

CIRCULAR DE AGOSTO, SETEMBRO e OUTUBRO DE 2021

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

LEGISLAÇÃO

DA LEI Nº 13.709/2018 - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

Qual o objetivo da Lei?

A proteção de dados pessoais e a privacidade no Brasil.

A partir de quando?

Sua vigência ocorre a partir do mês de agosto de 2020, porém, **as sanções administrativas somente terão vigência a partir de 01 de agosto de 2021.**

Quem poderá fiscalizar os procedimentos da referida Lei?

O ANPD (Autoridade Nacional de Proteção de Dados) quem fiscalizará, aplicará multas, editará normas e procedimentos, padronizará procedimentos e etc.

Caso a empresa descumpra a Lei, qual será as sanções?

Caso a empresa descumpra a referida Lei, a penalidade poderá ser de advertência até multa de até 2% do faturamento limitado à R\$ 50.000,000,00 (cinquenta milhões), por infração.

A Lei 13.709/2018 se aplica para todos?

A referida Lei se aplica a pessoas física e jurídica, pública ou privada, independente do seu porte.

Qual a Abrangência da Lei?

Quaisquer dados pessoais obtidos em qualquer tipo de suporte (papel, eletrônico, digital, informático, som, imagem, etc), coletados em território nacional, mesmo por empresas com sede no exterior, desde que a operação ocorra em território nacional.

Abaixo, segue os 10 principais pontos sobre a Lei Geral de Proteção de Dados

- Afeta qualquer atividade que envolva a utilização de dados pessoais, incluindo o tratamento pela internet, de consumidores e empregados, entre outros;
- O consentimento será umas das 10 possibilidades que legitimarão o tratamento de dados pessoais;
- Introduz 10 princípios da proteção de dados, incluindo-se o de demonstrar medidas adotadas para cumprir a lei (prestação de contas);
- Titulares dos dados terão amplos direitos: informação, acesso, retificação, cancelamento, oposição e portabilidade, entre outros;
- Em caso de incidentes de segurança envolvendo os dados, nas situações aplicáveis;
- Aplica-se também a empresas que não possuem estabelecimento no Brasil;
- Regras específicas para tratar dados sensíveis, transferência internacional de dados e utilizar dados de crianças e adolescentes;
- Realizar avaliação de impacto à proteção de dados (semelhante ao DPIA – *data protection impact assessment*);
- Atividades de tratamento de dados devem ser registradas em relatório;
- Toda empresa responsável por tratamento de dados deverá nomear um encarregado de proteção de dados pessoais.

Para fins da Lei, o que se considera dados pessoais?

O Artigo 5º da Lei 13.709/2018, trata sobre o tema.

Como a Lei 113.709/2018 poderá afetar a minha empresa?

A questão é sensível, pois, a empresa terá que tomar a cautela de não disponibilizar qualquer informação do funcionário que possa ser considerada de cunho discriminatório em relação ao seu titular, estabelecidos na lei como os dados sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, saúde, vida sexual, genética, etc.

A Lei define ainda dado anônimo ou anonimizado como qualquer dado pessoal que, submetido a meios técnicos razoáveis, passe a não mais identificar ou a proporcionar a identificação de uma pessoa natural, direta ou indiretamente.

Ex: indicação de que uma pessoa do gênero masculino mora no prédio ao lado da empresa.

Quais os cuidados que a minha empresa deve tomar?

Um dos princípios basilares de aludida Lei é o da não discriminação, ou seja, a Lei determina que uma pessoa não pode ser discriminada, de modo que a prejudique, com base nos seus dados pessoais. A Lei confere ainda, ao titular pessoa física a quem os dados se referem, o direito de ter acesso a todos os dados que uma entidade, privada ou pública, tem sobre ela.

Assim, o cidadão poderia verificar realmente quais dados sobre ele a empresa tinha em mãos e o que fez com tais dados após o uso dos mesmos.

A LGPD, de forma objetiva, reforça, por exemplo, o que o direito trabalhista já consolidou na Consolidação das Leis do Trabalho CLT, no capítulo específico para proteção do trabalho da mulher, aonde consta expressamente a vedação da discriminação.

Ex: A empresa, ao fazer o anúncio de emprego, precisa adotar algumas cautelas, como, por exemplo, não fazer discriminação com o candidato. A discriminação no processo seletivo pode ser evidenciada quando a vaga requer injustificadamente algum requisito, tal como: homem, mulher, casado, solteiro, sem filhos, religião, opção sexual ou, ainda, “boa aparência”.

Se minha empresa oferece plano de saúde, seguro de vida, etc, não posso repassar os dados do funcionário para as respectivas empresas?

A empresa deverá realizar termo em específico para cada funcionário, onde o mesmo autoriza a sua empregadora a repassar tais informações para as empresas que fornecem os respectivos benefícios.

O artigo 8º da Lei, trata sobre o consentimento do titular dos dados, podendo o consentimento ser por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular.

Tendo em vista, que o ônus de provar o consentimento do empregado é da empresa, orientamos que seja realizado de forma escrita, contendo cláusula específica para tais situações.

Caso a cláusula seja “genérica”, para o tratamento de dados pessoais do titular, a cláusula, logo, o documento será considerado como nulos.

Se a empresa oferece plano de saúde, seguro de vida, etc, para dependentes dos funcionários, inclusive menores de idade?

Para os dependentes, deverá ser adotado os mesmos cuidados como se fosse o funcionário, ou seja, deverá ser elaborado termo em específico autorizando o fornecimento dos dados.

Já quanto aos dependentes menores de idade/adolescentes deverá ser realizado termo específico com o consentimento específico e em destaque dado por pelo menos um dos pais ou pelo responsável legal, conforme preceitua o **§ 1º do artigo 14 da referida Lei**.

Caso a empresa possuía banco de dados virtual ou arquivos físicos contendo os dados dos funcionários e houver “vazamento” das informações, a mesma poderá ser responsabilizada?

Sim, além das sanções administrativas acima citadas (advertências e multa administrativa), a empresa poderá ser responsabilizada por danos morais e patrimoniais, caso o empregado comprove os dados decorrentes do “vazamento” das informações, conforme preceitua o **artigo 42º da referida Lei**.

