DICAS PARA A SEGUNDA ETAPA DA PROVA DA OAB - Reclamação Trabalhista -Petição Inicial

A Lei define prazos para que os trabalhadores reivindiquem seus direitos, evitando que ações sejam movidas após longos períodos, tornando difícil a comprovação dos fatos.

No Direito do Trabalho, a prescrição, também conhecida como decadência, é um instituto que extingue o direito de ação do trabalhador para reclamar seus direitos trabalhistas. Em outras palavras, o trabalhador perde o direito de ingressar com uma ação judicial para pleitear seus direitos se não o fizer dentro do prazo estabelecido pela lei.

Por Professora Betânia Mendes

Preparatório FAESMG



2. Endereçamento

O endereçamento da petição inicial trabalhista é crucial para garantir que o documento seja direcionado ao juízo competente para o caso. A competência territorial, definida pelo artigo 651 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), determina qual Vara do Trabalho deve receber o processo.

É fundamental observar a localização do local de trabalho do reclamante. Se o reclamante trabalhou em mais de um local, a competência será da Vara do Trabalho onde ocorreu a maior parte da prestação de serviços.

Ao elaborar o endereçamento, é preciso identificar o nome completo da Vara do Trabalho, o endereço completo, incluindo CEP, e o nome do juiz ou juíza responsável pela unidade. Inclua também a denominação da unidade judiciária, por exemplo, "Vara do Trabalho de [nome da cidade]".

A precisão no endereçamento evita o encaminhamento da petição a um local inadequado, garantindo que o processo seja corretamente recebido pelo juízo competente para o caso, evitando atrasos e possíveis problemas com a tramitação do processo.

Qualificação das Partes

A qualificação completa das partes é um requisito essencial na petição inicial trabalhista, garantindo a identificação precisa do reclamante e do reclamado, elementos cruciais para o correto andamento do processo. De acordo com o artigo 840, §1º da CLT, e o artigo 319, II, do CPC, a petição inicial deve conter a qualificação completa do reclamante e do reclamado.

- Nome completo
- Nacionalidade
- Estado civil
- Profissão
- Endereço completo, incluindo CEP
- CPF
- RG
- Telefone
- E-mail

Para o reclamante, é importante apresentar os dados da carteira de trabalho, como número, série e data de emissão. Se for o caso, inclua o nome da empresa e o cargo exercido. No caso do reclamado, a qualificação deve incluir a razão social, CNPJ, endereço completo, e se for pessoa jurídica, o nome completo e CPF do representante legal.

É fundamental verificar se o processo será 100% digital. Se sim, os dados de contato do reclamante devem estar atualizados e disponíveis para recebimento de intimações e notificações eletrônicas.

A qualificação completa das partes é essencial para que o juiz possa identificar corretamente as partes envolvidas no processo e determinar a competência do juízo. As informações fornecidas devem ser precisas e atualizadas, garantindo a lisura do processo e a correta aplicação da justiça.

Pedido de Concessão de Justiça Gratuita

A fim de garantir o acesso à justiça, é crucial solicitar a concessão de justiça gratuita caso o reclamante seja considerado hipossuficiente. Esse pedido deve ser formalizado dentro da petição inicial trabalhista, com base no disposto no artigo 790, §3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

- A lei garante o acesso à justiça para aqueles que não possuem condições de arcar com as custas processuais.
- É fundamental que o reclamante comprove sua hipossuficiência, apresentando documentos como declaração de pobreza ou comprovantes de renda.
- A justiça gratuita abrange isenção de taxas, honorários advocatícios e outras despesas processuais.
- A concessão da justiça gratuita não impede que o reclamante seja representado por advogado, caso deseje.



Breve Exposição dos Fatos

A **exposição dos fatos** na petição inicial trabalhista é fundamental para que o juiz compreenda a controvérsia e possa analisar o caso com precisão. É nessa etapa que o reclamante, ou seja, o trabalhador que está entrando com a ação, deve apresentar de forma clara e concisa a história da relação de trabalho, incluindo todos os detalhes relevantes para o pedido.

A exposição dos fatos deve ser objetiva, sem redundâncias ou digressões, e deve seguir uma ordem cronológica, começando pela data de início do contrato de trabalho e descrevendo os principais eventos da relação empregatícia, como as funções exercidas, as datas de admissão e demissão, os salários recebidos, as jornadas de trabalho, as férias, os direitos trabalhistas que foram ou não concedidos, e quaisquer outros fatos que possam ser relevantes para o pedido.

É importante que a exposição dos fatos seja precisa e verídica, pois, caso haja divergência entre os fatos narrados na petição inicial e os fatos comprovados durante o processo, o reclamante pode ter seu pedido indeferido. Para garantir a veracidade das informações, é recomendável que o reclamante tenha em mãos documentos como o contrato de trabalho, os recibos de pagamento, os comprovantes de férias, os comprovantes de horas extras, e outros documentos que possam corroborar a narrativa dos fatos.

Causa de Pedir

A causa de pedir em uma petição inicial trabalhista é a base legal do seu pedido. Ela deve ser clara e concisa, mostrando como os fatos narrados justificam o que você está pedindo ao juiz. É como uma ponte que liga os fatos à lei e ao seu pedido.

Imagine que você está pedindo ao juiz o pagamento de horas extras. A causa de pedir vai explicar como a lei garante o pagamento de horas extras em situações como as suas, e como a empresa se negou a pagar. É como dizer ao juiz: "Olha, a lei diz que eu tenho direito a essas horas extras, a empresa não pagou e eu quero que o senhor me ajude a receber."

Na prática, a causa de pedir é onde você vai usar a lei para fundamentar os seus pedidos. O juiz vai analisar a causa de pedir para ver se ela é válida e se realmente justifica o seu pedido. Por isso, é importante que ela seja bem escrita, clara e consistente.

