

CIRCULAR DE NOVEMBRO E DEZEMBRO DE 2023 E JANEIRO DE 2024

RTR CONSULTORES TRABALHISTAS
PALADINO ADVOGADOS ASSOCIADOS
KLING E COELHO ADVOGADOS ASSOCIADOS

LEGISLAÇÃO

LEI Nº 14.599, DE 19 DE JUNHO DE 2023 - POSTERGA A EXIGÊNCIA DO EXAME TOXICOLÓGICO PERIÓDICO PARA OBTENÇÃO E RENOVAÇÃO DA CARTEIRA NACIONAL DE HABILITAÇÃO

Posterga a exigência do exame toxicológico periódico para obtenção e renovação da Carteira Nacional de Habilitação e altera a Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 (Código de Trânsito Brasileiro), a Lei nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007, para dispor sobre seguro de cargas, e a Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, para dispor sobre a carreira de Analista de Infraestrutura e o cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior.

A competência para aplicação da penalidade de que trata o artigo 165-D, será do órgão ou entidade executivos de trânsito de registro da Carteira Nacional de Habilitação do infrator.

O Ministério do Trabalho e Emprego deverá editar, em 180 (cento e oitenta) dias contados da data de entrada em vigor desta Lei, norma para regulamentar a aplicação dos exames toxicológicos previstos no § 6º do art. 168 e no inciso VII do **caput** do art. 235-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, especialmente para estabelecer os procedimentos relativos à sua aplicação e fiscalização periódica e constante, por meio de processos e sistemas eletrônicos, e o registro da aplicação do exame em sistema eletrônico de escrituração das obrigações trabalhistas."

LEI N° 14.682, DE 20 DE SETEMBRO DE 2023 - SELO EMPRESA AMIGA DA MULHER

A Lei nº 14.682, publicada em 21/09/23, cria o selo Empresa Amiga da Mulher, que tem como objetivo certificar os estabelecimentos que adotarem práticas direcionadas à inclusão profissional de mulheres vítimas de violência doméstica e familiar.

Pelo texto da lei, o selo poderá ser concedido somente se a empresa cumprir ao menos dois de quatro entre os seguintes requisitos:

- reservar pelo menos 2% das vagas para contratar mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, garantido o anonimato dessa condição;
- possuir política de ampliação da participação da mulher nos cargos da alta administração da empresa (administrador, diretor e membro do conselho de administração, do conselho fiscal ou do comitê de auditoria);
- adotar práticas educativas e de promoção dos direitos das mulheres e de prevenção da violência doméstica e familiar;
- garantir a equiparação salarial com os homens.

O selo terá duração mínima de 2 anos e poderá ser renovado continuamente por igual período, mediante comprovação de manutenção dos requisitos legais. Os procedimentos de concessão, renovação e perda do selo Empresa Amiga da Mulher, bem como a sua forma de utilização e de divulgação, serão objeto de regulamento pelo Poder Executivo.

O selo servirá também como fator de desempate em processos de licitações públicas, considerado como desenvolvimento de ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, conforme tratado na Lei de Licitações e Contratos Administrativos.

LEI 14.663/2023 DEFINE O VALOR DO SALÁRIO-MÍNIMO DE 2023 E AS REGRAS PARA REAJUSTE A PARTIR DE 2024

Publicada em 28 de agosto, a Lei 14.663/2023, fruto da conversão da Medida Provisória (MP) 1172/2023, define o valor de R\$ 1.320,00 para o salário-mínimo mensal a partir de maio de 2023. Esse é o mesmo valor em vigor desde 1º de maio em virtude da MP citada. Já os valores diário e horário do salário-mínimo correspondem a R\$ 44,00 (quarenta e quatro reais) e R\$ 6,00 (seis reais), respectivamente.

Além disso, a Lei estabelece as diretrizes para a política de valorização do salário-mínimo a partir do ano de 2024. O cálculo será similar ao que já foi feito por leis anteriores e leva em consideração dois fatores:

- A inflação acumulada nos 12 meses encerrados em novembro do ano anterior, calculada com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC); e
- O crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) de dois anos anteriores.

Salienta-se que, caso o valor do PIB seja negativo, será considerada apenas a inflação para o reajuste do mínimo. A regra de reajuste anual começa a valer a partir de 1º de janeiro de 2024.