VACINAÇÃO CONTRA COVID-19 NO AMBIENTE DE TRABALHO

De início, é importante destacar que a matéria é bastante controversa, pois há latente conflito de direitos e preceitos constitucionais, tais como a possível violação ao direito de liberdade do empregado.

Destaca-se que há, inclusive, projeto de Lei em tramite no congresso nacional para proibir a aplicação da dispensa por justa causa aos empregados que se recusarem a tomar a vacina (PL 149/21).

Pois bem!

É fato público e notório que até a presente data há registro de quase 550 mil mortes desde o início da pandemia. Os registros apontam, ainda, que a média, diária, atual de mortes ultrapassa 2.500 pessoas.

Verifica-se, também, que conforme informações divulgadas pela mídia, há evidência científica da eficácia da vacina, à exemplo do Município de Serra, em SP.

Com efeito, é dever do empregador oferecer condições dignas que protejam a saúde, a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores que lhe prestem serviços.

Entendemos, que em se tratando da vacinação de grupo prioritário, incluído no Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a Covid19, a vacinação deverá ser obrigatória a todos os empregados.

Isto porque, se deve observar o interesse público, já que o valor maior a ser tutelado é a proteção da coletividade, sobrepondo-se ao direito individual da liberdade do empregado.

Frisa-se que em dezembro de 2020, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento das ADIs 6.586 e 6.587 e ARE 1.267.897 considerou válida a vacinação obrigatória disposta no

artigo 3º da Lei 13.979/2020, o que demonstra a existência de precedente nesta mesma linha de raciocínio.

Há, também, neste mesmo sentido, guia interno elaborado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), que orienta a dispensa por justa causa na hipótese de recusa do empregado em tomar a vacina contra a Covid-19. O MPT entende que a proteção coletiva oferecida pela vacina se sobrepõe aos interesses particulares dos cidadãos, instruindo, todavia, aos empregadores a conscientizar e negociar com seus funcionários, para que os desligamentos ocorram apenas em último caso.

Neste sentido, a recusa injustificada do empregado na vacinação deve ser considerada como falta grave, passível da aplicação da pena de justa causa com fundamento no artigo 482, h, da CLT.

No entanto, para a aplicação da pena de justa causa, orientamos que as empresas adotem as seguintes medidas:

- (i) criação de Ordem de Serviço interna elaborada pelo setor de medicina do trabalho, com informações sobre a importância da vacinação, que deverá ser entregue a todos os funcionários mediante recibo;
- (ii) elaboração de treinamento pelo setor de medicina e segurança do trabalho sobre a importância da vacinação, mediante lista de presença dos empregados. Orientamos que o curso seja gravado;
- (iii) Caso o empregado se recuse à vacinação, deverá justificar, através de elaboração de documento redigido de próprio punho, os motivos pelo qual não deseja se vacinar;
- (iv) De posse da declaração do empregado, encaminhar o empregado ao médico do trabalho para a verificação se há justificativa/impedimento médico para que o empregado seja submetido à vacinação;
- (v) Caso não haja justificativa médica para a recusa, a empresa poderá aplicar a pena de justa causa;

DO RECENTE ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO QUANTO A VALIDADE DA EXIGÊNCIA DE EXAME DE GRAVIDEZ DEMISSIONAL

Como no tópico acima, a matéria é bastante controvertida, no âmbito da Justiça do Trabalho, todavia, há recente julgado emanado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que a exigência de exame de gravidez por ocasião de demissão de empregada não é conduta discriminatória e não viola a intimidade da trabalhadora.

Para o colegiado, a conduta do empregador objetiva dar segurança jurídica ao término do contrato de trabalho (Processo nº RR-61-04.2017.5.11.0010, DEJT 18/06/2021). O caso, originário da 10ª Vara do Trabalho de Manaus (AM), foi de uma empresa que exigiu, no ato demissional de uma empregada, o exame de gravidez, tendo informado a ela que, acaso estivesse grávida, não haveria a dispensa, já que a Constituição garante a estabilidade provisória da gestante (art. 10, II, b, do ADCT).

Em virtude disso, a trabalhadora ingressou com ação requerendo indenização de R\$ 20.000,00, afirmando que a sua demissão foi discriminatória, pois caso estivesse grávida, não seria demitida. Contudo, o juízo de primeiro grau negou o pedido indenizatório, ao argumento de que não houve pedido de exame nem na admissão, nem durante o contrato (o que é proibido pela legislação, conforme art. 2º da Lei nº 9.029/1995), e que inexistia norma que proíba o exame em casos de demissão.

A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT/AM), sendo a matéria levada para o TST por meio de agravo de instrumento em recurso de revista apresentado pela empregada.

Em análise do caso, a 3ª Turma do TST, por maioria, manteve o entendimento do TRT. Para os ministros, o exame de gravidez demissional resguarda a responsabilidade do empregador e representa uma defesa para a trabalhadora, sendo uma garantia de segurança jurídica.

DO ATENDIMENTO ESPECIALIZADO DESTINADO AO ATENDIMENTO NAS AGÊNCIAS DA PROVIDÊNCIA SOCIAL - PORTARIA Nº 908, DE 9 DE JULHO DE 2021

A PORTARIA Nº 908, DE 9 DE JULHO DE 2021 criou o serviço "Atendimento Especializado", Sigla ATESP, código 14215, agendável - demais serviços, para possibilitar o atendimento presencial, nas Agências da Previdência Social - APS, dos usuários que desejam resolver situações relacionadas a serviços do INSS que não estão disponíveis nos canais remotos ou por meio de agendamento específico.

Para realizar o agendamento do serviço de Atendimento Especializado, os interessados deverão entrar em contato com a Central 135.

Dentre outras possibilidades, através do contato com o Atendimento Especializado, poderão ser solicitados/consultados as seguintes situações:

- Solicitar Retificação de CAT;

- Parcelamento ou impugnação à cobrança administrativa / MOB PRESENCIAL;
- Impossibilidade de informação ou de conclusão da solicitação pelos canais remotos;

As APS poderão realizar o agendamento do serviço "Atendimento Especializado", excepcionalmente, nas situações específicas em que o usuário não tenha condições de efetuar a solicitação via Central 135.

Destaca-se que os pedidos de Contestação de NTEP que forem encaminhados por correspondência para as APS deverão ser recepcionados pelas unidades e adotadas as providências necessárias para criação e análise da tarefa de "Solicitar Contestação de NTEP", código 5453.

