Dicas para a OAB segunda etapa - Contestação Trabalhista

A contestação trabalhista é uma peça processual crucial para o reclamado, que visa apresentar sua versão dos fatos e da relação de trabalho em uma ação trabalhista. É por meio dela que você, como reclamado, se defende das alegações do reclamante e apresenta suas próprias provas para sustentar seus argumentos.

Esta seção do nosso ebook irá te guiar detalhadamente pelas etapas, principais aspectos e dicas práticas para elaborar uma contestação trabalhista sólida, garantindo a melhor defesa possível contra as acusações do reclamante.

Por Professora Betânia Mendes

Preparatório FAESMG



2. Forma Escrita



Escrita Obrigatória

A contestação trabalhista deve ser redigida de forma clara e concisa, demonstrando os argumentos da defesa de forma organizada e convincente. A redação deve ser formal, utilizando linguagem jurídica adequada ao contexto.



Assinatura de Advogado

De acordo com o artigo 847 da CLT e o artigo 287 do CPC, a contestação deve ser assinada por um advogado regularmente inscrito na OAB. A assinatura do advogado garante a validade da contestação e a regularidade do processo.



Fundamentação Legal

A contestação deve ser fundamentada em leis, jurisprudência e doutrina, utilizando argumentos sólidos e coerentes para rebater as alegações da reclamação trabalhista. A fundamentação legal é essencial para que a contestação seja analisada pelo juiz e para que a defesa seja considerada válida.

3. Competência do juízo



Definindo o local e o tipo de tribunal

Em uma contestação trabalhista, a competência do juízo se refere ao local e ao tipo de tribunal que detém jurisdição para julgar a ação. A definição da competência é crucial para garantir que o processo ocorra no tribunal adequado.



Competência territorial e material

Existem dois tipos de competência a serem consideradas: a territorial, que determina o local físico do tribunal, e a material, que define o tipo de tribunal (por exemplo, Justiça do Trabalho ou Justiça Comum). A contestação deve analisar cuidadosamente a competência territorial e material do juízo, com base no artigo 800 da CLT e no artigo 337, II, do CPC, para evitar erros que podem resultar em nulidades processuais.

A impugnação da competência deve ser feita de forma clara e precisa, com base em argumentos jurídicos sólidos e provas que sustentem a alegação. Caso a contestação seja acolhida, o processo será transferido para o juízo competente, com base no princípio da justiça.

Preliminares e Prescrição na Contestação Trabalhista

A contestação trabalhista é uma peça processual essencial para a defesa dos interesses do reclamado em um processo trabalhista. Ela serve para apresentar argumentos e provas que contestam as alegações do reclamante, buscando evitar a condenação ou minimizar o valor da indenização.

Preliminares

As preliminares são questões que, se acolhidas pelo juiz, impedem o prosseguimento do processo ou o julgamento do mérito da demanda. É importante que o reclamado as argumente em sua contestação para evitar que o processo avance sem a devida análise dessas questões.

- Inépcia da petição inicial
- Prescrição
- Litispendência

Prescrição

A prescrição é a perda do direito de ação em razão do decurso do tempo. No âmbito trabalhista, a prescrição pode ser bienal (para os direitos trabalhistas em geral) ou quinquenal (para ações de natureza imprescritível, como salários, férias e décimo terceiro).

É importante destacar que a alegação de preliminares e a prescrição exigem fundamentação adequada, com base em leis e jurisprudência, para que sejam analisadas pelo juiz. A contestação deve ser elaborada de forma clara, concisa e objetiva, com o intuito de apresentar uma defesa consistente e eficaz.

5. Impugnação Específica

A Importância da Impugnação Específica

Na contestação trabalhista, a impugnação específica dos fatos e pedidos do reclamante é essencial para uma defesa eficaz. O artigo 341 do Código de Processo Civil (CPC) reforça a necessidade de contestar cada ponto da petição inicial de forma precisa, evitando a confissão tácita. A confissão tácita ocorre quando o réu, ao não contestar especificamente determinado fato ou pedido, admite sua veracidade, prejudicando sua defesa.

