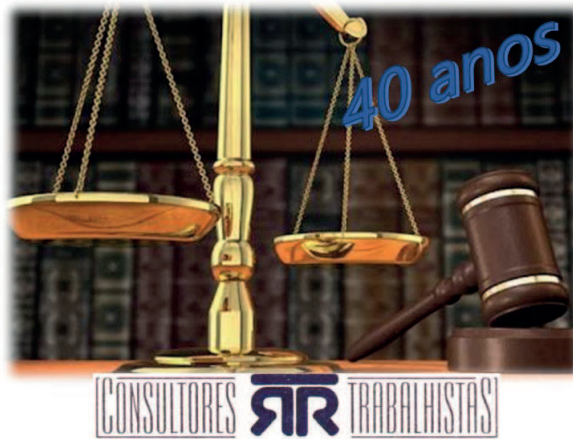


CONSULTORES RTR TRABALHISTAS

CIRCULAR DE NOVEMBRO e DEZEMBRO DE 2018 e JANEIRO DE 2019



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: 07/12/2018 - **Horário:** 14:00h às 18:00h.

Local: Federação dos Hospitais E Estabelecimento de Serviços de Saúde no Estado do Rio De Janeiro – FEHERJ

Endereço: Avenida Rio Branco, nº 257 – 15º andar – Centro - RJ

Coffee Break - Das 17:30h às 18:00h.

Palestrante:

Dr. Marcos Dias Castro - Juiz Federal do TRT/RJ

Temas:

- Terceirização e a responsabilidade da empresa tomadora de serviços diante da decisão do STF;
- Trabalho intermitente;
- Acordo extrajudicial, hipóteses de cabimento, procedimentos, etc;
- Rescisão por acordo entre empregado e empregador – hipóteses de cabimento, procedimentos, etc.
- Honorários de sucumbência;
- Atualização IPCA-E de acordo com a nova decisão do STF; hipóteses de cabimento, procedimento, se é ou não necessário pedido na petição inicial em relação à aplicação do índice.

Supervisão: Drs. Ricardo Alves da Cruz e Romario Silva de Melo
Advogados Especializados em Direito do Trabalho

Inscrições: Sras. Ana Maria ou Monalisa - **Endereço:** Avenida Rio Branco, nº 245, 15º andar – Centro – RJ - CEP.: 20040-009 - **Telefone:** (21) 2533-1262 Ramais 223/247

Obs.: Palestra sem Ônus para Nossos Clientes e Convidados!

Vagas Limitadas!!!

D O U T R I N A

RESCISÃO POR ACORDO

A Lei 13.467/2017 da Reforma Trabalhista trouxe uma novidade, que é a rescisão contratual por mútuo acordo entre empregado e empregador, acabando de vez com as simulações que se davam, quando o empregado queria sair da empresa, porém queria sacar o FGTS, surgindo deste ajuste uma prática irregular de ambas as partes.

A partir da reforma, essa modalidade de rescisão coloca a seguinte situação: o empregado que deseja sair da empresa busca o empregador e propõe sua saída em comum acordo; com a empresa concordando, o empregado tem direito a 80% do saldo do FGTS, e a multa do empregador cai pela metade, tendo de pagar 20% da multa rescisória, ficando vedado o recebimento do Seguro Desemprego pelo empregado.

Abaixo transcrito está o artigo que autoriza o término do contrato por mútuo consentimento:

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

- O aviso prévio, se indenizado, e

b) A indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

Esta modalidade de composição deve ser adotada, apenas, quando houver consenso entre as partes, não podendo a empresa obrigar o empregado a aceitar a rescisão, já que o empregado poderá ir à Justiça postular a nulidade do acordo e afirmar que houve assédio por parte do empregador, como também não pode o empregado obrigar a empresa a aceitar o acordo.

Mesmo que seja uma vontade e pedido do empregado, se ele estiver em período de estabilidade, e a empresa concordando com a rescisão, deverá indenizá-lo. O artigo sobre a rescisão acordada diz sobre a integralidade das verbas trabalhistas, portanto, isso também diz respeito so-

bre períodos de estabilidade do funcionário; como exemplo: se antes do retorno de licença maternidade uma funcionária quiser fazer o acordo, ele pode ser celebrado, porém será devido o pagamento da estabilidade da licença maternidade.

Atentar também com contratos suspensos: Isso ocorre nos períodos em que o funcionário estiver no INSS. Nestes casos não é possível fazer a rescisão, pois a suspensão impede a prática de atos neste período e provavelmente o acordo será nulo.

