudo de ordem econômica, vêm sendo enfrentados por todos.

Algumas flexibilizações no âmbito trabalhista foram de grande valia durante a pandemia, como a possibilidade de antecipação e concessão de férias com prazo reduzido, banco de horas extraordinário, FGTS diferido, teletrabalho emergencial, redução proporcional da jornada e salário, suspensão de contratos, dentre outros assuntos tratados em artigos específicos já publicados em nossas redes sociais.

Contudo, vale destacar que, embora algumas dessas flexibilizações não possam mais ser utilizadas<sup>1</sup>, todas as negociações formalizadas na vigência das normas específicas para o enfrentamento da pandemia do Novo Coronavírus seguirão plenamente válidas.

O fato é que aprendemos muito – em todos os sentidos – neste período de pandemia, de modo que o objetivo desse material é simplificar a interpretação e aplicação do direito do trabalho que sofreu com tantas alterações e inovações legislativas.

Destacamos, apenas, que todas as informações aqui trazidas devem ser avaliadas de acordo com a dinâmica e peculiaridade de cada empresa e dentro do contexto de enfrentamento da pandemia, de modo que devem ser discutidas caso a caso. Contudo, vale destacar que, embora algumas dessas flexibilizações não possam mais ser utilizadas<sup>1</sup>, todas as negociações formalizadas na vigência das normas específicas para o enfrentamento da pandemia do Novo Coronavírus seguirão plenamente válidas.

O fato é que aprendemos muito – em todos os sentidos – neste período de pandemia, de modo que o objetivo desse material é simplificar a interpretação e aplicação do direito do trabalho que sofreu com tantas alterações e inovações legislativas.

Destacamos, apenas, que todas as informações aqui trazidas devem ser avaliadas de acordo com a dinâmica e peculiaridade de cada empresa e dentro do contexto de enfrentamento da pandemia, de modo que devem ser discutidas caso a caso.

<sup>1</sup>MP 927/2020  
caducou em  
19/07/2020.

## Suspensão do Contrato de Trabalho

Embora a negociação coletiva seja valorizada pela legislação vigente<sup>2</sup>, a Lei 14.020/2020, publicada em 07/07/2020, consolidou a possibilidade de suspensão de contrato(s) de trabalho do(s) empregado(s) por meio de acordo individual escrito, desde que haja comunicação prévia de 2 (dois) dias.

Essa suspensão de contrato de trabalho era possível apenas e tão somente por meio de negociação coletiva<sup>3</sup>, contudo, em meio a pandemia, a Medida Provisória (“MP”) nº 936/2020, convolada na Lei acima, flexibilizou a legislação como forma de ajudar as empresas e, por consequência, manter a empregabilidade.

Durante a suspensão do contrato de trabalho, o empregado não pode exercer atividade remunerada e passa a receber um Benefício Emergencial<sup>4</sup> do Governo Federal, o qual tem por base o valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito se fosse dispensado sem justa causa.

A empresa deixa de pagar o(s) salário(s), mas deve manter os benefícios fornecidos

ao(s) empregado(s), exceto aqueles que se relacionam a condição da prestação dos serviços, como vale transporte, adicionais de insalubridade, periculosidade ou noturno.

O prazo máximo de suspensão do contrato de trabalho é de 120 (cento e vinte)<sup>5</sup> dias, os quais podem ser usufruídos pelo empregado de forma fracionada, em períodos sucessivos ou intercalados, devendo-se respeitar o período mínimo de 10 (dez) dias.

Para as empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), é obrigatório o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado com o contrato de trabalho suspenso. Esse valor não possui natureza salarial, logo não serve como base de cálculo para contribuições previdenciárias e fiscais, nem tampouco deve sofrer reflexos trabalhistas.

A suspensão do contrato de trabalho está condicionada a observância dos seguintes critérios:

<sup>2</sup> Artigo 7º, XXVI da CF e 611-A da CLT

<sup>3</sup> Artigo 476-A da CLT.

<sup>4</sup> Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no artigo 3º, da Lei 14.020/20.

