

# CIRCULAR DE NOVEMBRO E DEZEMBRO DE 2021 E JANEIRO DE 2022

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

## M Á X I M A   A T E N Ç Ã O

### **Novo endereço do escritório Centro - RJ:**

Avenida Nilo Peçanha, nº 50, Grupo 515/516 - Centro/RJ- CEP 20020-906  
Tels (021) 2533-1262

### **Filial Petrópolis - RJ:**

Rua do Imperador, nº 970, Sljs 1 e 3 - Centro - Petrópolis/RJ - CEP 25620-001  
Tels (024) 2017-6053 / 2017-6054

### **Filial Barra da Tijuca - RJ:**

Av. João Cabral de Melo Neto, nº 200, Bl 6, Sl 351 - Barra Tijuca/RJ - CEP 22775-056  
Tel. (021) 2533-1262 - Ramal 200

## LEGISLAÇÃO

### **PORTARIA MTP Nº 620, DE 1º DE NOVEMBRO DE 2021**

O Ministério do Trabalho e Previdência, em 01 de novembro de 2021, publicou no Diário Oficial, portaria que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, incluindo a exigência de quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, **especialmente comprovante de vacinação**, certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez.

De acordo com a portaria, **considera-se prática discriminatória a obrigatoriedade de certificado de vacinação** em processos seletivos de admissão de trabalhadores, assim como a demissão por justa causa de empregado em razão da não apresentação de certificado de vacinação.

É importante destacar que a matéria é bastante controvertida, pois há latente conflito de direitos e preceitos constitucionais (Direito Individual x Direito Coletivo), tais como a possível violação ao direito de 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 divergência com a publicação da referida portaria.

Salienta-se, que mesmo dia da publicação da referida Portaria no Diário Oficial, já havia grandes debates sobre o tema, questionando inclusive, a ilegalidade da Portaria por extrapolar a competência do MTP para tratar da matéria e por ser contrária a decisões do Supremo Tribunal Federal sobre vacinação.

Face a extensa discussão sobre a legalidade ou não da Portaria, a Rede Sustentabilidade ajuizou ação, com pedido de tutela antecipada no último dia 03 de novembro de 2021, perante o Supremo Tribunal Federal, requerendo a imediata suspensão dos efeitos da Portaria 620/21, do Ministério do Trabalho e Previdência, que trata da vacinação, porém, até o presente momento não houve decisão por parte do STF.

Tendo em vista, a grande controvérsia sobre o tema, e visando resguardar nossos clientes e amigos, orientamos que cada caso seja avaliado de forma individual, oportunidade que nos colocamos à disposição para eventuais esclarecimentos que se fizerem necessários.

#### **PORTARIA/MTP N° 422, DE 7 DE OUTUBRO DE 2021**

Em 08 de outubro de 2021, fora publicado a Portaria em comento, a qual, aprovou nova redação da Norma Regulamentadora nº 05 - **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA**.

Dentre suas alterações, a principal que se destaca diz respeito à dispensa do empregado eleito para o cargo de direção da CIPA, **em contrato por prazo determinado**, anteriormente tratada apenas por jurisprudência:

Tal previsão está no item 5.4.12.1, in verbis:

5.4.12.1 O término do contrato de trabalho por prazo determinado não caracteriza dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA.

Dessa forma, foi dirimida as dúvidas e discussões acerca da lícita dispensa do empregado eleito para o cargo de direção da CIPA, quando se tratar de contrato por prazo determinado.

Quanto aos demais temas tratados pela Portaria/MTP nº 422/2021, verificou-se a grande preocupação do órgão fiscalizador quanto à desburocratização do processo eleitoral da constituição da CIPA, e possibilidade de realização de reuniões na modalidade telepresencial.

#### **PORTARIA Nº 6.730, DE 9 DE MARÇO DE 2020**

Em que pese a portaria em comento ser do ano de 2020, o novo texto da NR 01, entrará em vigor **em 03 de janeiro de 2022**, de acordo com o estabelecido na Portaria SEPRT nº 8.873, de 23/07/2021.