Havendo acordo, não existe um formato padrão para formalizar o ajuste, já que com a Reforma Trabalhista, a homologação deixou de ser obrigatória, mas nada impede que as partes se dirijam à entidade sindical para legitimar o acordo consensual.

Aconselhamos também que a empresa peça ao empregado que redija uma carta de próprio punho, solicitando à empresa o seu desligamento e, se possível, solicitar que duas testemunhas, juntamente com o empregador deem o ciente, para se evitar qualquer tipo de alegação ou vício na rescisão consensual.

A "baixa" na Carteira de Trabalho do trabalhador deve ser realizada normalmente, sem nenhuma anotação ou indicação a modalidade da rescisão, todavia, atenção: *"Para esse tipo de rescisão, a Lei 12.506/11 deve ser aplicada normalmente, nada muda com relação à projeção do aviso prévio; então, a data da baixa da carteira deve seguir essas regras (30 dias + 3 dias a cada ano trabalhado). Já nas anotações gerais deve constar o último dia efetivamente trabalhado."*

Na Reforma Trabalhista, também ficou definido que, independentemente do motivo da rescisão, o pagamento deve ser efetuado até dez dias contados a partir do término do contrato, somente deve ser observado se na Convenção Coletiva tem alguma orientação diferente, o que, neste caso, deverá ser seguida.

Concluindo, citamos abaixo os benefícios tanto do empregado como do empregador:

Empregado

- Recebimento de Multa Rescisória: Ele receberá multa rescisória, que será calculada sobre 20% do saldo do FGTS.
- Saque do FGTS: Poderá ser sacado 80% do saldo do FGTS. O restante do valor continuará retido na conta do trabalhador. Ficam garantidos as outras formas de saque integral, como na aquisição de imóvel.
- Aviso Prévio: Se indenizado, o trabalhador receberá 50% do aviso prévio. Caso ele cumpra aviso prévio trabalhado, a quantidade de dias será a mesma do pedido de demissão, ou seja, 30 dias de aviso. Neste caso, não há que se falar de redução de 2 horas ou 7 dias, pois somente ocorre na dispensa sem justa causa.
- Seguir com os projetos pessoais com recursos dentro da legalidade e sem risco.

Empregador

- Comparado a uma dispensa tradicional, o desembolso da verba rescisória é efetivamente menor. E, se for indenizado o aviso prévio, deverá pagar metade do valor.
- Não há contribuição de 10% do Saldo do FGTS: Na dispensa sem justa causa o empregador paga 40% de multa + 10% de contribuição social. Na rescisão consensual, os 10% não são devidos, conforme LC 110/01 ratificado pela circular 789/17 da Caixa Econômica.
- Não há prejuízos operacionais: Colaborador desmotivado e que queira sair da empresa gera uma série de problemas e tem produtividade reduzida. A demissão consensual pode ajudar nestes casos.
- Realiza acordo dentro da legalidade, sem risco de caracterizar rescisão fraudulenta.

ACORDO EXTRAJUDICIAL

A rescisão por acordo não se confunde com o acordo extrajudicial entre o empregado e o empregador.

Na rescisão por acordo não é necessária a intervenção judicial para consolidar o término do contrato de trabalho, como acima explicitado. A rescisão por acordo se encontra disciplinada no artigo 484-A da CLT, já a jurisdição voluntária, também chamada de acordo extrajudicial, trazida pela lei da reforma trabalhista se encontra disciplinada nos artigos 855-B a 855-E da CLT e veio a efetivar a conciliação também no âmbito privado, pois antes da reforma somente era permitido conciliar em juízo.

Com a reforma as partes podem conciliar livremente e submeterem o ajuste a apreciação do juízo, o que se dará com a homologação judicial.

Nos termos desta lei, somente é necessário que este acordo extrajudicial, firmado entre as partes (empregado e empregador), seja proposto e/ou apresentado para Justiça do Trabalho, a fim de homologá-lo, através de advogados. É importante frisar que tanto o empregado como o empregador deverão estar assistidos por advogado, não se admitindo advogado em comum para realizar o acordo.

Cabe ainda registrar que este processo de homologação de acordo extrajudicial não afasta a multa do art. 477, § 8º, da CLT, devendo as verbas rescisórias serem pagas até 10 dias, contados do término do contrato.