<sup>5</sup> Art. 3º do Decreto 10.422/20

## Negociação Individual

Receita bruta em 2019	Remuneração	Ajuda compensatória mensal obrigatória	Valor do benefício emergencial
>4,8 milhões	≤ R\$ 2.090,00 ou > R\$ 12.202,12	30% do salário do empregado	70% do seguro desemprego
>4,8 milhões	≤ R\$ 3.135,00 ou > R\$ 12.202,12	Não se aplica	100% do seguro desemprego

**Tabela 1** | detalhamento da suspensão do contrato de trabalho

Após a formalização do contrato escrito, o qual admite-se, inclusive, a assinatura eletrônica<sup>6</sup> das partes<sup>7</sup>, o empregador deve reportar as informações no site do Ministério da Economia<sup>8</sup> no prazo máximo de 10 (dez) dias.

<sup>6</sup> Art. 12, § 3º da Lei 14.020/20

<sup>7</sup> Empregado e empregador

<sup>8</sup> <https://servicos.mte.gov.br>

## Redução de jornada de trabalho e do salário

Assim como na suspensão do contrato de trabalho, a legislação para enfrentamento a pandemia do Novo Coronavírus abriu a possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário por meio de acordo individual.

Destaca-se, contudo, que deve ser **mantido o valor do salário-hora**, bem como a comunicação formal e prévia ao empregado de, no mínimo, 2 (dois) dias.

O prazo máximo de redução da jornada e do salário também é de 120 (cento e vinte)<sup>9</sup> dias, os quais poderão ser sucessivos ou intercalados, devendo-se respeitar o período mínimo de suspensão contratual de 10 (dez) dias.

Para acordos individuais, a proporção de 25% (vinte e cinco por cento) de redução pode ser aplicada irrestritamente, a todos os trabalhadores.

Já para os percentuais de 50% (cinquenta por cento) e 70% (setenta por cento), devem-se observar as seguintes condições de negociação:

### Negociação Individual

Receita bruta em 2019	Remuneração
>4,8 milhões	≤ R\$ 2.090,00 ou > R\$ 12.202,12
>4,8 milhões	≤ R\$ 3.135,00 ou > R\$ 12.202,12
Indiferente	Empregados cuja redução proporcional de jornada de trabalho e de salário não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente

**Tabela 2** | detalhamento da redução proporcional da jornada de trabalho e de salário por meio de acordo individual.

<sup>9</sup> Art. 2º do Decreto 10.422/20

Além dos percentuais legais, poderão ser acordados percentuais de redução de jornada e salário diversos mediante negociação coletiva.

Outra novidade trazida pela lei foi a possibilidade de celebração de convenção ou acordo coletivo posteriormente a acordos individuais vigentes. Neste caso, havendo conflito entre os acordos firmados, deve-se observar que haverá:

- prevalência do acordo individual no período anterior ao acordo coletivo;
- aplicação das regras estabelecidas em acordo coletivo, desde que mais favoráveis ao trabalhador;
- prevalência do acordo individual se o acordo coletivo não for favorável ao trabalhador.
- O valor do Benefício Emergencial será calculado proporcionalmente ao percentual de redução da jornada e salário.

<sup>10</sup> Período em que o empregado tem seu emprego garantido, não podendo ser dispensado por vontade do empregador, salvo por justa causa ou força maior.

<sup>11</sup> Art. 10, II, “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal

<sup>12</sup> Art. 543, § 3º da CLT

<sup>13</sup> Art. 10, II, “a” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal

<sup>14</sup> Art. 118 da Lei 8.213/91

<sup>15</sup> Art. 472, §1º da CLT

## Estabilidade provisória

A legislação vigente prevê algumas hipóteses de estabilidade no emprego<sup>10</sup>, tais com a estabilidade da gestante<sup>11</sup>, do dirigente sindical<sup>12</sup>, membro da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes)<sup>13</sup>, empregados acidentados no trabalho<sup>14</sup>, serviço militar obrigatório<sup>15</sup>, além de outras previstas em normas coletivas.

