



SECAESP

SINDICATO DAS EMPRESAS DE CONSERVAÇÃO E ASSISTÊNCIA
TÉCNICA DE ELETRODOMÉSTICOS, ELETROELETRÔNICOS E
SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO

Rua da Consolação, 222 - Conjunto 401 - Condomínio Zarvos
Consolação - São Paulo/SP - CEP: 01.302-000

(11) 3284-9234 / 3263-1234

CNPJ: 07.358.853/0001-49

REG.MTE: 46000.003172/2004-78

Fundado em 12/10/2003

INFORMATIVO - OUTUBRO/2016

COM O PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO, AS EMPRESAS PODERÃO REDUZIR EM 27% CUSTOS DE SALÁRIOS E ENCARGOS

Com a MP nº 680, o governo federal lançou o PPE (Programa de Proteção ao Emprego), cujo objetivo é manter empregos reduzindo a carga horária de trabalho. A adesão das empresas poderá ser feita até 31 de dezembro de 2016. Veja se a sua empresa pode aderir ao programa federal e quais as obrigações legais que precisam ser cumpridas pelas companhias que aderirem à medida.

Como funciona o programa

O programa permite a redução da jornada de trabalho em até 30%. Por conta disso, o rendimento dos funcionários diminui proporcionalmente. O FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) paga o equivalente a 50% do valor da perda salarial ao trabalhador. Porém, esse valor é limitado a 65% do maior benefício do seguro-desemprego. Com o programa, o empregado terá 85% de seus rendimentos garantidos. A vigência do PPE será durante os 12 meses de 2017.

Crítérios para adesão e cadastramento

Para aderir ao programa, a empresa deverá se enquadrar em um dos seguintes critérios:

Empresas em dificuldades econômicas que esgotaram a utilização do banco de horas e férias, inclusive coletivas. Tais empresas poderão celebrar acordos coletivos com os sindicatos de seus trabalhadores, prevendo redução de jornada de trabalho e de salários.

Empresas que, nos últimos 12 meses, contados do mês anterior à solicitação de adesão ao PPE, apresentarem resultados do Indicador Líquido de Emprego (ILE) de até 1%. O cálculo do ILE seguirá a seguinte fórmula:

Exemplo:

Empresa contratou 100 trabalhadores em 12 meses; demitiu 120 trabalhadores em 12 meses; estoque de trabalhadores na empresa em 12 meses: 1000 trabalhadores; resultado: geração negativa de -20 postos de trabalho.

ILE: $(-20/1000) \times 100 = -2\%$

As empresas que não conseguirem se enquadrar nesse critério poderão apresentar informações adicionais. Elas poderão servir como subsídios a uma eventual definição de novos critérios pelo Comitê Interministerial do Programa de Proteção ao Emprego.

O cadastro será feito através de um formulário dirigido ao Comitê. A empresa deverá apresentar: CNPJ com, no mínimo, dois anos de cadastro; certidões de regularidade junto à Fazenda Federal, INSS e FGTS; enquadramento no indicador de geração líquida de empregos; Requerimento de Registro (MR); além dos demais documentos necessários para o registro do acordo coletivo no sistema do MTE.

Benefícios e obrigações para as empresas

Para as empresas, o PPE representará uma redução de 27% nos custos de salários e encargos, além de diminuir gastos com demissões. De acordo com o governo federal, o programa também preserva os investimentos feitos pela empresa em qualificação da mão de obra.

Quem aderir ao PPE é proibido de demitir sem justa causa os funcionários que tiverem a jornada de trabalho reduzida durante o programa. Após seu término, a companhia não pode dispensar sem justa causa o colaborador pelo prazo equivalente a um terço do período de adesão.

Caso ocorra o descumprimento dos termos do acordo coletivo de trabalho ou qualquer dispositivo da Medida Provisória, a empresa será obrigada a restituir ao FAT os recursos recebidos. Também deverá pagar ao Fundo uma multa administrativa correspondente a 100% desse valor.

SENHORES EMPRESÁRIOS FIQUEM ATENTOS AS NOVAS REGRAS DO PLR

As empresas ficam OBRIGADAS a implantarem Acordo de PLR, encaminhando as propostas para o SECAESP, até dezembro de 2016. O valor pago a título de PLR deverá ser em parcela ÚNICA, até 10 de fevereiro de 2017. O qual possui referência base o ano exercício de 2016, não havendo possibilidades de prorrogação de prazo.