PORTARIA CONJUNTA RFB/MPS/MTE N° 44, DE 11 DE AGOSTO DE 2023 - E-SOCIAL

A referida Portaria, aprovou a versão S-1.2 do leiaute e do Manual de Orientação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial). A versão S-1.2 substituirá a atual S-1.1 a partir de 20/11/2023.

A Portaria oficializa as alterações apresentadas na Nota de Documentação Evolutiva (NDE) nº 01/2023, publicada em 30/05/2023. Em razão dessas alterações, o Manual de Orientações do E-Social (MOS) também foi atualizado com orientações sobre o preenchimento e envio das informações referentes a essas alterações.

As principais novidades da versão S-1.2 incluem:

- Ajustes nas informações sobre a remuneração do trabalhador para possibilitar a substituição da DIRF;
- Inclusão de campos sobre a etnia e raça do trabalhador, em conformidade com a Portaria nº 1.945, de 30/05/2023;
- Ajustes nas informações sobre a contratação de aprendizes, em conformidade com o Decreto nº 11.479, de 06/05/2023;
- Permissão para que se informe o número do processo judicial em caso de inclusão de “agente nocivo” para fins de reconhecimento de aposentadoria por decisão judicial;
- Simplificação das informações relacionadas aos processos trabalhistas e de tributos deles decorrentes, bem como das informações do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

- Permissão para que se informe os vínculos de empregos estabelecidos judicialmente.

O cronograma de implementação da nova versão é:

- 18/09/2023 para liberação do ambiente de produção restrita para testes pelas empresas;
- 20/11/2023 para liberação do ambiente de produção - 20/11/2023;

PORTARIA CONJUNTA MPS INSS N° 6, DE 21 DE SETEMBRO DE 2023

A partir de 25/09/2023, com a vigência da portaria, passa a exigência apenas emissão de CAT, sem distinção de autoria.

Após agenda com representantes da Contraf/CUT e Sindicatos de Bancários, em Brasília, no dia 23 de agosto, o Ministério da Previdência Social atendeu o pedido do movimento sindical e alterou a portaria que reconhecia apenas CATs (Comunicado de Acidente do Trabalho) emitidas pelo empregador nos casos de perícia documental. Agora, passa a exigir apenas a emissão do comunicado, sem distinção de autoria.

Na ocasião, o ministro da Previdência Social, Carlos Lupi, assumiu o compromisso de revisar trechos da Portaria 38, que condiciona a possibilidade de concessão de auxílio-doença de natureza acidentária por análise documental, sem necessidade de perícia, à emissão do Comunicado de Acidente do Trabalho (CAT) somente pelo empregador. Representantes das entidades sindicais entregaram ofício (confira aqui) ao ministro com as questões que afetam a categoria bancária.

A assessora do SindBancários Porto Alegre e Região e da Fetrafi-RS, Jaceia Netz, ressaltou a conquista, que demonstra que a luta dos trabalhadores e trabalhadoras dá resultado. “Esta correção aconteceu porque fomos até lá, levamos um documento que apontava 12 violações e irregularidades do INSS e destacamos a ilegalidade da portaria. Conseguimos fazer valer a lei, mas a luta continua”, afirmou Jaceia, que acredita que, com isso, o movimento sindical abriu um espaço para conversas e melhorias junto ao Ministério da Previdência.

Na análise do secretário de Saúde da Contraf-CUT, Mauro Salles, foram muitos problemas no processo pericial do INSS nos últimos tempos, especialmente na negativa sem fundamento da caracterização de doença do trabalho. “Nos surpreendeu a Portaria que contrariava a legislação, exigindo somente a CAT da empresa para procedimentos da caracterização do nexos causal

entre a doença e o trabalho. Fomos até o ministro, protocolamos carta elencando os problemas e sugerindo soluções. Na conversa foi reconhecido o erro da portaria e posteriormente ajustada”, contextualizou. Para Salles, esta é “uma vitória da luta dos trabalhadores por direitos e respeito pela representação dos trabalhadores bancários”.

ORIENTAÇÕES JURÍDICAS

STF: MINISTRO NUNES MARQUES CASSA DECISÃO QUE HAVIA RECONHECIDO VÍNCULO ENTRE EMPRESA E REPRESENTANTE COMERCIAL

O Ministro Nunes Marques, do STF, em decisão individual (monocrática) julgou procedente o pedido da Reclamação para cassar decisão do TRT da 2ª Região que havia reconhecido vínculo empregatício entre um representante comercial e a empresa, uma vez que considerou o contrato comercial firmado entre o trabalhador e a empresa válido, na esteira do entendimento do STF na ADPF 324 e no RE 958.252 (RCL 57097 – DJE 31/08/2023).