LTCAT - NOVOS REQUISITOS QUE IMPACTAM NA ELABORAÇÃO DO PPP NO E-SOCIAL

Após importantes alterações em normas previdenciárias nos últimos dois anos, o envio do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) passará a ser de forma eletrônica, VIA E-Social.

O PPP é o meio pelo qual a empresa declara, junto ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), a exposição a agentes nocivos ou eventual direito do trabalhador ao benefício da aposentadoria especial.

Abaixo destacamos algumas das principais alterações quanto ao tema, especialmente com relação ao LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho), que é a base para o PPP, e que conta com novos e importantes requisitos para a sua elaboração.

- **Mudanças à aposentadoria especial trazidas pela Nova Previdência:**

A Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/2019 (EC 103), da Nova Previdência, mudou significativamente a aposentadoria especial, promovendo, entre outras, as seguintes alterações na Constituição Federal:

- i) a “vinculação a efetiva exposição” a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde”;
- ii) a supressão da expressão “integridade física” da antiga redação do art. 201, § 1º, da CF;

- iii) iii) a vedação da caracterização por categoria profissional ou ocupação;
- iv) iv) a fixação de idade mínima para a concessão do benefício (art. 201, §1º, II, da CF; art. 19, §1º, I, da EC 103/2019). As demais disposições, como o tempo de exposição e as alíquotas adicionais pagas pelos empregadores permaneceram inalteradas (art. 19, §1º, I da EC 103/2019; art. 57, §6º, da Lei 8.213/91).

Em decorrência disso, o Decreto nº 10.410, de 30/06/2020, promoveu alterações no Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99) para harmonizar os novos comandos constitucionais, em especial nos artigos. 64 a 70, que versam sobre aposentadoria especial.

Dentre as novidades, destacamos:

- A efetiva exposição a agente prejudicial à saúde configura-se quando, mesmo após a adoção das medidas de controle previstas na legislação trabalhista, a nocividade não seja eliminada ou neutralizada (art. 64, §1º);
- A introdução das definições de eliminação e neutralização (art. 64, §1º-A);
- A exposição aos agentes nocivos deverá superar os limites de tolerância estabelecidos segundo critérios quantitativos ou estar caracterizada de acordo com os critérios da avaliação qualitativa (art. 64, §2º);
- A avaliação qualitativa de riscos e agentes prejudiciais à saúde será comprovada pela descrição: i) das circunstâncias de exposição ocupacional a determinado agente ou associação de agentes prejudiciais à saúde presentes no ambiente de trabalho durante toda a jornada de trabalho; ii) de todas as fontes e possibilidades de liberação dos agentes mencionados no inciso I; e ii) dos meios de contato ou exposição dos trabalhadores, as vias de absorção, a intensidade da exposição, a frequência e a duração do contato (art. 68, §2º);
- A comprovação da efetiva exposição será feita por meio de documento, em meio físico ou eletrônico, emitido com base em

LTCAT expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho (art. 68, §3º);

- Será descaracterizada a efetiva exposição com relação a agentes reconhecidamente cancerígenos para humanos, caso sejam adotadas as medidas de controle previstas na legislação trabalhista que eliminem a nocividade (art. 68, §4º);
- O LTCAT conterá informações sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva (EPC) ou individual (EPI) e sobre a sua eficácia, sendo elaborado com observância às normas editadas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério Economia e aos procedimentos adotados pelo INSS (art. 68, §5º);
- A empresa deverá elaborar e manter atualizado o PPP, no qual deverão ser contempladas as atividades desenvolvidas durante o período laboral, garantido ao trabalhador o acesso às informações nele contidas (art. 68, §8º).

As mudanças trazidas pela EC 103/2019 e pelo Decreto 10.410/2020 impactam no momento da avaliação do ambiente de trabalho pelas empresas. Por exemplo, a supressão da expressão “integridade física” extirpa a dúvida se caberia o recolhimento da alíquota adicional referente à aposentadoria especial quando o trabalhador estiver exposto a certos agentes, como por exemplo, energia elétrica.

E, a inclusão da obrigatoriedade de “efetiva exposição” determina que, no momento da elaboração do LTCAT, a empresa deverá seguir requisitos para demonstrar a efetiva exposição do trabalhador.

Destaca-se, que os agentes nocivos considerados para fins de concessão da aposentadoria especial pelo INSS são exclusivamente aqueles descritos no Anexo IV do Decreto 3.048/99 e também os agentes reconhecidamente cancerígenos descritos no Grupo I da Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos (LINACH) que têm registro no Chemical Abstracts Service - CAS (Nota 2 da Portaria Interministerial 9, de 7/10/2014).

- **O PPP e o LTCAT - Obrigações das Empresas;**

O PPP e o LTCAT consistem em obrigações exclusivamente previdenciárias, de forma que a aplicação da legislação trabalhista é complementar. Ou seja, no que se refere à aposentadoria especial, só se aplica a lei trabalhista nas hipóteses em que houver referência expressa a ela. Por exemplo, a legislação trabalhista estabelece os limites de tolerância aos agentes nocivos e as medidas de prevenção a serem adotadas pelas empresas (vide arts. 64 e 68 do Decreto 3.048/99, com alterações trazidas pelo Decreto 10.410/2020).

Como visto acima, o Regulamento da Previdência Social determina que a empresa mantenha o PPP atualizado e que nele constem as atividades desenvolvidas pelo trabalhador durante o período laboral. A empresa também deve garantir o acesso do trabalhador às informações contidas nesse documento.

E, como o PPP é um reflexo do LTCAT e do histórico de movimentação laboral junto à empresa, ele demanda a elaboração de um LTCAT detalhado, que deve ser regularmente atualizado.

O LTCAT deve conter, entre outras, informações sobre:

- as medidas de proteção e de controle adotadas pela empresa;
- as fontes de perigo existentes no meio ambiente do trabalho;
- as circunstâncias de exposição aos agentes nocivos;
- os meios de contato a esses agentes nocivos;
- a eficácia dos EPC e EPI adotados pela empresa.