No processo de homologação de acordo extrajudicial, o juiz, no prazo de 15 dias da apresentação do pedido, analisará o acordo, designando audiência, se entender necessário, a fim de dias partes prestarem esclarecimentos, podendo o juiz homologar o acordo de plano, ou seja, sem a designação de audiência.

No caso de o juiz não homologar o acordo, este, obrigatoriamente, deve fundamentar a decisão denegatória, nos termos do artigo 93, IX da Constituição federal e artigo 832 da CLT. Em relação à hipótese de decisão denegatória, o juiz pode assim decidir em razão da ausência de requisitos formais do acordo; desencontro entre a vontade descrita no acordo e a

vontade real dos interessados e/ou se fundamentar no fato de envolver direitos indisponíveis, pois estes não admitem renúncia ou transação no Direito do Trabalho.

O acordo extrajudicial, homologado pela Justiça do Trabalho, terá efeito de título executivo judicial, possibilitando que o eventual inadimplemento seja executado na Justiça do Trabalho, bem como impede que o empregado possa discutir judicialmente as parcelas envolvidas no acordo.

A obtenção da quitação geral do extinto contrato de trabalho poderá ou não ser alcançada em juízo, já que o juízo poderá limitar a quitação ao objeto da transação.

Poderá também haver condenação em custas, tanto na hipótese do acordo ser homologado ou não, normalmente, às expensas do empregador.

Igualmente, caso entenda o juízo, poderá determinar o recolhimento das obrigações fiscais e previdenciárias.

O acordo extrajudicial, na realidade, ocorre da mesma forma que o acordo judicial; a diferença é que o acordo judicial é feito em um processo em andamento e o acordo extrajudicial não é necessário o ajuizamento ou a existência de uma ação, a própria petição inicial assinada pelas partes é suficiente para instar o Judiciário.

Dúvidas Sobre Terceirização e Contratação de Trabalhadores – Responsabilidade - Consequências

Após a decisão de o Supremo Tribunal Federal autorizar a contratação de trabalhadores na atividade fim empresarial, nasceu uma série de dúvidas sobre a legalidade ou não das empresas em demitir os empregados e contratá-los para trabalhar como pessoa jurídica na atividade fim.

O entendimento do STF regulamentou situações anteriores à lei de terceirização, aprovada em março de 2017 e à reforma trabalhista em vigor, desde novembro do ano passado.

Ambas modificam substancialmente o entendimento, até então utilizado pelos Tribunais, de acordo com a Súmula 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, onde era vedada a contratação de trabalhadores na atividade fim do empregador.

Chamamos à atenção de nossos clientes e colaboradores, que a demissão de funcionários para recontração como Pessoa Jurídica, mantendo a subordinação do trabalhador à empresa, continua ilegal, sob o ponto de vista jurídico e nem sequer foi objeto de julgamento nas ações analisadas pelo STF.

O que detectamos nas dúvidas e consultas recebidas, é que existe uma grande confusão entre terceirizados e pessoa jurídica. Na terceirização, uma empresa é contratada por outra para alocar em suas dependências, sob sua responsabilidade, trabalhadores contratados por ela. É preciso respeitar este processo. Não há neste tipo de contratação a perda de direitos, como a carteira assinada, o pagamento de férias e FGTS, o que não ocorre na contratação direta do trabalhador como pessoa jurídica.

Outro aspecto importante diz respeito à terceirização total de uma empresa, o que seria possível perante a letra da lei. Temos também indagações no sentido de que alguns empregados, poderiam ser contratados pela prestadora de serviços, o que também é possível, desde que respeitado o prazo de 18 meses desde a demissão dos empregados.

Todavia, é importante ressaltar que os riscos ainda permanecem, pois não foi coibido o ajuizamento de ações trabalhistas de reconhecimento de vínculo de emprego com o tomador de serviços, logo, se houver subordinação direta da empresa tomadora, o trabalhador continuará a responder às ordens diretas do tomador de serviços, poderá haver condenações neste sentido, a lei não veda esta possibilidade.

Outro fator importante é que a empresa tomadora continua a responder subsidiariamente pelas obrigações da empresa fornecedora de mão de obra, neste aspecto, não há nenhuma alteração, por isso devem-se tomar todos os cuidados possíveis no momento da negociação, para que não haja riscos futuros em relação às obrigações.

Um outro ponto de extrema importância, diz respeito à ocorrência de acidentes de trabalho, pois as condenações onde envolvem acidentes de trabalho, costumam ser solidárias, ou seja tanto a empresa fornecedora como a empresa tomadora, podem ser executadas, independentemente de ordem de preferência, devendo ser cumpridas as normas de segurança do trabalho rigorosamente tanto pelo fornecedor como pelo tomador de mão de obra.