As principais novidades são com relação a elaboração e implantação do Programa de Gerenciamento de riscos, a necessidade de possuir plano de emergência, comandos gerais para treinamentos, inclusão da análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, prestação de informações digitais e o tratamento diferenciado para micro e pequenas empresas.

#### **LEI Nº 14.176, DE 22 DE JUNHO DE 2021 - AUXÍLIO INCLUSÃO - ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Em 01 de outubro de 2021, entrou em vigor à Lei 14.176/2021, no intuito de promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Embora o auxílio inclusão-inclusão tenha sido criado no ano de 2015 através da Lei 13.146/2015, o mesmo somente foi regulamentado com a Lei 14.176/2021.

Auxílio Inclusão, é um benefício concedido pelo governo federal, que será pago por meio do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para pessoas com deficiência moderada ou grave que consigam emprego com carteira assinada.

O valor do benefício será equivalente a 50% do valor do Benefício de Prestação Continuada (BPC), ou seja, R\$ 550,00 (tendo em vista, o salário mínimo nacional ser de R\$ 1.100,00), e pago para quem ingressar no mercado de trabalho como uma forma de compensação.

Assim, o governo deixaria de pagar o valor integral do benefício e daria uma "bonificação" além do salário que a pessoa receberá no emprego. Com o Auxílio Inclusão, o governo pretende estimular o ingresso destas pessoas no mercado de trabalho.

O pagamento do benefício está previsto no Art. 94, in verbis:

“Art. 94. Terá direito a auxílio-inclusão, nos termos da lei, a pessoa com deficiência moderada ou grave que:

I - receba o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e que passe a exercer atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS;

II - tenha recebido, nos últimos 5 (cinco) anos, o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e que exerça atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS;

- **Quem poderá receber o benefício Auxílio-inclusão?**

Segundo a Lei nº 14.176, terá direito ao auxílio inclusão a pessoa com deficiência **moderada ou grave que preencha os seguintes requisitos cumulativamente:**

- Receba o Benefício de Prestação Continuada (BPC) e passe a exercer atividade remunerada limitada a dois salários mínimos (R\$ 2.200,00);
- Se enquadre como segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social ou como filiado a regime próprio de

previdência social da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios.

- Tenha inscrição atualizada no Cadastro Único no momento da solicitação do auxílio-inclusão;
- Tenha inscrição regular no CPF; e
- Atenda aos critérios de manutenção do benefício de prestação continuada, incluídos os critérios relativos à renda familiar mensal exigida para acesso ao benefício.

O auxílio-inclusão também poderá ser pago, mediante requerimento e sem retroatividade no pagamento, para quem tenha recebido o BPC nos cinco anos imediatamente anteriores ao exercício da atividade remunerada e ao beneficiário que tenha tido benefício suspenso.

O pagamento do auxílio inclusão não será cumulativo ao pagamento de outros benefícios como o BPC, prestações a título de aposentadoria, de pensões ou de benefícios por incapacidade pagos por qualquer regime de previdência social e o seguro-desemprego.

A lei também determina que, ao solicitar o auxílio-inclusão, o beneficiário autorizará a suspensão do Benefício de Prestação Continuada.

Além de beneficiar as pessoas com deficiência e estimular a procura por postos de trabalho, tal medida poderá ser benéfica as empresas, notadamente por ser “mais um atrativo” a procura de trabalho por partes dos deficientes, o que poderá auxiliar o preenchimento das cotas de PCD para empresas que possuam 100 ou mais empregados.

### **DA RECENTE REVISÃO DA NBR 7256 - DO TRATAMENTO E QUALIDADE DO AR**

Refere-se basicamente, a necessidade de cuidar das condições do ar em cada um dos locais determinados, classificados à princípio como triagem, em especial em ambientes de tratamentos como UTIs, salas de repouso, ambiente isolados, entre outros.