Sem prejuízo das garantias conferidas em lei ou norma coletiva, as flexibilizações trabalhistas trazidas pela Lei 14.020/2020 carregam consigo uma **estabilidade provisória extraordinária, a qual garante ao empregado com contrato de trabalho suspenso e/ou reduzido uma estabilidade pelo período da(s) medida(s) adotada(s) (suspensão e/ou redução) e por igual período após o seu encerramento.**

Exemplo: Para o colaborador com 30 (trinta) dias de suspensão do contrato de trabalho, será garantida a estabilidade provisória no emprego por 60 dias (30 dias de suspensão mais 30 dias após o retorno das atividades). Se houver 30 (trinta) dias de suspensão do contrato de trabalho e 60 (sessenta) dias de redução de jornada e salário, o empregado terá estabilidade de 180 (cento e oitenta) dias, ou seja, 90 (noventa dias) dias da medida mais 90 (noventa) dias após a retomada normal das atividades.

Destaca-se que a Lei trouxe a previsão de penalidade / indenização em caso de dispensa imotivada durante o período de garantia provisória no emprego, a qual deverá ser paga, sem prejuízo do pagamento das verbas rescisórias devidas, nas seguintes proporções:

Medida	Indenização
Redução de jornada e salário $\geq 25\% < 50\%$	50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego
Redução de jornada e salário $\geq 50\%$ e $< 70\%$	75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego
Redução de jornada e salário $\geq 70\%$ ou Suspensão temporária do contrato de trabalho	100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego

**Tabela 3 |** flexibilizações trabalhistas trazidas pela Lei 14.020/2020: relação medida x indenização

## Situações Especiais

### Gestante e adotante

Além da estabilidade no emprego garantida a empregada gestante<sup>16</sup> e adotante<sup>17</sup>, a Lei 14.020/2020 autoriza, expressamente, a suspensão do contrato de trabalho e redução proporcional da jornada e do salário para essas profissionais. Contudo, a empresa deve-se atentar ao início do fato gerador do salário maternidade, para imediata interrupção do acordo individual e início do gozo da licença maternidade<sup>18</sup>.

Destaca-se que a **garantia provisória** decorrente da aplicação das medidas de redução ou suspensão ao contrato de trabalho, **será aplicada cumulativamente àquela estabelecida em lei ou negociação coletiva e terá início logo após o gozo da licença maternidade.**

### Pessoa com deficiência

A legislação [19] já regulamenta a contratação de Pessoa com Deficiência (“PcDs”) e a pandemia veio enrijecer a questão, pois **vedou a demissão**, sem justo motivo, de colaboradores PcDs<sup>20</sup>.

<sup>16</sup> Da confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, a qual pode ser estendida se a empresa for inscrita no Programa Empresa Cidadã

<sup>17</sup> Por 5 (cinco) meses contados da concessão da guarda provisória da criança à empregada adotante, a qual pode ser estendida se a empresa for inscrita no Programa Empresa Cidadã.

<sup>18</sup> Benefício previdenciário responsável pelo pagamento do salário maternidade.

<sup>19</sup> Art. 93 da Lei 8.213/91

<sup>20</sup> Art. 17, V, da Lei 14.020/20.

## Empregados aposentados

Possibilidade de empregados aposentados acordarem a redução proporcional da jornada e salário ou a suspensão contratual por meio de acordo individual (desde que enquadrados nas hipóteses que autorizam a negociação individual) e desde que o **empregador efetue o pagamento de uma ajuda compensatória mensal, de natureza indenizatória, equivalente ao Benefício Emergencial.**

Na hipótese de suspensão contratual, além da ajuda compensatória equivalente ao Benefício Emergencial, o empregador que tiver auferido no ano calendário de 2019 receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) deverá efetuar o pagamento da ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado.

## Empregado intermitente

O trabalhador intermitente que tiver o contrato formalizado até a data de publicação da MP 936/2020, em 01/04/2020, terá direito a receber o benefício emergencial mensal no **valor de R\$ 600,00** (seiscentos reais).

Ainda que o empregado possua mais de um vínculo empregatício neste formato, receberá apenas um benefício, sendo-lhe facultado contribuir para o Regime Geral de Previdência Social no período.

## Recontratação de ex-empregados

A Portaria nº 16.655/2020, expedida pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT), publicada em 14/07/2020, flexibilizou a legislação trabalhista ao determinar que não haverá presunção de fraude no caso recontração de trabalhadores desligados durante a pandemia do Coronavírus.

No entanto, **deve-se manter os termos do contrato rescindido**<sup>21</sup>, exceto previsão em contrário em norma coletiva.