Evitando a Confissão Tácita

A falta de especificidade na contestação pode levar à confissão tácita, o que pode ter consequências negativas para o réu. Ao não contestar de forma clara e precisa cada alegação do reclamante, o réu pode ser considerado como concordando com os fatos e pedidos, dificultando a sua defesa no processo. É crucial que a contestação seja elaborada de forma minuciosa, abordando todos os pontos da petição inicial, para evitar que o juiz interprete o silêncio do réu como uma admissão da verdade.

6. Ônus da Prova

No âmbito de uma contestação trabalhista, o ônus da prova, ou seja, a responsabilidade de apresentar as provas para sustentar suas alegações, é um elemento crucial que pode determinar o sucesso da defesa.

1

1. Responsabilidade do Reclamado

O reclamado, ou seja, a empresa ou pessoa que está sendo processada, é quem tem o ônus de provar as alegações que apresenta na contestação. Isso significa que cabe a ele apresentar as provas necessárias para sustentar suas defesas e argumentos.

2

2. Documentos Sob Guarda

É importante destacar que, de acordo com o artigo 818 da CLT e o artigo 373 do CPC, o reclamado tem o ônus de apresentar documentos que estão em seu poder e que são relevantes para a defesa da ação.

3

3. Importância da Apresentação

A apresentação tempestiva e completa das provas é fundamental para a construção de uma defesa sólida e eficaz. A falta de provas pode prejudicar a defesa e levar à improcedência dos pedidos do reclamante.

7. Contestação de Vínculo Empregatício

A contestação de vínculo empregatício é um ponto crucial em um processo trabalhista. Se a empresa questiona a existência do vínculo empregatício, é fundamental apresentar provas robustas para sustentar sua alegação, considerando o disposto no artigo 3º da CLT.

Provas Relevantes

- Contratos de trabalho
- Recibos de pagamento
- Cartões de ponto
- Testemunhas
- E-mails e correspondências

Natureza da Relação

É crucial analisar se a relação entre as partes se enquadra nos requisitos da CLT, como subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade. A ausência de um ou mais desses elementos pode enfraquecer a alegação de vínculo empregatício.

Prestação de Serviços

A empresa deve demonstrar que o trabalho prestado não se enquadra como atividade típica de empregado. Pode ser alegado, por exemplo, que o trabalhador era autônomo, prestando serviços sem subordinação e com autonomia para definir seus próprios métodos de trabalho.

8. Defesa de Mérito Direta e Indireta



Defesa Direta

A defesa direta consiste em negar os fatos alegados pelo reclamante, contestando a existência ou a veracidade dos elementos apresentados. Isso significa que o réu, nesse caso, contesta a própria narrativa do autor da ação, sustentando que os fatos não ocorreram da forma como foram relatados.



Defesa Indireta

A defesa indireta, por sua vez, não contesta diretamente os fatos, mas sim a existência do direito do reclamante. O réu admite a ocorrência dos fatos, mas argumenta que, mesmo ocorrendo, eles não geram o direito que o reclamante pleiteia. Podem ser alegadas causas extintivas do direito, como prescrição, decadência, renúncia ou transação, por exemplo.

O artigo 335 do Código de Processo Civil (CPC) prevê que a contestação deve conter a defesa do réu, com a indicação das razões de fato e de direito com que combate a ação. A defesa pode ser direta ou indireta, de acordo com a estratégia adotada pelo réu e com a natureza dos argumentos apresentados.

É fundamental que a contestação seja clara e objetiva, apresentando argumentos sólidos e coerentes para refutar as alegações do autor. As defesas devem ser apresentadas de forma organizada e lógica, com o objetivo de convencer o juiz da justiça do argumento apresentado.

9. Compensação ou Retenção

Compensação

A compensação, prevista no artigo 767 da CLT, permite que o empregador deduza valores que considera ter pago indevidamente ao empregado de créditos trabalhistas que este reivindica na ação. A compensação ocorre quando há mútuo acordo entre as partes e quando as dívidas são líquidas, vencidas e de natureza homogênea. Um exemplo clássico é a dedução de salários pagos a maior, por erro administrativo, de valores devidos a título de horas extras ou adicionais.