Em linhas gerais, a NBR tem como objetivo evitar a contaminação em ambientes pelo ar, evitar a proliferação de microrganismos e garantir a pureza do ar.

Destaca-se, que a NBR em questão, foi editada no mês de agosto de 2021, gerando assim, diversas fiscalizações por parte dos Auditores Fiscais do Trabalho, em diversos seguimentos, todavia, dando ênfase em hospitais e clínicas, ou seja, no setor da saúde.

Quanto às exigências em relação à distribuição do ar, deve-se dar especial atenção às áreas de isolamento para doenças infectocontagiosas (disseminação da contaminação) e centros cirúrgicos, onde a turbulência natural deve ser evitada nos pontos de exposição.

Para melhor elucidar, descrevemos abaixo, alguns documentos/informações solicitados pelos Auditores Fiscais do Trabalho, quando da fiscalização sobre o tema:

- Planos de Manutenção, Operação e Controle - PMOC do estabelecimento com identificação de cada circuito de refrigeração artificial que compõem os sistemas centrais ou individuais;
- Relação de quais os elementos filtrantes existentes para cada circuito de refrigeração artificial em locais que estão localizados os condicionadores de ar;
- Demonstração de compatibilidade das instalações e dos sistemas de refrigeração à NBR 7256;
- Relação de quadro das manutenções preventivas efetivamente realizadas;
- Apresentação das últimas medições de qualidade do ar relacionadas aos parâmetros preconizados pela RE09-ANVISA;
- Identificação de ambientes em que são exigidas pressões negativas ou positivas, com apresentação dos seus respectivos projetos;
- Apresentação de documento comprobatório de forma de monitoramento que garanta que as condições do projeto estão sendo mantidas, devendo apresentar ainda, as 2 medições das diferenças de pressão;
- PPRA que conste avaliações e os monitoramentos da qualidade do ar em cada ambiente de trabalho com climatização artificial

- PCMSO que conste o rastreamento das doenças respiratórias mais prováveis em ambiente com baixa qualidade de ar;
- Apresentação de planilha de todos os funcionários com afastamento do trabalho ocorrido em razão de problemas respiratórios;

Destacamos, que em pese a NBR em questão ter sido editada recentemente e que as empresas para se adequarem a nova norma tenham que realizar diversas operações em suas instalações, o prazo concedido pelo Auditor Fiscal do Trabalho quando da fiscalização, via de regra, é no máximo de 20/30 dias.

Ressaltamos ainda, que já constatamos a não entrega dos documentos comprobatórios da adequação e/ou a entrega de tais documentos, porém, no entendimento do Auditor Fiscal do Trabalho, a documentação apresentada não era satisfatória, ocasionando a lavratura de Auto de Infração para as empresas.

Sendo assim, orientamos a verificação de tais questões junto ao setor de Segurança e Medicina do Trabalho ou junto a empresas especializadas, para averiguação e adequação de tal norma, no intuito de evitar a lavratura de Auto de Infração.

## **ORIENTAÇÕES JURÍDICAS**

### **SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL INICIA JULGAMENTO SOBRE A CONSTITUCIONALIDADE DOS ARTIGOS 223-A E 223-G DA CLT**

O Plenário do Supremo Tribunal Federal, iniciou no dia 27 de outubro de 2021, o julgamento propriamente dito sobre a constitucionalidade de dispositivos inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei de Modernização Trabalhista (Lei 13.467/2017) que tratam da reparação dos danos extrapatrimoniais ou danos morais trabalhistas (Ações Diretas de Inconstitucionalidade – ADIs nº 6050, 6069 e 6082).