Os efeitos da referida Portaria terão seus efeitos retroagidos à 20/03/2020.

## Aviso Prévio

A Lei 14.020/2020 ainda trouxe a possibilidade de empregador e empregado acordarem o **cancelamento do aviso prévio**<sup>22</sup> em curso para a implementação das medidas de suspensão contratual ou redução da jornada e salário, como medida de manutenção do emprego e da renda do empregado.

## Dívidas e Empréstimos

Os empregados que estiverem submetidos a Lei 14.020/2020, podem repactuar as operações de empréstimos consignados, com possibilidade de

<sup>21</sup> Art. 1º da Portaria SEPRT Nº 16.655/2020 – Durante o estado de calamidade pública de que trata o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, não se presumirá fraudulenta a rescisão de contrato de trabalho sem justa causa seguida de recontração dentro dos noventa dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou, desde que mantidos os mesmos termos do contrato rescindido.

<sup>22</sup> Art. 23 da Lei 14.020/2020

redução das prestações nas mesmas proporções da redução salarial, garantido o prazo de carência de até 90 (noventa) dias.

Em caso de dispensa dos empregados submetidos à Lei, há, ainda, a possibilidade de novação de dívidas e conversão do empréstimo consignado em empréstimo pessoal, para o qual haverá carência de 120 (cento e vinte dias)<sup>23</sup>.

## **Fato do Príncipe (Factum Principis)**

Trata-se paralisação temporária ou definitiva das atividades empresariais motivada por ato de autoridade do poder executivo, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade empresária. Neste caso, a legislação traz a possibilidade de extinção do(s) contrato(s) de trabalho, devendo o pagamento das indenizações rescisórias serem realizadas pelas Governo.

Este tema trouxe muitas controvérsias durante a pandemia, mas a Lei 14.020/2020 resolveu a questão ao afastar a possibilidade de se evocar a extinção dos contratos de trabalho em razão do “Fato do Príncipe”, de modo que em caso de rescisão(ões) contratual(is) durante o período da pandemia, caberá ao empregador realizar o pagamento das verbas rescisórias integralmente, as quais podem ser reduzidas em caso de força maior<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> Artigo 26 da Lei 14.020/2020.

## Conclusão

Nos últimos meses vivenciamos forçosamente uma transformação nas relações sociais e econômicas, o que culminou em um cenário de adaptação das relações de trabalho. Passamos a trabalhar em casa e a fazer reuniões de forma remota! O mundo mudou, o home office é uma realidade e, em muitos casos, a produtividade dos profissionais aumentou substancialmente.

Contudo, ainda estamos em mundo pandêmico, pois a contaminação ainda não foi controlada, e ainda não há vacina desenvolvida e testada capaz de imunizar a população. Dessa forma, todas as medidas legais, sanitárias e regulatórias devem ser observadas pelas empresas, de modo a evitar exposição trabalhista, fortalecer o seu compromisso social e engajar os colaboradores na retomada das atividades empresariais.

A retomada das atividades empresariais deve ser feita com cautela e certa flexibilidade e compreensão para com os profissionais, os quais podem possuir limitações estruturais e de ordem pessoal nessa retomada.

Dessa forma, um bom planejamento e assessoria técnica são fundamentais para a segurança de todos, inclusive para a continuidade das relações de trabalho e retomada do crescimento econômico.

**Todos estamos juntos no combate ao Coronavírus!**

<sup>24</sup> Art. 502 da CLT.

/ 7

## O benefício emergencial pago pelo governo federal e a responsabilidade do empregador

Portaria nº 10.486/2020

**Yara** Leal Girasole

yara@baptistaluz.com.br

**Marcella** Lange Del Vecchio

marcella@baptistaluz.com.br

**Publicado em:**

[04 de maio de 2020](#)

Em 01 de abril de 2020, o Governo Federal publicou a [Medida Provisória 936/2020](#) ("MP 936"), a qual autorizou a redução do salário e da jornada de trabalho, bem como a suspensão dos contratos de trabalho. Além disso, a MP 936 também criou o Benefício Emergencial<sup>1</sup>, uma ajuda financeira concedido pelo Governo Federal aos trabalhadores submetidos à MP 936.