**DA REGRA EXCEPCIONAL E TRANSITÓRIA APLICÁVEL AOS EMPREGADORES
COM PARCELAMENTOS DE DÉBITOS DO FGTS - RESOLUÇÃO CCFGTS N° 1.001,
DE 29 DE JUNHO DE 2021**

A RESOLUÇÃO CCFGTS N° 1.001, DE 29 DE JUNHO DE 2021, estabelece regra, excepcional e transitória, para os parcelamentos de débitos para com o FGTS em adequação ao disposto no parágrafo único do art. 26 da Medida Provisória n° 1.046, de 27 de abril de 2021.

Destaca-se, que as parcelas com vencimento entre os meses de **abril e julho de 2021** eventualmente inadimplidas não implicarão na rescisão automática do parcelamento. No caso de não quitação das parcelas previstas no caput do artigo 2º da Resolução, fica autorizada a reprogramação de vencimentos do fluxo de pagamentos remanescentes, de modo a acomodar sequencialmente as parcelas que permaneceram em aberto a partir do mês de agosto de 2021, independente de formalização de aditamento contratual.

Salienta-se, que as parcelas não pagas integralmente que tiverem vencido ou vencerem, originalmente, nos meses de abril, maio, junho e julho de 2021, somente poderão ser consideradas inadimplidas, para fins de rescisão do parcelamento, a partir dos meses de agosto, setembro, outubro e novembro de 2021, respectivamente.

Em que pese tal benesse, a mesma não afasta a incidência da atualização e de todas as multas e demais encargos previstos na legislação.

Urge salientar, que o previsto no artigo 2º da Resolução, NÃO se aplica a débitos de FGTS de caráter rescisório, que deverão ser pagos na forma da Resolução CCFGTS n° 940, de 8 de outubro de 2019.

APOSENTADORIA ESPECIAL - LEI N° 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.

A Lei 8.213, de 24.07.91, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. O artigo 18 dispõe sobre as formas de aposentadoria definitiva do trabalhador autônomo e

subordinado, que são elas: aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de serviço e aposentadoria especial.

A aposentadoria especial é aquela que é devida, uma vez cumprida a carência exigida na legislação em exame, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais, que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos.

No tocante à aposentadoria por tempo de serviço e especial, esta é considerada de cunho voluntário, ou seja, de iniciativa do empregado. Neste caso, não há exigência da extinção do contrato de trabalho, nos estritos termos do artigo 54 (aposentadoria por tempo de serviço), artigo 57 (aposentadoria especial) c/c artigo 49 da Lei 8.213/91.

artigo 54 da Lei 8.213/91:

“ARTIGO 54 - A data do início da aposentadoria por tempo de serviço será fixada da mesma forma que da aposentadoria por idade, conforme o disposto no art. 49.”

O artigo 57, parágrafo 2º dispõe:

“

PARÁGRAFO 2º - A data de início do benefício será fixada da mesma forma que a da aposentadoria por idade, conforme disposto no art. 49.

O art. 49 preceitua:

ARTIGO 49 - A aposentadoria por idade será devida:

I - ao segurado empregado, inclusive o doméstico, a partir:

- a) da data do desligamento do emprego, quando requerida até essa data ou até 90 (noventa) dias depois dela, ou;
- b) da data do requerimento, **quando não houver desligamento do emprego ou quando requerida após o prazo previsto na alínea “a”;**

II - para os demais segurados, da data da entrada do requerimento.

Assim, a Lei 8.213/91, em seus artigos 54, 57 c/c artigo 49, inciso I, alínea “b”, **garante ao aposentado a possibilidade da permanência no emprego, ou seja, não há mais a**

exigência legal que condicione a concessão do benefício da aposentadoria com o desligamento do emprego.

O Supremo Tribunal Federal (STF), dirimiu a polêmica acerca do tema, ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 1.721-3 a qual questionava a constitucionalidade do parágrafo 2º do art. 453 da CLT, na redação da Lei nº 9.528/1997, que dispunha sobre a obrigatoriedade da extinção automática do vínculo empregatício nos casos de concessão de aposentadoria proporcional aos trabalhadores em geral.

Assim, foi decidido que a concessão da aposentadoria voluntária ao empregado não implicaria a automática extinção do vínculo empregatício.

Observa-se ainda, que a Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI nº 1721, considerou inconstitucional o parágrafo 2º do artigo 453 da CLT, que prevê:

Art. 453. (...)

§ 2º O ato de concessão de benefício de aposentadoria a empregado que não tiver completado 35 anos de serviço, se homem, ou trinta, se mulher, importa em extinção do vínculo empregatício.

Diante disto, concluiu-se que a concessão da aposentadoria espontânea a empregado não implicaria automaticamente a extinção do vínculo empregatício.

Nada obstante ao exposto, merece atenção o que dispõe os art. 57 §8º e 46 da Lei 8.213/91:

Art. 57. A aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995)

§ 8º Aplica-se o disposto no art. 46 ao segurado aposentado nos termos deste artigo que continuar no exercício de atividade ou operação **que o sujeito aos agentes nocivos constantes da relação referida no art. 58 desta Lei.** (Incluído pela Lei nº 9.732, de 11.12.98)

Art. 46. O aposentado por invalidez que **retornar voluntariamente à atividade terá sua aposentadoria automaticamente cancelada, a partir da data do retorno.** Grifamos

Desta forma, verifica-se que a Lei 8.213/91 não veda o retorno ao trabalho pelo aposentado pela especial, mas apenas impõe uma penalidade, qual seja, a suspensão do benefício previdenciário como medida para desestimular o trabalho em condições que geraram a aposentadoria especial, ou seja, o exercício de atividade à exposição a agentes nocivos à saúde.

O aposentado pela especial não fica impedido de voltar ao trabalho, apenas terá de optar pelo trabalho em condições insalubres ou pela aposentadoria especial.

A referida norma legal não prevê expressamente nenhuma penalidade ao empregador que exija (ou permita) do segurado já aposentado que trabalhe com condições insalubres.

No mesmo sentido, inexistente qualquer norma legal que determine a rescisão imotivada do contrato de trabalho do empregado aposentado pelo regime especial.

Apesar de não haver consenso na jurisprudência, entendemos que a empresa deverá comunicar ao empregado que este deverá optar pela manutenção de seu contrato de trabalho (hipótese que acarretará na suspensão de seu benefício previdenciário) ou por sua solicitação de dispensa através de pedido de demissão. Ou seja, a empresa não deverá rescindir de forma imotivada o contrato de trabalho, apesar de ser prudente a provisão dos valores inerentes, ante a divergência jurisprudencial.