Essas ADIs discutem a constitucionalidade dos artigos 223-A e 223-G, § 1º, incisos I, II, III e IV, §§ 2º e 3º, todos da CLT, alterados pela Reforma Trabalhista. Enquanto os artigos. 223-A a 223-F trazem conceitos e disposições gerais sobre o dano extrapatrimonial (por exemplo, o art. 223-B indica quem são os sujeitos que podem sofrer dano moral nas relações de trabalho, que são a pessoa física e a pessoa ou jurídica, titulares exclusivas do direito à reparação), o

art. 223-G, seus §§ e incisos trazem parâmetros para que o juiz fixe o montante condenatório, devendo considerar a gravidade do dano causado (leve, médio, grave ou gravíssimo), a reincidência, a situação econômica e social das partes envolvidas, entre outros critérios.

O valor da indenização será fixado com base no último salário contratual do ofendido, a depender da gravidade da ofensa: limitada a três vezes o último salário contratual do ofendido, se for de natureza leve; cinco vezes o último salário, quando for de natureza média; vinte vezes, para natureza grave; e cinquenta vezes, para natureza gravíssima.

Em seu voto, o relator, ministro Gilmar Mendes, afirmou que os critérios de quantificação da reparação previstos no artigo 223-G da CLT são constitucionais e que poderão orientar o magistrado trabalhista na fundamentação de sua decisão. Por outro lado, segundo o ministro, o tabelamento é incompatível com a Constituição, e somente pode ser utilizado como parâmetro pelo magistrado, não como teto de indenização. Assim, segundo a sua interpretação do dispositivo, os critérios contidos nele não impedem que a decisão judicial, devidamente motivada, fixe condenação em quantia superior.

Em adição, ao analisar o art. 223-B da CLT, o ministro votou por esclarecer que, além de empregado e empregador, pode haver direito à reparação por dano moral relacionado a terceiros (como, por exemplo, na perda de parentes), a ser apreciado nos termos da legislação civil.

O julgamento foi suspenso por pedido de vista do ministro Nunes Marques.

**SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL DECLARA A  
INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 791-A, §4º DA CLT**

Em julgamento concluído em 21 de outubro de 2021, o Supremo Tribunal Federal julgou inconstitucional a obrigação de pagamento de honorários advocatícios e periciais por beneficiário da justiça gratuita na Justiça do Trabalho, conforme disposto nos artigos 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Trata-se de decisão na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) nº 5766.



Em que pese o entendimento pela inconstitucionalidade quanto aos honorários sucumbenciais por parte do empregado beneficiário da justiça gratuita, o Supremo Tribunal Federal manteve a disposição de que o reclamante, mesmo beneficiário da justiça gratuita, deverá pagar as custas judiciais se não comparecer à audiência da reclamação trabalhista, salvo no caso de comprovar, em até 15 dias, que a falta ocorreu por motivo justificável, conforme disposto no art. 844, §2º da CLT.

**SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL ENTENDE PELA  
CONSTITUCIONALIDADE DO INTERVALO QUE ANTECEDE A  
PRORRORAÇÃO DA JORNADA DA MULHER (ARTIGO 384 DA CLT) EM  
PERÍODO ANTERIOR A REFORMA TRABALHISTA**

No dia 14 de setembro de 2021, o Pleno do Supremo Tribunal Federal terminou julgamento do Recurso Extraordinário nº 658.312, de relatoria do Ministro Dias Toffoli, e firmou tese de Repercussão Geral no sentido de que é constitucional a previsão do art. 384 da CLT de intervalo de 15 minutos para mulheres empregadas antes de iniciarem jornada extraordinária (tema 528).

Em suma, o Supremo, por unanimidade, entendeu pela constitucionalidade do artigo 384 da CLT, tendo fixado a seguinte tese de Repercussão Geral referente ao tema 528:

“O art. 384 da CLT, **em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017**, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras”.