Contudo, diante dos inúmeros pedidos de pagamento do Benefício Emergencial, o Ministério da Economia, responsável pelo gerenciamento do referido Benefício, regulamentou, no último dia 24, por meio da [Portaria 10.486/2020](#), as regras a serem observadas.

A primeira regra diz respeito àqueles trabalhadores que não são elegíveis ao recebimento do Benefício Emergencial, quais sejam: aqueles que ocupem cargo público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou sejam titulares de mandato eletivo; que tiverem o contrato de trabalho celebrado após a vigência

<sup>1</sup> O Benefício Emergencial tem como referência o valor do Seguro Desemprego.

da MP 936; que recebam benefício de prestação continuada do INSS (exceção de pensão por morte e auxílio acidente), seguro-desemprego ou bolsa de qualificação profissional.

Destaca-se que os trabalhadores mencionados acima não poderão receber o benefício emergencial, tampouco poderão ter seus contratos de trabalho suspensos ou a jornada de trabalho e salários reduzidos.

Outra hipótese regulamentada pela Portaria 10.486/2020 diz respeito aos trabalhadores que não estão sujeitos a controle de jornada e que percebam remuneração variável. Isso porque, nestas situações especiais, caso seja adotada algumas das medidas da MP 936, o empregador deverá “flexibilizar” as exigências quanto as regras de produtividade no período da redução do salário.

Para que haja processamento do pagamento do Benefício Emergencial, todos os acordos firmados para a redução de jornada e salários ou para a suspensão dos contratos de trabalho deverão ser comunicados ao Ministério da Economia no prazo máximo até 10 (dez) dias.

O empregado passará a receber o Benefício Emergencial 30 (trinta) dias após a data de início da redução da jornada e salário ou suspensão contratual, desde que respeitado o prazo de 10 (dez) dias para a comunicação ao Ministério da Economia. Caso o empregador

desrespeite referido prazo, o pagamento será efetuado 30 (trinta) dias contados da comunicação ao Ministério da Economia.

Em caso de ausência ou erro das informações prestadas pela fonte empregadora ao Ministério da Economia, o empregador ficará responsável pelo pagamento da diferença do valor do Benefício Emergencial ao que o trabalhador teria direito. Se houver recebimento de valores a maior, estes valores deverão ser restituídos pelo empregador, sob pena de inscrição em Dívida Ativa da União.

Para que não haja nenhum indício de fraude ou contestação por parte do empregador, recomenda-se que as empresas se atentem às informações prestadas ao Ministério da Economia e respeitem os termos de redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho.

Por fim, vale lembrar que o prazo para redução de jornada e salário é, no máximo de 90 (noventa) dias, enquanto a suspensão do contrato de trabalho tem prazo máximo de 60 (sessenta) dias. Já o benefício emergencial tem como valor de referência o benefício do seguro desemprego.

Nós, do Baptista Luz Advogados, podemos ajudar as empresas na escolha das melhores alternativas. Contem conosco!

/ 8

## Projeto de Adequação dos Estabelecimentos Varejistas no contexto do COVID-19

**Bruna Castanheira**

bruna.castanheira@baptistaluz.com.br

**Marina Polli**

marina@baptistaluz.com.br

**Publicado em:**

[04 de junho de 2020](#)

**Atualizado em:**

[04 de agosto de 2020](#)

A imposição do isolamento social e o fechamento de lojas físicas de alguns segmentos comerciais causaram transformações no varejo. Agora, considerando a retomada das atividades, o que se vislumbra é um processo de readaptação, que deve observar contextos complexos, demandando uma série de experimentações, tentativas e ajustes operacionais para o comércio.

Se a disseminação do Covid-19 começou (e continua) levantando questões no campo da saúde, ao perceberem os impactos econômicos de uma pandemia, os governos tiveram que fazer ajustes de natureza regulatória e jurídica para acomodar medidas sanitárias de combate ao novo Coronavírus.

Por isso, logo quando o Plano de Retomada Consciente de São Paulo foi publicado, criamos o [Guia para Atuação de Estabelecimentos varejistas no contexto do COVID-19](#) como uma forma de auxiliar o setor varejista no processo de retomada de suas atividades presenciais.