Seguem dois precedentes acerca da questão.

132000022938 - 1- APOSENTADORIA ESPECIAL - PEDIDO DE DEMISSÃO VÁLIDO - MANUTENÇÃO DA SENTENÇA RECORRIDA - Demonstrado nos autos que o pedido de demissão foi efetivado pelo obreiro, em razão de sua aposentadoria especial, e não tendo a empresa imposto o desligamento do empregado, e sim, facultado o requerimento do seu desligamento ou a permanência nas atividades para o qual foi contratado, tem-se como válido o seu pedido. Correta a sentença que reconheceu que a rescisão deu-se por iniciativa do trabalhador. 2- JUSTIÇA GRATUITA - CONCESSÃO - REQUISITOS - A declaração da parte de que não tem condições financeiras para demandar em Juízo é suficiente à concessão do benefício da Justiça Gratuita. 3- Recurso conhecido e parcialmente provido. (TRT 21ª R. - RO 78500-21.2010.5.21.0002 - (112.415) - Rel. Des. Carlos Newton Pinto - DJe 25.10.2011 - p. 34)v92

132000010940 - APOSENTADORIA ESPECIAL - VÍCIO NO PEDIDO DE RESCISÃO - NULIDADE DO ATO - MANUTENÇÃO DA SENTENÇA RECORRIDA - Correta a sentença recorrida, que declarou a nulidade do pedido de rescisão efetivado pelo empregado, após imposição da empregadora, para que fizesse a opção pela rescisão contratual ou requeresse ao INSS a suspensão do benefício da aposentadoria especial, e reconheceu que a rescisão deu-se por iniciativa da reclamada, concedendo ao autor o direito ao aviso prévio e à multa de 40% do FGTS. Recurso conhecido e desprovido. (TRT 21ª R. - RO 54000-92.2009.5.21.0011 - (99.341) - Rel. Carlos Newton

No mais, a legislação proíbe que o empregado aposentado especial exerça atividades nas mesmas condições que levaram a aposentadoria especial. Neste sentido, não há qualquer impedimento no remanejamento da função do empregado aposentado, que retire o caráter prejudicial das atividades por ele exercidas, sem que haja a necessidade da ruptura do contrato de trabalho.

Colacionamos, ainda, o recente julgado abaixo, que demonstra a possibilidade de continuidade na prestação de serviços de empregado aposentado de forma especial, desde que não continue trabalhando em condição prejudicial à sua saúde:

Acórdão Inteiro Teor nº RR-87-86.2011.5.12.0041 TST. Tribunal Superior do Trabalho, 26 de Junho de 2013

TST - RR - 87-86.2011.5.12.0041 - Data de publicação: 01/07/2013

ACÓRDÃO

7ª Turma GMDMA/FSA/

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. APOSENTADORIA ESPECIAL. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. DISPENSA IMOTIVADA. MULTA DE 40% DO FGTS. Demonstrada possível contrariedade à Orientação Jurisprudencial 361 da SBDI-1 do TST, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA 1 - APOSENTADORIA ESPECIAL. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. DISPENSA IMOTIVADA. MULTA DE 40% DO FGTS. **A aposentadoria especial não impede a continuidade do contrato de trabalho do empregado, mas apenas que ele continue trabalhando em condição prejudicial à saúde, caso permaneça prestando serviços ao empregador. Nessas condições, o disposto nos arts. 46 e 57, § 8.º, da Lei n.º 8.213/91 não é causa de extinção do contrato de trabalho, salvo se o empregado, aposentado na modalidade especial, continue no exercício de atividade ou operação que o sujeite aos agentes nocivos.** Na hipótese, o reclamante obteve a concessão da aposentadoria especial a partir de 18/9/2007, conforme decisão proferida pela Justiça Federal, tendo sido desligado do trabalho em 1/12/2009, motivado pela comunicação da reclamada informando a vedação legal de acumulação entre o vínculo empregatício e o benefício previdenciário. Nesse contexto, a reclamada ao solicitar a manifestação do empregado para optar pela manutenção do emprego ou do benefício previdenciário, revela que a iniciativa de por termo ao contrato de trabalho partiu da empresa. Portanto, não sendo a concessão da aposentadoria especial causa justificadora, por si só, da extinção do contrato de trabalho, e se a iniciativa da ruptura do vínculo foi do empregador, o mesmo deve

arcar com o pagamento da multa de 40% do FGTS. Recurso de revista conhecido e provido. 2 - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. JORNADA SUPERIOR A SEIS HORAS. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. À luz do art. 7.º, XIV, da Constituição Federal e da Súmula 423 do TST, é válido o estabelecimento, por meio de regular negociação coletiva, de jornada superior a seis horas e inferior a oito horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento. Recurso de revista não conhecido. **grifamos**

Frisa-se, que o Relator Ministro Dias Toffoli (STF), em sede de decisão de embargos declaratório sobre o tema (Tema 709) suspendeu, liminarmente, em relação aos profissionais de saúde constantes do rol do art. 3º-J, da Lei nº 13.979/2020, **e que estejam trabalhando diretamente no combate à epidemia do COVID-19, ou prestando serviços de atendimento a pessoas atingidas pela doença em hospitais** a aplicação do art. 57 §8º e 46 da Lei 8.213/91.

Veja-se que a decisão é expressa aos profissionais que estejam trabalhando diretamente no combate ao coronavírus.

Neste sentido, verifica-se que:

1. (i) A legislação veda que o empregado com aposentadoria especial permaneça exercendo as atividades em ambiente insalubre;
- (ii) Apesar de não haver consenso na jurisprudência, entendemos que a empresa deverá comunicar ao empregado que este deverá optar pela manutenção de seu contrato de trabalho (hipótese que acarretará na suspensão de seu benefício previdenciário) ou por sua solicitação de dispensa através de pedido de demissão, sob pena de suspensão do benefício;
2. (iii) Não há qualquer impedimento no remanejamento da função do empregado aposentado nestas condições, que retire o caráter prejudicial das atividades por ele exercidas, sem que haja a necessidade da ruptura do contrato de trabalho.
3. (iv) Ao menos de forma temporária, os profissionais da saúde não serão obrigados a deixar de trabalhar para poder ter direito à concessão do benefício de aposentadoria especial, notadamente os que estejam **trabalhando diretamente no combate à epidemia do COVID-19, ou prestando serviços de atendimento a pessoas atingidas pela doença em hospitais ou instituições congêneres, públicos ou privados**

DAS MEDIDAS PREVENTIVAS PARA O CONTROLE E MITIGAÇÃO DOS RISCOS DE TRANSMISSÃO DA COVID-19 NOS AMBIENTES DE TRABALHO

Diante da deflagração da pandemia que nos assola e os recentes casos de aumento de transmissão do Coronavírus, a Superintendência Regional do Trabalho, está intensificando as fiscalizações no ambiente laboral, no intuito de verificar se estão sendo observadas as medidas de prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho.