Frisa-se, que a tese possui caráter vinculante, a qual, deverá ser aplicada por todos os juízes e tribunais do país em processos semelhantes que discutam a validade do art. 384 da CLT anteriormente à Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

**DO RECENTE JULGAMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
QUANTO A NÃO INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO  
NO SALÁRIO RECEBIDO PELO EMPREGADO POR MAIS DE 10 ANOS**

O Tribunal Superior do Trabalho, em recente decisão proferida no processo TST-RR-20698-18.2019.5.04.0004, definiu que a gratificação de função, mesmo se paga por mais de 10 anos, não incorpora ao salário do empregado.

Trata-se de novo precedente de turma do TST que decidiu, de forma expressa, em favor da previsão legal, conflito entre o disposto expressamente no

artigo 468, §2º da CLT e o constante da Súmula 372, I, do Tribunal Superior do Trabalho.

A 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, reconheceu expressamente que não havia na CLT regra determinando a incorporação da gratificação de função à remuneração do trabalhador, independentemente da duração do tempo de ocupação da função pelo empregado.

Destacou ainda, que a incorporação da gratificação de função pleiteada estava fundamentada no texto da Súmula 372, I, do Tribunal. Esta Súmula, no entanto, não teria respaldo em regra legal, se baseando apenas em princípios gerais trabalhistas. Nesse sentido, o acórdão explicita que “a base da incorporação da gratificação de função, antes da reforma trabalhista de 2017, era apenas jurisprudencial, com **súmula criando direito sem base legal**”.

Também é destacado que a referida Súmula 372, I, do TST, teria sido criada por analogia com direito de servidores públicos de incorporação da gratificação de função à remuneração do servidor. Esse direito, já extinto, previa a incorporação na remuneração do servidor de 1/5 do valor da gratificação por ano no exercício do cargo. Ou seja, determinada a incorporação do valor integral da gratificação após cinco anos recebendo-a.

No entanto, como expressado na decisão, regra semelhante nunca foi prevista na CLT. Além disso, a partir da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) foi expressamente prevista na legislação trabalhista regra determinando a não incorporação, independentemente do tempo ocupado na função, vide §2º do art. 468 da CLT:

**Art. 468. (...)**

**§ 2º** A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Por fim, o acórdão destacou que a Súmula 372, I, do TST ainda não foi revisada em virtude das discussões relativas à aplicação das regras do artigo 702, I, “f”, da CLT, o qual estabelece procedimentos para edição e cancelamento de súmula do TST.

## DA RECENTE DECISÃO DO STF - ARE 1160361, DJe de 14/09/2021

O Supremo Tribunal Federal (STF), cassou decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que mantinha inclusão, no polo passivo da execução, de empresa pertencente ao mesmo grupo econômico da devedora principal, mesmo sem ter participado da relação processual de conhecimento (Processo ARE 1160361, DJe de 14/09/2021).

O Ministro relator, Gilmar Mendes, lembrou que o cancelamento da Súmula 205 pelo TST, em 2003, trouxe um cenário de controvérsia no âmbito da Justiça do Trabalho. A referida Súmula dispunha: “O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução.”

Entendeu o STF que, com a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015 (e do seu art. 513, § 5º), é preciso ser revisto o entendimento do TST, de possibilidade de executar empresa do grupo econômico que não foi parte na fase de cognição, com a sua inclusão na ação somente a partir da execução, em que já havia coisa julgada. Eis o que diz o art. 513, § 5º:

“Art. 513. O cumprimento da sentença será feito segundo as regras deste Título, observando-se, no que couber e conforme a natureza da obrigação, o disposto no Livro II da Parte Especial deste Código.

§ 5º O cumprimento da sentença não poderá ser promovido em face do fiador, do coobrigado ou do corresponsável que não tiver participado da fase de conhecimento.”

Segundo o STF, desconsiderar esse dispositivo e o art. 15 do CPC - que fala de sua aplicação subsidiária quando não houver normas de processo do trabalho -, o TST importa em erro de procedimento e viola a Súmula Vinculante 10 do STF e a cláusula de reserva de plenário do art. 97 da Constituição Federal. A propósito, essa Súmula dispõe:

“Viola a cláusula de reserva de plenário (CF, artigo 97) a decisão de órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público, afasta sua incidência, no todo ou em parte.”