COMO FUNCIONA O BANCO DE HORAS?

O regime de Banco de Horas é um modelo de compensação de jornada de trabalho admitido por lei. Tal modelo permite que o empregado trabalhe mais de oito horas em um dia, até o limite de dez horas diárias, e quarenta e quatro semanais. Sem que receba adicional de hora extra, desde que estas horas trabalhadas em excesso sejam devidamente compensadas no prazo máximo de um ano.

Veja o que diz o § 2º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

“Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”. Esta compensação pode se dar de diversas maneiras. Como ilustração imagine a seguinte situação: Maria trabalha nove horas de segunda-feira a quinta-feira e oito horas na sexta-feira. Desta forma ela terá trabalhado quatro horas a mais por dia de segunda à quinta-feira do que o previsto legalmente.

Tais horas ficam “guardadas no Banco de Horas” e podem, por exemplo, ser compensadas no sábado, desta maneira, ela cumprirá as quarenta e quatro horas semanais corretamente.

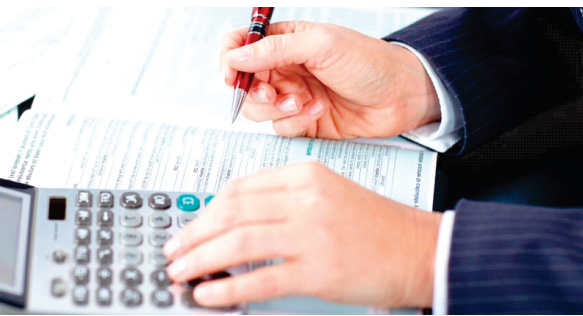
Vale destacar que o banco de horas deve estar previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho (com participação do sindicato da categoria), sendo irregular e nulo caso não cumpra este requisito (art. 7º, XIII, da Constituição Federal e Súmula 85, V, do TST). Ainda, na hipótese de as horas trabalhadas em excesso não serem compensadas no período máximo de um ano, estas deverão ser pagas com acréscimo de horas extras, pois são consideradas extraordinárias.

Este modelo de compensação de jornadas é vantajoso para o empregador, pois poderá usufruir da força de trabalho de seus empregados nos momentos em que a empresa estiver com uma carga de trabalho maior e dar as folgas em um período de menor necessidade dos serviços de seus funcionários.

Caso o contrato de trabalho seja encerrado de qualquer maneira (dispensa por justa causa ou não, pedido de demissão etc.), havendo horas a serem compensadas no banco de horas, o empregador também deverá pagá-las como extras (art. 59, § 3º, da CLT).

Deve-se lembrar, também, que as horas extras trabalhadas, habitualmente, refletem nas demais verbas trabalhistas, integrando o cálculo das férias mais 1/3, 13º salários, depósitos do FGTS e aviso prévio, por exemplo.

PLANO DE RECUPERAÇÃO VALE PARA TODOS OS CREDORES, NÃO APENAS PARA QUEM O APROVOU



A Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu que o plano de recuperação judicial aprovado em assembleia geral de credores, em que se deliberou pela supressão das garantias reais e fidejussórias, produz efeitos plenos para todos os credores, e não apenas para os que votaram favoravelmente à sua aprovação.

O recurso foi proposto por três empresas em recuperação judicial, após decisão do Tribunal de Justiça de Mato Grosso (TJMT). O tribunal homologou o acordo de recuperação judicial, mas afastou uma das cláusulas, que previa a supressão das garantias reais e fidejussórias aos credores que com ela não assentiram.

No caso analisado, credores das três empresas em recuperação alegaram que o plano aprovado pela assembleia deveria ter efeitos somente para quem o aprovou, no que se refere à supressão das garantias de pagamento dadas inicialmente pelas empresas. O argumento desse grupo de credores foi aceito em primeira e segunda instância.

Abrangência

Para o relator do recurso, ministro Marco Aurélio Bellizze, o plano aprovado na assembleia vale para todos. O magistrado afirmou que é inviável restringir os efeitos de determinadas cláusulas apenas a quem foi favorável ao plano.

O ministro lembrou que o texto aprovado na assembleia deixou claro que a supressão das garantias foi uma forma encontrada para que as empresas tivessem condições de exercer suas atividades comerciais normalmente, podendo cumprir o plano de recuperação e, assim, quitar as dívidas com os credores.