Neste caso, o autor prestou serviços de representação comercial, para a empresa, por meio da empresa da qual era sócio. No entanto, em reclamação trabalhista afirmou que durante o tempo em que realizou suas atividades de representação, desempenhou tarefas típicas de empregado, com pessoalidade e subordinação, mas sem registro formal como empregado. Requereu, assim, o reconhecimento do vínculo empregatício e pagamento das verbas trabalhistas em decorrência do vínculo.

O TRT da 2ª Região, analisando o caso, reconheceu o vínculo de emprego. A empresa, então, apresentou Reclamação ao STF.

No STF, o relator da Reclamação, o Ministro Nunes Marques destacou a desconformidade da decisão da Justiça do Trabalho com a posição do STF que, ao analisar a constitucionalidade da terceirização de qualquer atividade, reconheceu a legalidade de outras formas de contratação de trabalho além do vínculo de emprego da CLT, conforme ficou registrado no julgamento da ADPF 324 e no RE 958.252. Nesse sentido, destacou que: *“a despeito da existência de contrato civil entre as partes, foi reconhecida relação de emprego com o trabalhador prestador dos serviços, em desconformidade com entendimento desta Corte, que admite a validade constitucional da terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do obreiro ou desrespeito a direitos previdenciários, esse é cerne do decidido na ADPF 324 e no RE 958.252 (Tema 725). Na hipótese, não foi fornecido qualquer*

elemento concreto que indique exercício abusivo da contratação com a intenção de fraudar a existência de vínculo empregatício.”.

Com esses fundamentos, o Ministro julgou procedente o pedido da Reclamação para cassar a decisão do TRT que havia reconhecido o vínculo de emprego, determinando, em consequência, que o Tribunal Regional profira nova decisão em conformidade com o entendimento proferido pelo STF na ADPF 324.

5ª TURMA DO TST VALIDA NORMA COLETIVA QUE SUPRIMIU HORAS IN ITINERE

A 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) confirmou a validade de norma coletiva que suprimiu o pagamento de horas *in itinere*, considerando não se tratar de direito absolutamente indisponível, nos termos da **tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no Tema 1046 de repercussão geral** (RRAg-25398-93.2016.5.24.0001, DEJT 22/09/2023).

8ª TURMA DO TST DECIDE QUE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DEMANDA PROVA DO ABUSO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DA EMPRESA

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) afastou a desconsideração da personalidade jurídica, de grupo de empresas identificadas como grupo econômico, que havia sido deferida sem que se examinasse se teria ocorrido abuso de personalidade jurídica por parte dos sócios, ou seja, não cumprindo os requisitos do art. 50 do Código Civil (TST-RR - 251300-73.2003.5.02.0020, Publicação: DJE 21/06/2023).

Neste caso, em fase de execução trabalhista, o trabalhador não conseguiu localizar bens e/ou ativos de grupo de empresas (que foram reconhecidas pela Justiça do Trabalho como integrantes de um grupo econômico), para pagamento da condenação trabalhista.

Com isso, ele requereu desconsideração da personalidade jurídica, com o objetivo de alcançar os bens dos sócios das empresas para quitação da condenação trabalhista. O pedido foi deferido. Nos termos da decisão do TRT da 2ª Região (TRT2), entendeu-se que “o direcionamento da execução contra os bens dos sócios depende tão somente da efetiva demonstração da insuficiência do patrimônio da pessoa jurídica, nos termos do Código de Defesa do Consumidor”.

Analisando recurso dos sócios, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) afastou o entendimento do TRT2. Para tanto, a Turma destacou que é exigido, para desconsideração da personalidade jurídica, a comprovação de que houve abuso da personalidade jurídica, o que ocorre em caso de (i) confusão

patrimonial entre os bens da empresa e os dos sócios, ou (ii) desvio de finalidade da empresa (caracterizado pelo uso abusivo ou fraudulento da sociedade).

Destacou a Turma, portanto, que a própria jurisprudência do TST aplica os requisitos dispostos no Código Civil brasileiro para deferimento de desconsideração da personalidade jurídica.