Dentre as medidas contidas na PORTARIA CONJUNTA Nº 20, DE 18 DE JUNHO DE 2020, citamos abaixo, as com maiores relevâncias:

- Protocolos/orientações com a devida indicação das medidas necessárias para prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho, devendo tais documentos estarem disponíveis e acessíveis aos empregados (Ex: Mural, Circular interna dentre outros);
- Deverá constar nos protocolos/orientações as medidas de prevenção nos ambientes de trabalho, nas áreas comuns da organização, a exemplo de refeitórios, banheiros, vestiários, áreas de descanso, e no transporte de trabalhadores, quando fornecido pela organização;
- Deverá constar nos protocolos/orientações as ações para identificação precoce e afastamento dos trabalhadores com sinais e sintomas compatíveis com a COVID-19, inclusive a forma que o trabalhador deverá reportar a empresa em caso se suspeita de estar contaminado de forma remota, notadamente para se evitar a propagação, bem como, quais os procedimentos que serão adotados pela empresa nos casos de suspeita e/ou contaminação;
- A empresa deverá disponibilizar canais para comunicação com os trabalhadores referente ao aparecimento de sinais ou sintomas compatíveis com a COVID-19, bem como sobre contato com caso confirmado ou suspeito da COVID-19, podendo ser realizadas enquetes, por meio físico ou eletrônico, contato telefônico ou canais de atendimento eletrônico;

- A empresa deverá manter documentado as orientações fornecidas para os funcionários para evitar a propagação dentro do ambiente laboral, tais quais, higienização correta e frequente das mãos com utilização de água e sabonete ou, caso não seja possível a lavagem das mãos, com sanitizante adequado para as mãos, como álcool a 70%. Orientação que não poderá haver compartilhamento de toalhas, talheres, copos e etc. Orientação do distanciamento no local de trabalho, bem como, evitar contato pessoal entre os trabalhadores (aperto de mão, abraços);
- Deverá ser mantido a distância mínima de 01 metro entre os trabalhadores, inclusive para o atendimento ao público. No caso de impossibilidade da implementação do distanciamento mínimo de 01 metro a empresa deverá manter o uso de máscara cirúrgica ou de tecido e adotar divisórias impermeáveis ou fornecer proteção facial do tipo viseira plástica (face shield) ou fornecer óculos de proteção.

No intuito de minimizar os riscos de eventual fiscalização e consequente lavratura de auto de infração, orientamos a observância da referida portaria.

DA APROVAÇÃO DO PROJETO DE LEI Nº 3932 DE 2020

O senado aprovou dia 15/04/2021, o Projeto de Lei 3932/2020 que determina o afastamento das gestantes do trabalho presencial enquanto perdurar a pandemia.

O projeto vai para sanção presidencial, mas já suscita polemica porque o artigo 2º do PL define que o afastamento deve perdurar " Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus ".

Ocorre que a legislação que reconhecia o estado de calamidade perdeu vigência em 31.12.2020, todavia o STF, em decisão cautelar, estendeu os efeitos de parte da Lei 13.979/2020 (que trata de medidas sanitárias para enfrentamento da pandemia) por tempo indeterminado.

Portanto, se sancionado o Projeto de Lei pelo Presidente, o afastamento das gestantes do trabalho presencial ficará vinculado à manutenção da decisão do STF ou até que venha outra legislação que fixe outro prazo.

CAT EXCLUSIVAMENTE POR E-SOCIAL A PARTIR DE 08/06/2021

A partir de 8 de junho de 2021, o cadastramento de CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho deverá ser realizado exclusivamente em meio eletrônico, ou

seja, por E-Social, conforme determina a PORTARIA SEPRT/ME nº 4.334, de 15/04/2021, para empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões.

Como as empresas integrantes do Grupo 2 do E-Social (com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00), somente devem implantar a fase sobre dados de segurança e saúde no trabalho, a partir de 08/09/2021, estarão autorizados a formalizar a CAT, através do site da Previdência Social até referida data.

A mesma permissão é dada aos optantes pelo Simples Nacional, empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF e entidades sem fins lucrativos cujo prazo de implantação de informações constantes dos eventos S-2210, S-2220 e S-2240 somente se inicia em 10/01/2022.

As informações a serem prestadas na CAT são as constantes do Anexo da Portaria, cuja íntegra pode ser acessada através do link abaixo:

<http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-seprt/me-n-4.334-de-15-de-abril-de-2021-314637705>

DA RECENTE DECISÃO DO STF - FIM NA PRESUNÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO EM DEMANDAS JUDICIAIS - JULGAMENTO ADC 66

Em recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), houve fim de uma antiga discussão na Justiça do Trabalho, onde o prestador de serviços (autor/reclamante), ingressava com demanda judicial, requerendo o vínculo empregatício e era agraciado com a presunção favorável ao trabalhador pela existência do vínculo empregatício.

O tema é antigo na Justiça do Trabalho, há muito existem inúmeras ações alegando fraudes no uso de pessoas jurídicas e/ou prestação de serviços como autônomos para mascarar a relação de emprego, sustentando-se, a partir do princípio da primazia da realidade, que o verdadeiro vínculo mantido entre as partes é de emprego, entre empregado e empregador, e não de prestação de serviços.

A tese vencedora no STF, a partir do voto da ministra Carmem Lúcia, a rigor não muda o cenário quanto à possibilidade de se questionar na Justiça eventual irregularidade na contratação de empregados por via de pessoas jurídicas e/ou prestadores de serviços autônomos, mantendo, assim, uma das mais clássicas regras do Direito do Trabalho, prevista no artigo 9º da CLT: "*Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação*".