Para uma melhor visão e compreensão, definimos abaixo os conceitos que podem auxiliar na identificação dos contratos:

• Empregados Terceirizados:

São os empregados contratados através de empresa fornecedora de mão de obra. Estes empregados não tem subordinação com a empresa tomadora e, sim, com a empresa fornecedora da mão de obra.

• Trabalhador temporário:

São os empregados contratados para suprir uma eventualidade, que pode ser uma demanda temporária de acréscimo de serviços, substituir empregados em férias, licenças médicas, etc. Este contrato tem prazo de 180 dias, podendo ser prorrogado por mais 90 dias, e possuem regras próprias que devem ser seguidas tanto pela empresa fornecedora como pela empresa tomadora de serviços.

• Trabalhador autônomo:

É aquele que é contratado para prestar um determinado tipo de serviço por tempo determinado sem subordinação e sem carga horária.

• Trabalhador PJ:

Tipo de contratação onde uma pessoa física abre uma pessoa jurídica, para prestação de serviços, podendo ser considerado irregular, se houver a presença da subordinação, pessoalidade e horário de trabalho.

• Profissional liberal:

Tem formação universitária ou técnica e tem liberdade para executar a sua atividade, podendo ser empregado ou trabalhar por conta própria. Exemplos: médicos, advogados, arquitetos, dentistas, jornalistas, etc.

• Profissional autônomo:

Pode ser qualquer pessoa, que tenha ou não uma qualificação profissional, mas sempre trabalha por conta própria, tem independência econômica e financeira, não sendo empregado de ninguém. Exemplo: pintores, encanadores, eletricitistas.

JURISPRUDÊNCIA ATUALIZADA

Chamamos a atenção para o novo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho em relação a OJ-SDI1- 394 cuja redação era a seguinte:

*“OJ-SDI1-394 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO PRÉVIO E DOS DEPOSITOS DO FGTS. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)
A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de “bis in idem”.*

Com o novo entendimento, o verbete jurisprudencial pode ser visto como alterado ou então cancelado, conforme novo entendimento abaixo:

Assunto: revisão ou cancelamento da OJ nº 394 da SDI-1 do TST

“TST-IRR- 10169-57.2013.5.05.0024”, decidiu-se, em 22/03/2018, submeter à apreciação do Tribunal Pleno a questão relativa à revisão ou cancelamento da OJ nº 394 da SDI-1 do TST, uma vez que a maioria dos Ministros votaram no sentido de fixar, para o Tema Repetitivo nº 9, tese jurídica de observância obrigatória, enunciada nos seguintes termos: “A majoração do valor do repouso semanal remunerado, decorrente da integração das horas extras habituais, deve repercutir no cálculos das demais parcelas que se baseiam no complexo salarial, não se cogitando de bis in idem por sua incidência no cálculos das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS”.

Concluindo, entendeu a C. Corte, que não gera bis in idem a integração das horas extras no cálculo das férias, 13º salário, aviso prévio e FGTS. Alertamos as empresas para o novo cálculo de seus respectivos empregados.

JURISPRUDÊNCIAS SELECIONADAS**Notícias STF Imprimir**

Quinta-feira, 30 de março de 2017

Terceirização: Plenário define limites da responsabilidade da administração pública

O Plenário do Supremo Tribunal Federal concluiu, nesta quinta-feira (30), o julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 760931, com repercussão geral reconhecida, que discute a responsabilidade subsidiária da administração pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa terceirizada. Com o voto do ministro Alexandre de Moraes, o recurso da União foi parcialmente provido, confirmando-se o entendimento, adotado na Ação de Declaração de Constitucionalidade (ADC) 16, que veda a responsabilização automática da administração pública, só cabendo sua condenação se houver prova inequívoca de sua conduta omissiva ou comissiva na fiscalização dos contratos.

Na conclusão do julgamento, a presidente do STF, ministra Cármen Lúcia, lembrou que existem pelo menos 50 mil processos sobrestados aguardando a decisão do caso paradigma. Para a fixação da tese de repercussão geral, os ministros decidiram estudar as propostas apresentadas para se chegar à redação final, a ser avaliada oportunamente.