Retenção

A retenção, por sua vez, se baseia no artigo 368 do Código Civil, permitindo que o empregador retenha valores devidos ao empregado para cobrir dívidas existentes. Essa retenção pode ser legal, como no caso de descontos previdenciários, ou convencional, quando prevista em contrato. A retenção também pode ocorrer em razão de débitos do empregado com o empregador, como o pagamento de ferramentas ou uniformes fornecidos.

Contestação de Valores

A contestação de valores é uma etapa crucial na defesa do empregador em um processo trabalhista, permitindo a impugnação dos valores reivindicados pelo reclamante na petição inicial.

1

1. Análise Detalhada

É fundamental analisar cuidadosamente os valores apresentados pelo reclamante, comparando-os com os registros da empresa, como folhas de pagamento, recibos de pagamento de horas extras e outros documentos relevantes.

2

2. Justificativa e Documentação

Em caso de divergências, é essencial apresentar uma justificativa clara e precisa, fundamentando a impugnação com documentos comprobatórios, como recibos, contratos, planilhas de cálculo e outros elementos que demonstrem a versão da empresa.

3

3. Cálculos Detalhados

Se houver necessidade de contestar cálculos apresentados pelo reclamante, a contestação deve conter cálculos próprios, detalhados e bem fundamentados, demonstrando os valores que a empresa considera corretos.

4

4. Fundamentação Legal

A contestação deve estar devidamente fundamentada em dispositivos legais, especialmente o artigo 879, §2º, da CLT, que trata da necessidade de impugnação específica dos valores.

A contestação de valores deve ser realizada com cautela e profissionalismo, garantindo que a empresa apresente uma defesa sólida e consistente, demonstrando a real situação fática e jurídica do caso.

Documentos e provas



Documentação Essencial

Anexar documentos essenciais à defesa é crucial para sustentar as alegações e fortalecer a argumentação. Essa documentação deve ser cuidadosamente selecionada e organizada para demonstrar a veracidade dos fatos e apresentar provas irrefutáveis.



Provas a serem Produzidas

Além dos documentos essenciais, a contestação deve indicar outras provas a serem produzidas para confirmar os argumentos e esclarecer os pontos em disputa. O artigo 434 do CPC e o artigo 818 da CLT descrevem os diferentes tipos de provas admissíveis em processos trabalhistas, permitindo ao réu solicitar a produção de provas que contribuam para a justa decisão do caso.



Compreensão da Legislação

É fundamental compreender os dispositivos legais que regem a produção de provas, como os artigos 434 do CPC e 818 da CLT. O conhecimento desses artigos permitirá ao réu identificar as provas mais adequadas para cada situação específica, garantindo a melhor defesa possível.

Boa-fé processual

A boa-fé processual é um princípio fundamental no direito processual, aplicável também no âmbito trabalhista, e se manifesta de diversas formas durante a contestação. Ele significa agir com honestidade, lealdade e transparência em todas as etapas do processo, buscando a verdade real dos fatos e a justa solução da lide.

A boa-fé processual é essencial para garantir um processo justo e eficaz. Quando uma das partes age de forma desleal ou com o objetivo de prejudicar a outra, o processo pode ser prejudicado e a justiça pode não ser aplicada de forma justa.

O artigo 793-D da CLT, em consonância com o artigo 5º do CPC, estabelece que as partes devem atuar com lealdade e boa-fé, buscando sempre a verdade real dos fatos, o que demonstra a importância do princípio tanto para a justiça trabalhista quanto para o direito processual em geral.

1

1. Sinceridade e verdade

A parte que contesta deve apresentar argumentos e fatos com sinceridade e verdade, sem tentar enganar ou manipular o juiz.

2

2. Transparência na apresentação de provas

As provas devem ser apresentadas de forma transparente e honesta, sem tentar esconder ou adulterar informações relevantes.

3

3. Cooperação entre as partes

As partes devem cooperar entre si para facilitar a resolução da demanda, buscando um acordo amigável quando possível.

4

4. Evitar protelar o processo

A parte que contesta deve evitar protelar o processo com recursos ou manobras dilatórias, atuando de forma célere e eficiente.