Em outras palavras, continua sendo possível a alegação de fraude perante a Justiça do Trabalho com o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego e, por óbvio, todas as consequências jurídicas daí advindas, com a aplicação dos direitos trabalhistas.

A mais alta corte do país já deixou claro, mais de uma vez, que o Direito do Trabalho precisa se comunicar com a **ideia de liberdade na atividade econômica**, seja pela análise feita quando do julgamento acerca da terceirização na atividade-fim, o que inclusive foi citado no voto da ministra Carmem Lúcia, seja pelo advento da Lei 13.874/2019, a Lei de Liberdade Econômica, que concretiza o valor constitucional

da livre iniciativa e é de observância obrigatória na aplicação e na interpretação do Direito do Trabalho (artigo 1º, §1º).

Por outro lado, a decisão do Supremo indica que, nas ações em que se alegue fraude no uso de pessoas jurídicas e/ou prestação de serviços ou em outras novas formas de organização do trabalho humano, não há de se presumir a referida ilicitude e, portanto, inviável a distribuição do ônus da prova a favor do trabalhador.

Explica-se. É muito comum, nas ações trabalhistas, fixar-se uma presunção favorável ao trabalhador pela existência do vínculo de emprego. Em outras palavras, parte-se instintivamente da ideia de fraude, cabendo ao tomador a demonstração de que a prestação dos serviços ocorreu em modalidade diferente da empregatícia, como se o modelo celetista fosse a regra geral obrigatória em nosso ordenamento jurídico. Pois bem, não é!

A relação de emprego constitui umas das espécies do gênero relação de trabalho, que convive com outras espécies igualmente lícitas em nosso ordenamento jurídico: relação de trabalho autônomo, relação de trabalho avulso, relação de trabalho cooperativado etc.

Com a Máxima Vênia, há motivo para se presumir qualquer tipo de ilegalidade pela escolha desses modelos de contratação. A presunção a ser adotada deve afirmar **o direito constitucional de liberdade, para que se concretize a "mínima interferência na liberdade econômica constitucionalmente assegurada e revestir-se de grau de certeza para assegurar o equilíbrio nas relações econômicas e empresariais"**, nas palavras da Ministra Carmem Lúcia.

A bem da verdade, não há nenhum dispositivo em nosso ordenamento jurídico que determine a presunção de vínculo de emprego sempre que se alegue existir trabalho a favor de outrem. Essa presunção adveio de uma cultura que sempre viu a relação de emprego como regra, decorrente também da cultura de que esse modelo é o ideal a ser perseguido para a melhor proteção dos trabalhadores.

DA RECENTE DECISÃO DO STJ QUANTO AO INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA NOS CASOS DE SÓCIO MINORITÁRIO E SEM PODERES DE GESTÃO

Em recente julgado acerca da matéria, o STJ firmou entendimento que não há que se falar em deferimento da desconsideração da personalidade jurídica de sócios que não detêm a administração da empresa e/ou seja sócio minoritário, não tendo como imputar ao aludido sócio a suposta má gestão ou fraude na administração da empresa.

Tal entendimento, se extrai do trecho da decisão do **RECURSO ESPECIAL Nº 1.861.306 - SP (2017/0131056-8)**, abaixo transcrita.

“3. Da responsabilidade do sócio minoritário diante da desconsideração da personalidade jurídica

Não se desconhece que, em casos excepcionais, é possível que a desconsideração da personalidade jurídica venha a atingir os bens particulares de sócio que não possua poderes de gerência ou de administração, **notadamente em casos de comprovada**

confusão patrimonial (AgRg no AREsp nº 1.347.243/SP), **de explícita má-fé pela convivência com**

os atos fraudulentos praticados (REsp nº 1.250.582/MG) **ou, ainda, de equivalência entre as participações societárias em sociedade modesta, composta por mãe e filha** (REsp nº 1.315.110/SE), como já decidiu esta Corte em outras oportunidades.

Esse, contudo, não é cenário delineado nos presentes autos.

No caso em apreço, o Tribunal de origem, à luz da prova constante do processo, foi categórico em afirmar **que o sócio minoritário Oscar Pereira Éboli, detentor de apenas 0,0004% do capital social, não teve nenhuma influência na prática dos apontados atos de abuso de personalidade ou fraude.**

Confira-se:

"(...)

No entanto, esta tem razão em um ponto. É que a desconsideração da personalidade jurídica deve atingir apenas os bens dos sócios administradores ou que efetivamente contribuíram na prática do abuso ou fraude na utilização da pessoa jurídica, conforme se depreende até mesmo da referida súmula, devendo ser afastada a responsabilidade dos sócios minoritários que não tiveram influência na prática do ato, como é o caso do falecido Oscar Pereira Éboli, de quem é herdeira a ora agravante.

Verifica-se da ficha cadastral de fls. 431/433, emitida pela Jucesp, que este sócio tinha participação em 0,0004% da sociedade, sendo o restante das cotas de propriedade do outro sócio, Francisco Antonio Pinto Éboli, seu único administrador a partir de 1º de outubro de 2010.

Deste modo, embora correta a desconsideração da personalidade jurídica da empresa executada, ora interessada, LPB ENGENHARIA E COMÉRCIO LTDA, reconhece-se que a agravante, herdeira do sócio minoritário sem poder de administração, não responde pelas suas dívidas" (e-STJ fl. 793 - grifou-se).

Nesse contexto, não merece retoque o acórdão atacado, que afastou a responsabilidade da ora recorrida, herdeira do sócio minoritário.

Com efeito, a despeito de o artigo 50 do Código Civil não apresentar nenhuma restrição, não é coerente com a estudada teoria que os sócios sem poderes de administração, em princípio, incapazes da prática de atos configuradores do abuso da personalidade jurídica, possam ser atingidos em seus patrimônios pessoais.

Nesse sentido já decidiu esta Corte:

COMERCIAL. DESPERSONALIZAÇÃO. SOCIEDADE POR AÇÕES. SOCIEDADE POR QUOTAS DE RESPONSABILIDADE LIMITADA. A despersonalização de sociedade por ações e de sociedade por quotas de responsabilidade limitada só atinge, respectivamente, os administradores e os sócios-gerentes; não quem tem apenas o status de acionista ou sócio".