# 61.063

## Processos sobre **COVID-19** no Brasil

Comarcas	Juízes responsáveis	Tribunais	Processos em Fase Especial
1.207	2.087	57	22
Processos em Segunda Instância	Processos em Fase Superior	Processos no Supremo	Processos encerrados
64	1	2	69

**Fonte:** CNJ, DBJUS, CNMP

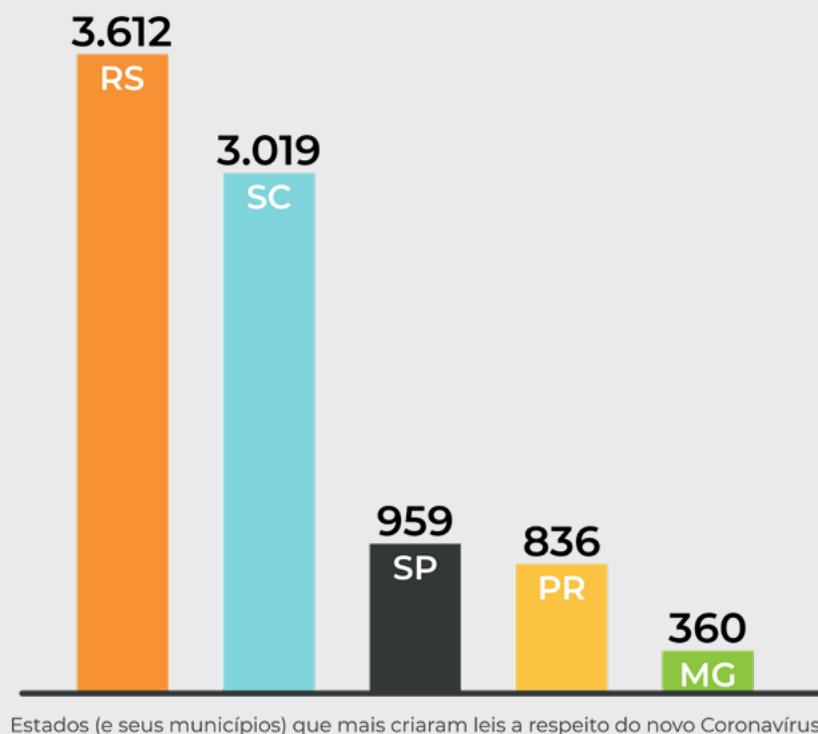
Dados de 29/05/2020

# 9.455

Leis **municipais**  
criadas a respeito do  
novo Coronavírus

# 545

Leis **estaduais**  
criadas a respeito do  
novo Coronavírus



Fonte: leismunicipais.com.br

Dados de 29/05/2020

Nossa intenção sempre foi compreender, em meio às várias leis federais, estaduais e municipais, o que deve ser observado e implementado nos estabelecimentos e quais são as boas práticas a serem adotadas, para que os clientes, empregados e fornecedores sejam recebidos de forma segura e em respeito às leis.

Nesse sentido, acreditamos que a elaboração e execução do **Projeto de Adequação** não almeja apenas contribuir com a saúde de todos envolvidos, eliminar riscos regulatórios e eventuais penalidades, mas também proporciona oportunidades de ganhos reputacionais no mercado. Assim, entendemos que cada empresa, considerando a sua realidade e região, deverá elaborar o **Projeto de Adequação** prevendo diversas fases e protocolos necessários para mitigar riscos e contribuir com a crescente conscientização dos consumidores. Trata-se, certamente, de um assunto jurídico que será muito discutido no direito pós-pandemia.

Para elaborar o **Projeto de Adequação** devemos observar a legislação vigente e as boas práticas. Na área da saúde, importante lembrar que foi estabelecida a competência legislativa concorrente entre as esferas legislativas federal, estadual e municipal. É por isso que o governo federal, estados e municípios estão traçando diretrizes para combater os efeitos da pandemia.

Além disso, convém ressaltar que o Supremo Tribunal Federal (“STF”) decidiu que estados e municípios, considerando as competências e em seus territórios, podem prever medidas de combate à pandemia, dentre

elas, medidas de restrição à locomoção intermunicipal e local durante o estado de emergência decorrente da pandemia, sem a necessidade de autorização do Ministério da Saúde para a decretação de isolamento, quarentena e outras providencias.