“Nesse contexto, tem-se absolutamente descabido restringir a supressão das garantias reais e fidejussórias somente aos credores que tenham votado favoravelmente nesse sentido, conferindo tratamento diferenciado aos demais credores da mesma classe, em manifesta contrariedade à deliberação majoritária”, argumentou o ministro.

Legitimidade

Outro questionamento levantado no recurso foi quanto à validade da interferência do Poder Judiciário em um plano de recuperação aprovado de forma autônoma por assembleia de credores.

O ministro Marco Aurélio Bellizze destacou que as atribuições de ambos não se confundem. Se, por um lado, os credores decidem as condições para a aprovação ou não de um plano de recuperação, o Judiciário exerce o controle da validade das normas definidas, sem que esta apreciação cause embaraço à autonomia da assembleia de credores.

Segundo o relator, embora a restrição feita pelo (TJMT) à supressão de garantias tenha sido considerada indevida, isso não significa que o Judiciário não possa, quando oportuno, apreciar planos de recuperação aprovados em assembleias de credores e suas respectivas cláusulas.

CONSULTA DO SERASA GRATUITA E PELO CELULAR? AGORA É POSSÍVEL

Nova ferramenta possibilita ao consumidor a consulta de débitos através do CPF e outros serviços, veja como:

O Serasa permite desde a última sexta-feira (08/07/2016), a consulta gratuita e completa do CPF através da plataforma SerasaConsumidor, disponível por enquanto apenas para smartphones com Android e também pelo site <http://www.serasaconsumidor.com.br>

Para garantir que somente o consumidor titular do CPF tenha acesso às informações no Serasa, após o cadastro inicial, será necessário passar por um processo de autenticação. Um dos passos é inserir o número do celular e confirmar na página da consulta um código de validação recebido via SMS. Esta validação só será necessária no primeiro acesso.

Com este aplicativo, que conta com vários canais, é possível o controle de seu crédito, o que ajuda no combate à inadimplência bem como na regularidade das transações comerciais.

Nos canais, é possível encontrar informações sobre os credores, tais como telefones, endereço, e-mail e site - assim como o valor atual e a data de vencimento do débito atrasado.

Também é possível fazer o alerta de documentos (RG; CTPS; CPF; CNH e título de eleitor) e cheques que tenham sido roubados.

A ferramenta é uma conquista de várias associações de proteção ao consumidor que, junto com a Serasa, têm fornecido cada vez mais, meios mais fáceis e eficientes para a solução consensual dos conflitos entre empresários e consumidores.

Mais informações: <http://economia.ig.com.br/financas/meubolso/2016-07-08/consulta-serasa-internet.html>



MENSAGENS VIA WHATSAPP SÃO CONSIDERADAS VÁLIDAS NA DESISTÊNCIA DE CONTRATO

Existem decisões que devem ter aprovação e anuência da maioria dos sócios, são chamadas de deliberações sociais. Elas consistem nas decisões tomadas

O autor, corretor de imóveis, ajuizou Ação requerendo comissão de corretagem e danos morais, em face de um casal que havia firmado contrato com o mesmo para realizar a venda de um imóvel. O contrato previa cláusula de exclusividade, bem como o pagamento do percentual de 5% (cinco por cento) sobre o efetivo preço da transação, sendo que o mesmo teria o prazo de 60 (sessenta) dias, sendo automaticamente renovado caso não houvesse desistência formal com 30 (trinta) dias de antecedência. Ainda, a comissão de corretagem seria igualmente devida se os réus realizassem venda do imóvel na vigência do contrato.

Contudo, o autor manifestou o seu desinteresse na continuação do contrato, via mensagem pelo aplicativo WhatsApp, o que fora considerado pela juíza e fundamentou a decisão de improcedência do pedido.

Quanto às cláusulas do contrato, a juíza considerou que o contrato é um negócio jurídico constituído através do acordo de vontades das partes envolvidas e que, tratando-se de relação jurídica entre particulares, são permitidas quaisquer estipulações "que não sejam contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes". Admitiu ainda, a validade da cláusula de renovação automática, por não ser abusiva e expressar o interesse das partes.

Fora considerado pela juíza ainda, que os litigantes se comunicavam preponderantemente via e-mail e mensagens pelo WhatsApp, motivo pelo qual não permitiria a desconsideração da vontade expressada através de tais meios de comunicação, ressaltando ainda a grande evolução tecnológica experimentada pelos meios de comunicação nos últimos anos.