(REsp 786.345/SP, Rel. Ministro HUMBERTO GOMES DE BARROS, Rel. p/Acórdão Ministro ARI PARGENDLER, TERCEIRA TURMA, julgado em 21/8/2008, DJe 26/11/2008 - grifou-se)

Logo, na situação dos autos, deve ser afastada a responsabilidade do sócio minoritário, desincumbido das funções de gerência e administração, que comprovadamente não concorreu para o desvio de finalidade ou confusão patrimonial, como entendeu a Corte local."

(Grifamos)

Desta forma, segundo o entendimento do STJ, para o deferimento da desconsideração da personalidade jurídica da empresa e conseqüentemente a direção da execução em favor dos seus sócios, deverão ser observados os seguintes requisitos:

- Ser sócio majoritário;
- Exercer a administração da empresa;
- Comprovado a confusão patrimonial entre o sócio e a empresa;
- Comprovar ato de má-fé praticado pelo sócio no período em que pertenceu ao quadro societário;

DOS JUROS DE MORA E DA CORREÇÃO MONETÁRIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS A DECISÃO DO STF

A questão de atualização da Justiça do Trabalho há tempo é controvertida neste especializa.

Os julgadores utilizavam a TR (Taxa Referencial), com a modulação para também ser aplicado o IPCA-E. Face a grande divergência de entendimentos e aplicabilidade nas demandas trabalhistas, tal impasse chegou ao STF, notadamente face a vigência da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

O STF em decisão das ADCs [58](#) e [59](#) e ADIns [5.867](#) e [6.021](#), ocorrida em 18/12/2020, afastou a aplicação da TR na correção monetária de créditos trabalhistas. Por maioria, os ministros decidiram que, enquanto não sobrevier legislação específica, a correção monetária deverá ser feita:

- *Pelo IPCA-e, na fase pré-judicial e,*
- *a partir da citação, pela taxa Selic.*

Desta forma, o índice a ser usado na fase pré-judicial será o IPCA-e, e a partir da citação, se aplicará a taxa Selic.

Importante deixar bem claro, que não se pode mais falar de juros de 1% ao mês, pois a taxa Selic (Sistema Especial de Liquidação e de Custódia) já representa e abrange a Taxa Básica de Juros da economia brasileira, lembrando, que no nosso direito a capitalização de juros é vedada pelo art. 4º Decreto n. 22.626/33 (Lei de Usura).

Dispositivo que proíbe a contagem de juros sobre juros. Certo que referida decisão modifica o entendimento anteriormente utilizado, e que tinha arrimo no artigo 39 da Lei 8.177 de 1991.

ORIENTAÇÃO JURÍDICA CONTRATUAL

CONTRATO DE TRABALHO

Nossa organização preparou minuta de Contrato de Trabalho para que nossos clientes possam adequar a sua realidade empresarial. Em havendo interesse, favor contactar a Sra. [Monalisa de Melo Campos](#) – Tel.: 2533-1262 – ramal 247 ou e-mail monalisa.campos@consultrab.com.br para encaminhamento da consulta a um advogado que atenderá sua solicitação.

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

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

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

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

- 1 - Solicitar urgente a cópia da petição inicial ao escritório, caso a mesma não acompanhe a notificação;
- 2- Encaminhar imediatamente a procuração, carta de preposição, rol de testemunhas e os documentos oficiais da parte autora, tais como:
 - ficha de registro;
 - contrato de trabalho se houver;
 - recibos de salários;
 - recibos de férias
 - controles de frequência;
 - comunicação de dispensa (carta de desligamento, aviso prévio, pedido de demissão);
 - TRCT;
 - comprovante de pagamento ou depósito das verbas rescisórias e da multa de 40% sobre FGTS
 - Outros documentos que a empresa achar pertinente de acordo com a inicial.

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

ATENÇÃO MÁXIMA - CONTADORIA

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

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

PROCEDIMENTO NO PJE OBRIGATÓRIO POR LEI

Reiteramos aos clientes nossas solicitações quanto à necessidade de observância das regras e dos requisitos para apresentação de documentos através do Processo Judicial Eletrônico (PJ-e). Em síntese, estas são as exigências mínimas: os documentos devem ser separados em arquivos PDF de acordo com a matéria. Ex: Folhas ponto não podem estar no mesmo arquivo da ficha de registro.

Cada arquivo PDF não pode possuir mais de 2.8mb, apesar de o sistema permitir a apresentação de documentos de até 3mb, na prática tem havido dificuldades para juntada quando o tamanho supera 2.8mb. Esclarecemos, ainda, que o mesmo documento pode ser dividido em dois ou mais arquivos. Ex: Caso o estatuto social da empresa supere 2.8mb, é possível dividi-lo em 2 arquivos, “estatuto social 1 parte.pdf” e “estatuto social 2 parte.pdf”.

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

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

PREVENÇÃO É O NOSSO

COMPROMISSO

**IMPORTANTE
PROTOCOLO INTERNO RTR**

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

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

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

DOCUMENTOS OBRIGATÓRIOS PARA ELABORAÇÃO DA DEFESA

Solicitamos a todos os clientes que, ao receberem a petição inicial, 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 FREQUENCIA, RECIBOS SALARIAIS E ETC;

ROL DE TESTEMUNHAS;

FATOS QUE CONTRIBUAM PARA A DEFESA.

A RTR agradece a compreensão de todos.

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

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

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

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

ENTREGA DE DOCUMENTOS

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

NOTA DA RTR

O preposto representa o empregador, devendo, portanto, ter pleno conhecimento dos fatos discutidos em cada processo, devendo chegar sempre com 30

minutos de antecedência à audiência designada, sendo certo que a não observância do solicitado pode causar sérios prejuízos ao empregador.

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

ACORDOS - RESPONSÁVEL - DR. CARLOS FREDERICO PALADINO

Todo e qualquer acordo na Pauta ou Fora da Pauta, favor contactar o Dr. Carlos Frederico Paladino - Ramal 240, Thiago Pavão - Ramal 236 ou Filipe Boguea - Ramal 244.

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 Monalisa Campos - Ramal 247 é responsável pela comunicação, (via telefone) e Rosana Gonçalves (via 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 Rosana Gonçalves, por meio do E-mail: rosana@consultrab.com.br, ou pelo telefone: 2533-1262 - Ramal 234, 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 publico) 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.

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