Desempate

Ao desempatar a votação, suspensa no dia 15 de fevereiro para aguardar o voto do sucessor do ministro Teori Zavascki (falecido), o ministro Alexandre de Moraes ressaltou que a matéria tratada no caso é um dos mais profícuos contenciosos do Judiciário brasileiro, devido ao elevado número de casos que envolvem o tema. “Esse julgamento tem relevância no sentido de estancar uma interminável cadeia tautológica que vem dificultando o enfrentamento da controvérsia”, afirmou.

Seu voto seguiu a divergência aberta pelo ministro Luiz Fux. Para Moraes, o artigo 71, parágrafo 1º da Lei de Licitações (Lei 8.666/1993) é “mais do que claro” ao exonerar o Poder Público da responsabilidade do pagamento das verbas trabalhistas por inadimplência da empresa prestadora de serviços.

No seu entendimento, elastecer a responsabilidade da Administração Pública na terceirização “parece ser um convite para que se faça o mesmo em outras dinâmicas de colaboração com a iniciativa privada, como as concessões públicas”. O ministro Alexandre de Moraes destacou ainda as implicações jurídicas da decisão para um modelo de relação público-privada mais moderna. “A consolidação da responsabilidade do estado pelos débitos trabalhistas de terceiro apresentaria risco de deses-

tímulo de colaboração da iniciativa privada com a administração pública, estratégia fundamental para a modernização do Estado”, afirmou.

Voto vencedor

O ministro Luiz Fux, relator do voto vencedor – seguido pela ministra Cármen Lúcia e pelos ministros Marco Aurélio, Gilmar Mendes, Dias Toffoli e Alexandre de Moraes – lembrou, ao votar na sessão de 8 de fevereiro, que a Lei 9.032/1995 introduziu o parágrafo 2º ao artigo 71 da Lei de Licitações para prever a responsabilidade solidária do Poder Público sobre os encargos previdenciários. “Se quisesse, o legislador teria feito o mesmo em relação aos encargos trabalhistas”, afirmou. “Se não o fez, é porque entende que a administração pública já afere, no momento da licitação, a aptidão orçamentária e financeira da empresa contratada”.

Relatora

O voto da relatora, ministra Rosa Weber, foi no sentido de que cabe à administração pública comprovar que fiscalizou devidamente o cumprimento do contrato. Para ela, não se pode exigir dos terceirizados o ônus de provar o descumprimento desse dever legal por parte da administração pública, beneficiada diretamente pela força de trabalho. Seu voto foi seguido pelos ministros Edson Fachin, Luís Roberto Barroso, Ricardo Lewandowski e Celso de Mello.

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 (PJE). 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 protocolortr@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 OBRIGATORIOS PARA ELABORAÇÃO DA DEFESA

Solicitamos a todos os clientes que, ao receberem a petição inicial, a 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 frequência, 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

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!

RTR CONSULTORES TRABALHISTAS S/C
PALADINO ADVOGADOS ASSOCIADOS
KLING, COELHO E ALMEIDA ADVOGADOS ASSOCIADOS

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.

ADVOCACIA e CLIENTES

A Advocacia é uma das profissões mais antigas, pois remonta aos primórdios de 3.000 anos a.C., sendo também uma terapia nas relações humanas.

Sua importância desperta para o advogado, clientes e magistrado, sentimentos de emoções, como dor, angústia, anseios e aflições em todo o curso regular do processo, sendo o Advogado em determinado momento, analista e psicólogo do cliente.

Uma peculiaridade importante da advocacia é a plena liberdade do cliente na contratação de um advogado de confiança, pois, muitas vezes, por recomendação comparece ao escritório indicado por outro cliente que, provavelmente, tenha sido coroado com uma sentença favorável à postulação dos seus direitos após árdua e longa demanda judicial, sempre ombro a ombro.

A atividade do Advogado transcende os limites de sua responsabilidade profissional, pois muitas vezes vivencia com o cliente seus problemas e aflições, sendo o porto seguro do cliente.

Constitucionalmente, o advogado é imprescindível à administração da Justiça, e em seu Ministério Privado, presta serviço público (múnus público) exercendo uma função social.

Outra peculiaridade que o público desconhece é que o advogado pode a qualquer tempo renunciar ao mandato (poderes outorgados na procuração), após comprovada notificação ao cliente (artigo 112 do Código de Processo Civil), caso não queira continuar na defesa daquele cliente, devendo sempre respeitar o pacto contratual, se houver. No caso de renúncia após comprovada a notificação, o advogado ainda fica obrigado a responder por todos os atos do processo por mais 10 dias.

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