Segundo os réus, a venda do referido imóvel fora realizada em 2015, através de outro corretor de imóveis, após o silêncio de mais de dois meses por parte do autor.

O pedido fora julgado totalmente improcedente pela juíza, não sendo devido quaisquer valores a título de danos materiais e/ou morais.

VOCÊ PODE MONITORAR OS E-MAILS DE SEUS EMPREGADOS?



Com o aparecimento da correspondência eletrônica surgiu a dúvida nos empresários acerca da extensão da proteção da inviolabilidade do sigilo de correspondência prevista constitucionalmente no inciso XII do art. 5º da Constituição Federal ao e-mail corporativo.

Com o passar do tempo a jurisprudência veio, forçosamente, acompanhando a discussão e o entendimento pacífico construído pelos tribunais é de que o e-mail profissional disponibilizado aos empregados para uso profissional pode ser monitorado pelo empregador sem que haja qualquer violação ao sigilo de correspondência.

Isto porque o e-mail profissional pode ser comparado a uma ferramenta de trabalho, não se tratando de correspondência pessoal e, por isso, o seu monitoramento é encarado como o exercício do direito de propriedade do empregador sobre

o computador, provedor, nome empresarial e sobre o próprio conteúdo da correspondência. Estas são ferramentas tecnológicas de propriedade da empresa e apenas são disponibilizadas ao empregado para atender suas necessidades profissionais e não para seu uso pessoal. O controle do empregador sobre o uso de suas ferramentas possibilita, ainda, a oportunidade de cuidar de sua imagem e marca já que torna possível evitar o envio de correspondências eletrônicas com conteúdo reprovável para a empresa como, por exemplo: conteúdo pornográfico.

É importante lembrar que as empresas respondem solidariamente por prejuízos causados a terceiro por qualquer de seus empregados.

Por isso, é importante assegurar ao empregador a possibilidade de fiscalizar as atividades desenvolvidas por seus empregados, para cuidar, zelar e se recaver dos riscos da atividade econômica, atribuídos por meio do artigo 2º da CLT e exercer, quando preciso, o seu direito potestativo.

O uso indevido do e-mail pode acarretar advertências, suspensões até mesmo demissão por justa causa do empregado

por outro motivo, diferente da violação da privacidade.

Assim, sugerimos fiscalizações genéricas e pessoais (ou, se direcionadas a um colaborador específico, motivadas por suspeita razoavelmente justificada). Já o e-mail pessoal do empregado, ainda que acessado no ambiente de trabalho, está protegido pela inviolabilidade por analogia às correspondências enviadas por correio para o endereço profissional, mas em nome do empregado.

A RESPONSABILIDADE DO SÓCIO ADMINISTRADOR NA SOCIEDADE LIMITADA

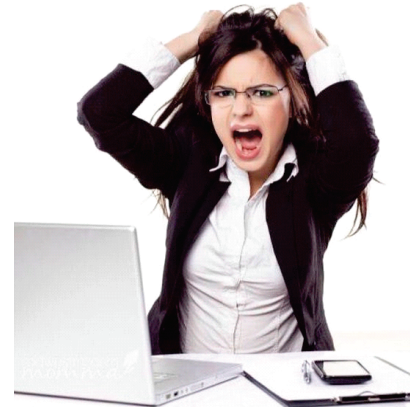
Para quem tem a ideia de empreender ou já está começando o seu negócio, é de extrema importância saber o papel dos sócios em uma sociedade empresária. Suas responsabilidades são intrínsecas mas quem está no início de seu negócio pode não saber distinguir as suas atividades.

Toda sociedade limitada é constituída por pelo menos dois sócios e até então, não existe um limite máximo estabelecido pela lei. Dentre eles, um (ou mais) sócio será designado sócio administrador. No entanto, qual seria a diferença?

A responsabilidade do sócio administrador da sociedade limitada engloba os seguintes aspectos: administrativa, civil, trabalhista, tributária e criminal. É através dele que a sociedade desenvolve as suas atividades empresariais. Ele quem conduz o negócio, tem poder de gestão; responde pela empresa legalmente, expressando a sua vontade social; assina documentos, gera direitos e obrigações a terceiros; entre outras ações gerenciais. Os sócios cotistas, independente da participação no capital social, podem a qualquer tempo, examinar os livros e documentos, e o estado da caixa e da carteira da sociedade.