Dessa forma, a Turma deu provimento ao recurso para determinar o retorno do processo ao Tribunal de origem, determinando que o TRT aprecie o pedido de desconsideração da personalidade jurídica com base no art. 50 do Código Civil.

1ª TURMA DO TST: É VÁLIDA NORMA COLETIVA QUE ESTABELECEU CONTROLE DE PONTO POR EXCEÇÃO

A 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que é válida negociação coletiva que estabeleceu controle de ponto por exceção (TST-RR-1000928-32.2017.5.02.0203, DEJT 22/06/2023).

A discussão no processo, se referia à validade de norma coletiva, firmada entre a empresa e o sindicato da categoria, que determinou a utilização de controle de ponto por exceção, isto é, quando apenas são registradas as horas que ultrapassam a jornada normal de trabalho (e, nesse caso, podendo gerar pagamento de horas extras ou compensação de jornada).

O trabalhador, ao questionar na Justiça do Trabalho a validade da referida norma coletiva, requereu o pagamento de horas extras, que alegou não terem sido registradas, e de intervalo intrajornada, que alegou não ter usufruído completamente.

O TRT-2, ao analisar o caso, entendeu que a norma coletiva seria inválida. Em consequência, condenou a empresa ao pagamento das horas extras e intervalo intrajornada, conforme alegado pelo trabalhador.

Entretanto, a 1ª Turma do TST reformou a decisão, julgando válida a norma coletiva que estabeleceu o controle de ponto por exceção. Segundo a Turma, o Tema 1046 de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal (STF) expandiu a necessidade de serem respeitados os regramentos frutos de negociação coletiva, desde que observado o patamar civilizatório mínimo.

Como menciona a decisão: “constata-se ser válida a norma coletiva que prevê o controle de ponto por exceção, tendo em vista não se tratar de direito de indisponibilidade absoluta, além de inexistir proibição expressa na legislação infraconstitucional para flexibilização do direito.”

O acórdão também registra que a possibilidade de negociação coletiva nas hipóteses acima foi contemplada na legislação infraconstitucional com a introdução do inciso X do art. 611-A na Consolidação das Leis Trabalhistas, que versa especificamente sobre negociações acerca da modalidade de registro de jornada de trabalho.

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 100 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, dúvidas com nota fiscal, etc.;
- 2 - sac@consultrab.com.br; que visa a atender o cliente nas seguintes informações:
- 3 - Solicitação de peças processuais, tais como inicial, defesa, sentenças, acórdãos, etc.;
- 4 - Informações sobre data de audiência, horários, endereços, varas, etc.;
- 5 - Esclarecimento de dúvidas sobre matéria jurídico trabalhista (parecer);
- 6 - 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 pode 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 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 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 C. Paladino - Ramal 120, Thiago Pavão - Ramal 111 ou Clara Cavalcante - Ramal 110.

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 100 é responsável pela comunicação, (via telefone e 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 Carlos Eduardo ou Thiago Pavão, por meio do E-mail: carlos.eduardo@consultrab.com.br, thiago.silva@consultrab.com.br, ou pelo telefone: 2533-1262 - Ramal 108 /111, 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.**

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

**MENSAGEM DE NATAL E ANO NOVO 2023/2024
DOS FUNCIONÁRIOS, ESTAGIÁRIOS E ADVOGADOS
DA RTR CONSULTORES TRABALHISTAS
PALADINO ADVOGADOS ASSOCIADOS
KLING E COELHO ADVOGADOS ASSOCIADOS**

*Chegou mais um Natal..
Natal de alegria, luz e amor.
Que possamos encontrar na transitoriedade da busca
a certeza do encontro,
a Plenitude - na Amizade,
a Alegria - na Esperança,
a Fortaleza - na Fé,
a Realização - no Trabalho,
a Felicidade - na Vida,
e o Amor - no NATAL!
Jesus nasceu pobre e feliz.
Ele cresceu, curou doentes como se fosse médico.
Ele cresceu e edificou igreja como se fosse engenheiro.
Ele defendeu os injustiçados como se fosse
ADVOGADO!*

**MENSAGEM DO CORPO JURÍDICO, ESTAGIÁRIOS E
FUNCIONÁRIOS DE RTR CONSULTORES TRABALHISTAS, KLING E COELHO ADVOGADOS
ASSOCIADOS E PALADINO ADVOGADOS ASSOCIADOS.
AVE 2023! SALVE 2023/2024**