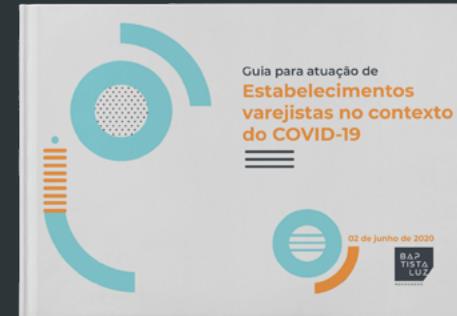
Daí porque o assunto deve ser analisado sob a perspectiva federal, estadual e municipal, como tentativa de compreender os mecanismos legais publicados recentemente. Vale ressaltar que, em linhas gerais, nos assuntos que tratam de saúde pública, está pacificado que **a norma mais protetiva deverá ser observada**, independentemente de ser oriunda do ente federal, estadual ou municipal.

Além de observar a legislação, o setor varejista deve se atender as boas práticas que, apesar de não serem legalmente obrigatórias, são recomendações do Governo, e que merecem ser consideradas para buscar uma adequação à nova realidade, e se revela necessária para viabilizar o exercício empresarial com segurança.

Quanto antes as empresas identificarem a importância de adotarem e participarem de projetos preventivos e estratégicos, mais rápida será a retomada dos negócios, dos empregos e da economia como um todo.

### **Quer saber mais sobre como estruturamos o guia de retomada do varejo?**

[Acesse o guia na íntegra em nosso site clicando aqui.](#)



**Disclaimer:** importante frisar que o Guia observou apenas o setor varejista presente no município de São Paulo/SP. As medidas legais e regulatórias de combate ao Covid-19 podem variar bastante em cada município, por isso recomendamos que você se atente à legislação local. Ainda, convêm ressaltar que, o guia foi publicado em junho de 2020. Todavia, a revisitação do material pode ajudar na estruturação de Projetos de Adequação. Contem conosco para que a retomada continue com segurança.

/ 9

## A excepcionalidade que justifica a repactuação da pensão alimentícia

**Alexander T. Marques Barquetti**  
alexander@baptistaluz.com.br

**Maria Regina de Campos Oliveira**  
mregina@baptistaluz.com.br

**Publicado em:**  
28 de abril de 2020

Aquela ideia de que a pensão alimentícia pode ser revista a qualquer momento não só é real, como faz todo sentido em momentos como o presente. As mudanças e os impactos que o novo Coronavírus têm ocasionado nas vidas e nas finanças das pessoas são inegáveis, culminando, por vezes, na redução ou até mesmo na extinção dos vencimentos daqueles que, por acordo ou por determinação judicial, devem mensalmente pagar pensão alimentícia a outra pessoa.

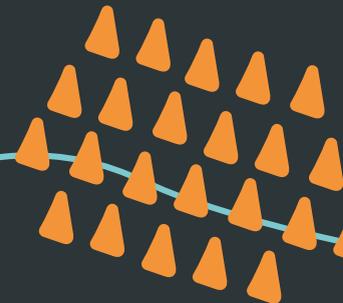
Partindo-se do princípio de que em situações normais a revisão da obrigação alimentar envolve um complexo e demorado procedimento – o que é bastante justificável em decorrência da necessidade de se encontrar o quanto é preciso para satisfazer as necessidades do alimentando e o quanto é possível o alimentante destinar sem prejudicar o próprio sustento – o protecionismo que o Poder Judiciário geralmente guarda em favor do alimentando tende a encontrar moderada flexibilização, com o justo propósito de se evitar o colapso da relação alimentar.

Daí se conclui que a repactuação dos alimentos – ainda que transitória – é a melhor alternativa para aqueles que, por uma ou outra razão, necessitam readequar a sua obrigação frente a essa nova realidade. E, como se sabe, havendo diálogo e bom entendimento entre alimentante e alimentando, o pedido judicial de revisão da pensão alimentícia é mais ágil e financeiramente mais econômico.

Ponto importante: a homologação judicial desse novo acordo é mais do que aconselhável; na verdade, é quase uma obrigação. Isso porque, além de garantir ao alimentando a certeza do recebimento da pensão alimentícia, o alimentante terá a segurança de que nada a mais do que restou pactuado e judicialmente reconhecido será por ele devido. Em outras palavras, ainda que o procedimento envolvendo a revisão da pensão alimentícia seja burocrático, a presença do Judiciário continua sendo vital para que alimentante e alimentando posteriormente não sofram, por exemplo, com notas de rodapé, pequenas letras, vírgulas, etc.