A administração da sociedade deve ser ética e eficaz na realização dos objetivos para os quais foi instituída. As regras previstas no contrato social devem ser expressamente submetidas e cabe ao administrador realizar a sua gestão. Ainda assim, certas decisões na empresa não podem ser tomadas somente pelo administrador. Através do próprio contrato social, deverão haver limitações que evitem que o administrador tenha poderes amplos e genéricos.

Existem decisões que devem ter aprovação e anuência da maioria dos sócios, são chamadas de deliberações sociais. Elas consistem nas decisões tomadas pelos sócios em conjunto, sobre os assuntos importantes e interesses da empresa, seja em reunião ou assembleia, promovendo a democracia e inserindo a participação dos cotistas. A sociedade limitada também conta com orientação da legislação, que define alguns assuntos a serem deliberados pela empresa. O código civil apresenta, ainda, a alternativa de nomear um administrador não sócio, seja no contrato social ou em contrato separado. Se você é Administrador no contrato social ou precisa de um, fique atento à legislação aplicável!



OBRIGATORIEDADE DA PROVA PERICIAL NA CONSTATAÇÃO DE TRABALHO PERIGOSO OU INSALUBRE

1. Introdução

O referido trabalho busca entender as nuances da aplicação de prova pericial na Justiça do Trabalho relacionada à constatação de trabalho perigoso ou insalubre. Notam-se, no decorrer do texto que os fundamentos utilizados são extratos de normas pertencentes ao ordenamento jurídico vigente e jurisprudência desenvolvida por tribunais competentes para o julgamento demanda que tenham como objetivo a constatação de atividade laboral insalubre e consequente necessidade de comprovação.

2. Da obrigatoriedade de produção de prova pericial

Inicialmente, é necessário entender o significado de insalubridade e a importância de tal conceito dentro da esfera de direitos laborais. Em busca etimológica o conceito de insalubridade se traduz de forma simples como “falta de condições para a saúde[1]”. Com base nisso, é fácil entender que qualquer atividade que possa frustrar a saúde do trabalhador, de forma direta, pode ser considerada uma atividade insalubre. Desta forma, resta entender como a legislação trabalhista enxerga o conceito de insalubridade, uma vez que é notória a necessidade do desenvolvimento de atividades laborais que ofereçam risco à saúde de quem as executa em qualquer sociedade existente.

A Consolidação das Leis do Trabalho trás em seu artigo 189 o seguinte:

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (BRASIL, CLT, 1943)

Ou seja, sendo a atividade insalubre – por muitas vezes - indispensável para as engrenagens sociais, a Legislação Trabalhista e o Ministério do Trabalho e Emprego trazem os limites aos níveis de exposição do trabalhador dentro do labor insalubre bem como o respaldo jurídico devido para que tais limites sejam respeitados e respectivos direitos sejam assegurados.

Diante do mencionado, o próximo passo é analisar a obrigatoriedade ou não da constituição de prova pericial – mencionada na Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 195 - quando há hipótese de desenvolvimento de atividade laboral insalubre sobre judge, vez que se trata de objeto constante na Justiça do Trabalho a constatação se uma determinada atividade é de fato nociva ou não à saúde do empregado.

É preciso dizer que o entendimento quanto à obrigatoriedade da produção de prova pericial segue Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, a qual assevera que “a realização de perícia é obrigatória para a verificação de insalubridade” (OJ 278 SDI-I). Ou seja, ante a qualquer posicionamento doutrinário a perspectiva dentro dos tribunais do trabalho é realizar a constatação de características insalubres por meio de avaliação pericial realizada por profissional devidamente qualificado para tal.

Contudo, existem ressalvas, exceções capazes de eximir a obrigatoriedade da prova técnica na constatação de trabalho perigoso ou insalubre. A primeira exceção se dá quando for impossível a realização de exame pericial permitindo, por tanto, ao magistrado a realização do julgamento através de outros meios de prova. Veja então:

RECURSO DE REVISTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - PROVA PERICIAL TÉCNICA - PRESCINDIBILIDADE. Em regra, a perícia técnica é indispensável para o deferimento ou indeferimento do adicional de insalubridade, apesar do laudo pericial não possuir efeito vinculante. Contudo, em certas situações, a prova pericial pode ser suprida por outros elementos de prova constantes dos autos. Se há no processo elementos suficientes e robustos para o reconhecimento do trabalho em condição insalubre, é possível a dispensa da prova pericial técnica. Recurso de revista não conhecido. **MULTA DO ART. 475-J DO CPC - INAPLICABILIDADE NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO.** Ressalvado o posicionamento deste Relator, a SBDI- 1 do TST haja vista a sua incompatibilidade com as disposições previstas para a execução trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 3021120125080115, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 16/03/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/03/2016)[2]

Outra exceção e estipulada na sumula de no 453 do TST, onde a mais alta corte do trabalho entende como desnecessária a realização de perícia em casos onde já foram efetuados, de forma espontânea da parte do empregador, pagamentos referentes a insalubridade ou trabalho perigoso. Neste entendimento, têm-se que o pagamento do referido adicional passa a ser direito adquirido, não podendo mais ser simplesmente subtraído do empregado em uma discussão judicial.

3. Conclusão

A insalubridade de uma função/emprego pode apresentar diversos níveis (estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego) ou graus de exposição e perigo a saúde do trabalhador. Fato que resulta na obrigatoriedade de prova técnica, assim se dá a regra nos tramites processuais que tem como objeto a discussão a cerca de insalubridade ou trabalho perigoso. Ainda que sejam previstas exceções, o magistrado precisa priorizar a prova pericial a fins de sanar quaisquer duvidas geradas no processo, até mesmo para determinar o percentual devido ao empregado, conforme regulamentação do MTE.

A EMPRESA CANCELOU MINHAS FÉRIAS JÁ MARCADAS, ISSO PODE?



Você completou o período aquisitivo de férias, o sonhado descanso e aquela viagem tão desejada já tomam seus pensamentos, o período para o almejado repouso foi marcado juntamente com seu patrão, passagens compradas, reserva de hotel efetuada, faltam apenas alguns dias até que... Cancelaram suas férias. ISSO PODE?

Antes de qualquer coisa, devemos lembrar que férias é o lapso temporal que tem direito o empregado de paralisar a prestação de serviços, embora por iniciativa do empregador, para a sua recuperação no aspecto emocional, físico e social, considerando que houve no período de um ano, energias despendidas no trabalho.

Observa-se então a finalidade das férias, tratando-se de uma garantia conferida ao trabalhador que busca a proteção ao repouso e lazer, bem como possui relevância para o aprimoramento do trabalhador em outras áreas, sejam elas culturais, econômicas e até políticas, no que diz respeito a estabilidade no relacionamento entre o empregado e empregador.

Portanto, definido o período concessivo das férias e devidamente comunicado ao empregado, não pode o empregador de forma unilateral e arbitrária cancelar ou modificar o referido período.

Mesmo com apoio na finalidade das férias, a impossibilidade de cancelamento se firma também no sentido de que o período de concessão já estabelecido e com a devida comunicação, compreende em acontecimento certo que se dará no futuro, incorporando o acervo jurídico do trabalhador de maneira irrefutável.

Cabe ressaltar que apenas em caso de necessidade imprescindível, o empregador poderá cancelar ou modificar o início do período de gozo das férias, mas com a obrigação de ressarcimento pelos prejuízos financeiros sofridos pelo empregado se justificados por ele, conforme o texto do Precedente Normativo 116 do TST:

Nº 116 FÉRIAS. CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO. Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados.

Veja que essa necessidade imperiosa como justificativa para o cancelamento ou modificação do período pelo empregador, não é especificada no texto, assim, fica sujeita a interpretações por ambas as partes. Daí o grande problema enfrentado nessas situações entre empregado e empregador, pesando ainda sobre o trabalhador sua condição menos favorável na relação patrão-empregado, e mesmo com a obrigação da empresa pelo ressarcimento de prejuízos financeiros do empregado, restou frustrada a expectativa do trabalhador de alcançar os atributos percorridos, pelo menos naquele momento.



5 MITOS QUE IMPEDEM AS PESSOAS DE CONTRATAREM UM ADVOGADO

Algum tempo atrás, falamos sobre por que contratar um advogado. No artigo especial de hoje falaremos sobre cinco mitos que impedem as pessoas de fazerem isso.