Para o Ministro relator, antes de poder ser analisado o recurso extraordinário apresentado pela parte, o TST deverá analisar a questão novamente, “sob a forma de incidente ou arguição de inconstitucionalidade”.

Assim, foi cassada a decisão do TST, determinando que outra seja proferida, observando-se a Súmula Vinculante 10 do STF e o art. 97 da CF.

### **DA RETOMADA GRADUAL DAS ATIVIDADES PRESENCIAIS NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

Em 05 de novembro de 2021, foi editado o Ato Conjunto nº 14/2021, fixando em 10 de novembro de 2021 a data para transição da Etapa 3 para a Etapa 4 do plano de retomada gradual das atividades presenciais previsto no Ato Conjunto nº 14/2020, com as modificações promovidas pelo Ato Conjunto nº 5/2021, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

O referido Ato prevê, que as unidades administrativas e judiciárias deverão funcionar com um quantitativo de servidores entre 30% (trinta por cento) e 70% (setenta por cento) de sua lotação, de segunda a sexta-feira, observado o horário de expediente para o trabalho presencial será das 09:00h às 16:00h e o atendimento ao público externo e interno, será de 10:30h às 15:30h. Em razão das audiências híbridas e presenciais, o horário de funcionamento do prédio sede será de 07:30h às 17:30h.

Destaca-se, que o artigo 3º do Ato Conjunto, determina que para ingresso e circulação nas dependências do Tribunal será exigida a apresentação de comprovante de vacinação contra a covid-19, completa ou com segunda dose ainda a ser aplicada. Ou seja, em caso de eventualmente ser realizada audiência de forma híbrida, advogados, partes e testemunhas, deverão estar devidamente vacinadas e deverão comprovar no momento do ingresso na sede da Justiça do Trabalho.

Para as pessoas que não foram vacinadas, o ingresso na sede da Justiça do Trabalho, deverão obrigatoriamente apresentar testes RT-PCR ou de antígeno não reagentes para covid-19 realizados nas últimas 72h.

Em que pese as medidas de proteção acima citadas, continua sendo obrigatório, o uso de máscaras de proteção facial, distanciamento social entre pessoas e a aferição de temperatura corporal para ingresso e permanência nas dependências do Tribunal.

## 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.: (021) 2533-1262 – ramal 100 ou e-mail [monalisa.campos@consultrab.com.br](mailto: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](mailto:financeiro@consultrab.com.br): Consulta financeiro, pagamento, débitos, parcelamento de dívidas, alteração de cadastro, dúvidas com nota fiscal, etc.

2 - [sac@consultrab.com.br](mailto: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](mailto: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 de ponto não podem estar no mesmo arquivo das fichas 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](mailto:protocolo@consultrab.com.br) e [protocolortr@gmail.com](mailto: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](mailto: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 Paladino - Ramal 120, Thiago Pavão - Ramal 111 ou Pedro Paulo - Ramal 109.

### **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](mailto: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 Pedro Paulo ou Thiago Pavão, por meio do E-mail: [pedro.paulo@consultrab.com.br](mailto:pedro.paulo@consultrab.com.br), [thiago.silva@consultrab.com.br](mailto:thiago.silva@consultrab.com.br), ou pelo telefone: 2533-1262 - Ramal 109 /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, COELHO E ALMEIDA ADVOGADOS ASSOCIADOS**

**MENSAGEM DE NATAL E ANO NOVO 2021/2022**

DOS FUNCIONÁRIOS, ESTAGIÁRIOS E ADVOGADOS DA  
RTR CONSULTORES TRABALHISTAS S/C

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 e Funcionários da RTR, Kling e  
Paladino Advogados Associados.

AVE! AVE! AVE!  
2022

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