Ao agir com boa-fé processual, a parte que contesta demonstra respeito ao processo, ao juiz e à justiça em geral, evitando a aplicação de sanções e contribuindo para uma resolução justa da lide trabalhista.

Impugnação de Benefícios

Dentro da contestação trabalhista, o empregador pode impugnar benefícios indevidos pleiteados pelo trabalhador, como a justiça gratuita ou outros auxílios. Essa impugnação visa contestar a necessidade ou o direito do trabalhador ao benefício solicitado.

Justiça Gratuita

Caso o trabalhador tenha solicitado justiça gratuita alegando insuficiência de recursos, o empregador pode impugnar essa alegação apresentando provas de que o trabalhador possui condições financeiras para arcar com as custas processuais.

Outros Benefícios

- Auxílio-doença
- Auxílio-acidente
- Salário maternidade

O empregador pode impugnar o pedido de outros benefícios, como auxílio-doença, auxílio-acidente ou salário maternidade, caso haja evidências de que o trabalhador não atende aos requisitos legais para recebê-los.

A impugnação de benefícios deve ser fundamentada, com base em provas e argumentos sólidos, para convencimento do juiz. O empregador deve apresentar documentos, testemunhas ou outros elementos de prova que demonstrem a improcedência do pedido do trabalhador. A legislação trabalhista (CLT) prevê o artigo 790, §3º, que trata da impugnação de benefícios. A falha em impugnar tais benefícios pode acarretar o reconhecimento do direito do trabalhador, e o empregador terá que arcar com as consequências, incluindo o pagamento do benefício indevido.

Pedido de Improcedência



Fundamentação

Após apresentar as defesas e os argumentos em sua contestação, é crucial finalizar a peça com um pedido claro e conciso.



Impugnação

O pedido de improcedência deve ser baseado nos fundamentos apresentados e na refutação das alegações do reclamante. É necessário demonstrar, com clareza e precisão, por que os pedidos do reclamante não devem ser acolhidos pela Justiça do Trabalho.



Total ou Parcial

O pedido pode ser de improcedência total, quando se busca a rejeição de todos os pedidos do reclamante, ou parcial, quando se pretende a rejeição de apenas alguns dos pedidos.

O pedido de improcedência deve ser apresentado de forma clara, concisa e objetiva, utilizando linguagem jurídica adequada. É importante evitar linguagem vaga ou genérica, demonstrando claramente os pontos específicos da ação que se pretende contestar.

Ao formular o pedido de improcedência, o réu deve apresentar os fundamentos que sustentam sua posição, explicando por que considera que os pedidos do reclamante são improcedentes. Essa parte da contestação é fundamental para convencer o juiz da justiça do trabalho da validade de sua defesa.

Conclusão sobre a Contestação

A contestação trabalhista é um passo crucial na defesa do empregador ou do reclamado em um processo judicial. É nesse momento que o réu apresenta seus argumentos e provas para refutar as alegações do reclamante. A contestação deve ser elaborada com cuidado e atenção, abordando todos os pontos levantados na petição inicial e buscando apresentar uma defesa sólida e eficaz.

Ao elaborar a contestação, o réu deve analisar detalhadamente a petição inicial e os documentos apresentados pelo reclamante, buscando identificar pontos fracos e inconsistências que podem ser explorados em sua defesa. É importante apresentar os argumentos de forma clara e objetiva, com base em provas e legislação trabalhista.

Uma contestação bem elaborada pode ter um impacto significativo no resultado do processo. A apresentação de uma defesa sólida e bem fundamentada pode levar à improcedência total ou parcial dos pedidos do reclamante. É essencial contar com a orientação de um advogado experiente em direito trabalhista para garantir que a contestação seja elaborada da melhor forma possível e que os direitos do réu sejam protegidos durante o processo.

- A contestação deve ser elaborada com base em argumentos consistentes e provas robustas.
- É importante apresentar uma defesa completa, abordando todos os pontos da petição inicial.
- A contestação deve ser redigida de forma clara e concisa, utilizando linguagem jurídica apropriada.
- É fundamental contar com a assessoria de um advogado experiente em direito trabalhista para elaborar a contestação.