Isto acontece porque ainda existe todo um folclore sobre a figura do advogado. Boa parte dele, de fato, é crendice. O contato com o advogado deve ser desmistificado, ainda mais por esta profissão encontrar-se em grande processo de modernização e aproximação com a sociedade. Resolvemos elencar algumas opiniões comuns que afastam as pessoas de consultar um advogado e explicar o porquê destes argumentos serem mitos:



1 Advogados custam muito caro

É verdade que um bom advogado cobra o valor que acha justo. Aliás, fuja dos advogados que cobram excessivamente barato, pois estes acumulam muitos clientes - trabalhando na quantidade, não na qualidade - e muito provavelmente esquecerão seu nome logo após a assinatura do contrato.

Fuja também daquele sobrinho que acabou de tirar a OAB, ou daquele tio que se formou na década passada e há muito tempo não exerce a advocacia. Inexperiência e obsolescência são dois fatos geradores de erros na advocacia, como perda de prazos e erro de análises processuais. Muitos destes erros são insanáveis e terminam por acabar com o bom direito que você tinha.

O bom advogado pode até cobrar um valor alto, mas este "alto" nunca será maior que a vantagem que você, como cliente, irá conseguir. Você estará remunerando bem um profissional que te trará ganhos que valem muito mais que seus honorários, sejam em dinheiro ou em inestimáveis vantagens. Afinal, quanto vale a guarda de um filho? Quanto custa limpar seu nome que foi injustamente negativado? Enfim, quanto você pagaria para resolver o problema que te levou até a via judicial?



2 Só ganha causa quem tem dinheiro

Esta é uma crendice muito famosa. A ideia de que quem tem dinheiro sai comprando o judiciário inteiro é comum, principalmente às pessoas que dispõem de pouca informação.

Na verdade, a razão pela qual isto não é verdade relaciona-se com o tópico anterior. Um bom advogado não custa cem reais.

Economizar na contratação de um advogado é como economizar na contratação da banda que tocará em seu casamento: no final, você sempre se arrepende de não ter gasto um pouco a mais.

Uma pessoa ganhará a causa não porque é rica, mas porque pagou o justo por um advogado que foi mais técnico e sentiu-se mais motivado a defender seus interesses. Terá ganho a causa não porque comprou o juiz ou desembargador, mas porque preferiu investir em um advogado mais atencioso a ter de gastar depois com os prejuízos suportados pela causa perdida.



3 A Justiça demora muito a resolver meu problema

Tudo bem que a justiça brasileira não é uma das mais rápidas, mas muitos casos podem ser resolvidos no intervalo de até seis meses. Isto acontece em muitos casos que tramitam na justiça trabalhista e nos juizados especiais, seja pelo alcance de um acordo ou pelo próprio trâmite menos burocrático. Podemos estar sendo repetitivos, porém, mais uma vez: um advogado que corre atrás também faz diferença. Um despacho requerendo a intimação de uma parte pode ser cumprido até no mesmo dia, se o advogado estiver em cima; ou pode descansar na secretaria da Vara por vários meses, se não houver alguém agilizando o ato.

Além disso, muitas vezes, o que torna o processo demorado não são circunstâncias processuais, mas fáticas: é um sujeito que não é localizado, uma certidão que a administração não fornece, um documento que alguém não sabe onde foi parar, etc. Ai a culpa já não é da Justiça; nesses casos, seu problema demoraria a ser resolvido mesmo extrajudicialmente.



4 Se eu for pra Justiça, terei muito aborrecimento

Se você pensou em procurar um advogado, é porque este aborrecimento já bateu à sua porta. O advogado é quem vai te ajudar a resolver seu problema, dando-te a devida orientação e intercedendo para que este problema não se agrave. Entrar na Justiça não é sinônimo de ter problema, mas de começar a resolvê-lo.

Não há por quê ter medo de juiz, promotor ou de pisar no fórum. Até mesmo quando você achar que não tem razão, a Justiça não se isentará de te servir como lugar neutro, onde você poderá questionar o problema e expor o seu lado da história. Encontrar pessoas de quem não se gosta também pode ser algo chato, mas termina por ser necessário. Na Justiça, você terá a chance de por um ponto final a qualquer situação que cause angústia.



5 Advogados costumam enrolar os clientes

Esta última também é célebre. Ao longo do tempo, criou-se um mito de que o advogado é aquele sujeito enganador. Há piadas neste sentido e o imaginário popular aviva a imagem do sujeito de terno, fala mansa e cheio de segundas intenções.