Por sua vez, para aqueles cuja revisão amigável da pensão alimentícia se mostre dificultosa, a adoção do procedimento contencioso se apresenta como alternativa. Sobre esse aspecto, já existem decisões judiciais tratando sobre pedidos dessa natureza em decorrência dos impactos financeiros impostos pelo novo Coronavírus, levando também em consideração a flexibilização dos conceitos inicialmente abordados.

O que se conclui é que, independentemente da via pela qual se dará a revisão dos alimentos, o objetivo a ser alcançado por todos os envolvidos é o de se evitar o desamparo material do alimentando em razão da ruína do alimentante, ainda mais em tempos de isolamento social e de desaceleração da economia.



## Sobre o Baptista Luz Advogados...

Somos agentes de transformação do ecossistema, usando o direito e as leis como instrumentos para promover a inovação e o desenvolvimento da sociedade. Atuamos lado a lado com organizações e instituições dos mais diversos setores, apoiando decisões estratégicas, planos táticos e operações em toda a cadeia de valor. Implementamos soluções jurídicas objetivas e dinâmicas no ambiente empresarial para elevar a competitividade de nossos clientes, fomentando transformação em todos os níveis da organização para consolidar as melhores relações entre pessoas, organizações e o primeiro setor.

**Essa nossa missão está presente em três pilares:**



### Foco em inovação

Somos agentes de transformação do ecossistema jurídico, usando o direito e as leis como instrumentos para promover a inovação e o desenvolvimento da sociedade.



### Parceiros de negócios

Nossos advogados conhecem profundamente os negócios dos nossos clientes e participam de decisões estratégicas alinhadas com os objetivos empresariais, além dos aspectos puramente legais.



### Abordagem Prática

Sabemos que nossos clientes precisam de decisões objetivas, práticas, funcionais e rápidas, por isso todas as nossas interações são focadas na simplicidade e no pragmatismo da comunicação.

Acesse [baptistaluz.com.br](http://baptistaluz.com.br) para conhecer nossos setores de expertise e ler mais a respeito dos temas sobre os quais geramos conteúdo com abordagem prática.

## Conheça todas as nossas áreas de atuação:

- / COMPLIANCE & ÉTICA CORPORATIVA
- / CONTRATOS EMPRESARIAIS
- / CONTENCIOSO & ARBITRAGEM
- / DIREITO AMBIENTAL
- / DIREITO PÚBLICO E REGULATÓRIO
- / FAMÍLIA
- / FINTECHS
- / FUSÕES & AQUISIÇÕES
- / FRANCHISING
- / IMOBILIÁRIO
- / MERCADO FINANCEIRO E DE CAPITAIS
- / MÍDIA & PUBLICIDADE
- / PLANEJAMENTO PATRIMONIAL & SUCESSÓRIO
- / PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS
- / PROPRIEDADE INTELECTUAL
- / TRABALHISTA
- / TRANSAÇÕES DE TECNOLOGIA
- / TRIBUTÁRIO
- / SOCIETÁRIO
- / VENTURE CAPITAL



[contato@baptistaluz.com.br](mailto:contato@baptistaluz.com.br)

[www.baptistaluz.com.br](http://www.baptistaluz.com.br)



### SÃO PAULO

Rua Ramos Batista, 444 / 2º Andar  
Vila Olímpia / São Paulo / SP  
Tel +55 11 3040 7050

### PORTO ALEGRE

R. Carlos Trein Filho, 599 / 11º andar  
Auxiliadora / Porto Alegre / RS  
Tel +55 51 3207 9057

### FLORIANÓPOLIS

Rua Bento Gonçalves, 183 / Sala 1001  
Centro / Florianópolis / SC  
Tel +55 48 3225 6468

### LONDRINA

Rua Ayrton Senna da Silva, 300 / Sala nº 1801  
Gleba Palhano / Londrina / PR  
Tel +55 43 3367 7050

### MIAMI

1110 Brickell Ave / Ste 200  
Miami / FL 33131



BAP  
TISTA  
LUZ

ADVOGADOS