Como em toda profissão, é claro que há os profissionais mal intencionados. Porém, a cada dia, profissionais mais éticos adentram o mercado e os advogados canastrões encontram cada vez menos espaço para atuar; afinal, um cliente aborrecido não torna a procurá-lo e faz questão de fazer má propaganda.

Um bom advogado fará justamente o contrário: evitará que você caia nas ciladas jurídicas do dia a dia. Escolher um bom advogado é essencial, pois você poderá confiar nos conselhos que ele tem para oferecer e saberá que serão sempre em prol de você como cliente. Enfatizo: valorize os honorários de seu advogado; de repente, você não sabe onde foi parar o dinheiro daquela causa que ganhou e, muito depois, descobre que estava na conta daquele advogado que, no começo, só te cobrou cem reais.

Ou seja, é papel do advogado, antes de propor qualquer valor de contrato, explicar ao cliente seus diferenciais. Um cliente esclarecido e que se sinta confortável com sua orientação certamente concordará com seus valores. Desmistificar a figura do advogado é tarefa de todos os colegas da profissão.

Do outro lado, as pessoas devem perder o medo de ter contato com o advogado. Neste mundo de informações acessíveis, buscar seus direitos tornou-se algo muito mais viável. Procure, informe-se, busque referências.

Um mal advogado pode gerar muitos problemas, mas um bom advogado pode resolver todos eles.



QUEM SOMOS

Fundado em 12/10/2003, o SINDICATO DAS EMPRESAS DE CONSERVAÇÃO E ASSISTÊNCIA TÉCNICA DE ELETRODOMÉSTICOS, ELETROELETRÔNICOS E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO – SECAEESP, CNPJ 07.358.853/0001-49, REG.MTE/AESB 46000.0031/2004-78, com base territorial no Estado de São Paulo, nasceu com o objetivo de representar o interesse da categoria e de suas associadas estimulando o desenvolvimento no setor empresarial, junto aos órgãos governamentais em geral, empresas públicas, colaborar com os poderes públicos e com organizações congêneres no desenvolvimento e no estudo de soluções de problemas da categoria, acompanhar o dissídio coletivo de trabalho; celebrar Convenções, e Acordo Coletivo de Trabalho ; promover a valorização das empresas do setor; representar a categoria, os empresários junto as entidades sindicais de grau superior notadamente a FECOMERCIO, FEDERAÇÃO DO COMERCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO, CNC- CONFEDERAÇÃO NACIONAL D COMERCIO DE BENS E SERVIÇOS E TURISMO; elaborar projetos para o setor; sempre assessorando e garantindo vantagens para empresários e empresas associadas ao SECAEESP.

PALAVRA DO PRESIDENTE

Ao longo desses anos todos, seguindo a linha mestra traçada por Diretores e colaboradores de visão, o SECAEESP tem participado ativamente da vida do segmento Assistência Técnica: combativo e influente, seus passos têm trilhado a estrada da modernidade, a marca registrada das grandes associações de classe. Tem, também ajudado a promover o aperfeiçoamento operacional, a defesa e a coordenação de interesses econômicos e profissionais de centenas de associados. O trabalho da entidade, através de suas parcerias, contempla a defesa das empresas independente da atuação, pois dele dependem os consumidores de todas as regiões brasileiras, mesmo as mais afastadas. Todos os prestadores de serviços do setor têm seus interesses amparados pelo SECAEESP, desde pequenos estabelecidos nas pequeninas cidades do interior, até o grande comércio de componentes em funcionamento nos grandes centros urbanos.

MISSÃO

GARANTIR A EXCELÊNCIA DE PRODUTOS E SERVIÇOS, ATRAVÉS DE ASSESSORIA E CONSULTORIA;

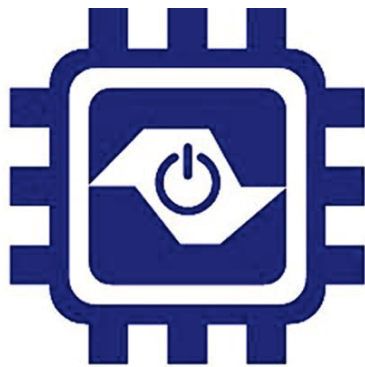
VISÃO:

SER O MELHOR NA CATEGORIA PROFISSIONAL;

VALORES:

COMPROMETIMENTO , LEALDADE E RESPEITO AOS EMPRESARIOS.

www.secaeesp.com.br



secaeesp