Lembre-se que os fatos narrados na petição inicial devem ser coerentes com os seus pedidos. Se você pedir indenização por danos morais, por exemplo, a causa de pedir precisa mostrar como o que aconteceu na empresa te causou danos morais.

Fundamentos Jurídicos

A presente petição inicial se fundamenta nos dispositivos legais que regem as relações de trabalho no Brasil, em especial o disposto no **artigo 840, §1º, da CLT**, que trata da competência da Justiça do Trabalho para julgar as causas trabalhistas, e no **artigo 319, III, do CPC**, que prevê a necessidade de fundamentação das petições iniciais.

Os pedidos formulados neste processo estão amparados nos princípios do Direito do Trabalho, como o **princípio da proteção ao trabalhador**, o **princípio da primazia da realidade** e o **princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas**. Esses princípios garantem a proteção dos direitos trabalhistas e a prevalência da verdade material sobre os documentos formalmente apresentados.

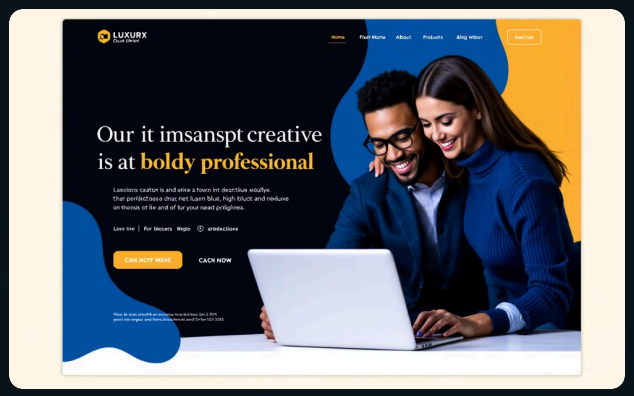
Além da legislação e dos princípios mencionados, a presente petição se baseia em jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) sobre os temas em discussão. Essa jurisprudência fornece subsídios para a análise dos pedidos, garantindo a aplicação correta da lei e a proteção dos direitos do trabalhador.

Aplicação dos Princípios Trabalhistas



Princípio da Proteção

O princípio da proteção, fundamental no Direito do Trabalho, visa assegurar a proteção do trabalhador, que se encontra em posição de vulnerabilidade em relação ao empregador. Este princípio garante ao trabalhador o direito a condições justas e seguras de trabalho, bem como a proteção contra abusos e exploração.



Princípio da Primazia da Realidade

O princípio da primazia da realidade, também conhecido como princípio da realidade, impõe que a relação de trabalho seja analisada de acordo com a sua efetiva prática, independente da forma como é formalizada. O foco principal é a realidade do trabalho desempenhado, a fim de garantir a justa proteção do trabalhador.



Princípio da Condição Mais Benéfica

O princípio da condição mais benéfica, também conhecido como princípio da norma mais favorável, estabelece que o trabalhador terá direito a todas as vantagens e benefícios que lhe forem mais favoráveis, seja por lei, contrato ou acordo coletivo, prevalecendo a norma mais benéfica em caso de conflito.

A aplicação desses princípios em conjunto visa garantir uma interpretação justa e equitativa da relação de trabalho, privilegiando a proteção do trabalhador e a aplicação da legislação trabalhista de maneira a garantir a efetiva proteção dos direitos trabalhistas.

Pedido Certo e Determinado

A petição inicial deve conter um pedido claro, específico e fundamentado, com base nos fatos e no direito, demonstrando a pretensão da parte autora e o que busca com a ação trabalhista. É fundamental que o pedido seja delimitado, evitando pedidos genéricos ou imprecisos que dificultem a análise do caso pelo juiz.

A legislação trabalhista, em seu artigo 840, §1º, e o Código de Processo Civil, no artigo 322, estabelecem o princípio da adstrição, que exige que a decisão judicial se limite aos pedidos formulados na petição inicial. Em outras palavras, o juiz não pode conceder algo que não foi pedido, mesmo que seja algo que a parte autora merecesse.

Para garantir que o pedido seja certo e determinado, é importante observar os seguintes aspectos:

- Especificar os valores devidos, como salários, horas extras, verbas rescisórias, etc.
- Detalhar o período a que se referem os pedidos, com datas de início e término.
- Fundamentar cada pedido com as normas legais e jurisprudenciais aplicáveis.

Ao formular um pedido certo e determinado, a parte autora aumenta as chances de obter uma decisão favorável, contribuindo para a agilidade e efetividade do processo trabalhista.

Pedido de Citação

O presente pedido visa assegurar o direito do reclamante à ampla defesa e contraditório, princípios basilares do processo trabalhista, conforme previsto no artigo 5º, LV, da Constituição Federal.

Nesse sentido, solicita-se a citação do reclamado para que, no prazo legal, apresente sua defesa, nos termos do artigo 841 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e artigo 319, inciso VII, do Código de Processo Civil (CPC), possibilitando a sua participação no processo e a garantia de uma decisão justa.

1. A citação do reclamado é fundamental para que este tenha conhecimento da ação e possa exercer o seu direito de defesa.
2. A ausência de citação pode gerar nulidade processual, prejudicando o andamento do processo e, consequentemente, a garantia de um julgamento justo.
3. O cumprimento do rito processual assegura a regularidade do procedimento e a validade da decisão final.
4. A citação garante a participação do reclamado no processo, respeitando os princípios da ampla defesa e do contraditório, garantindo a oportunidade de apresentar sua versão dos fatos e de produzir provas em sua defesa.

Indicação de Provas

A petição inicial deve indicar as provas que o autor pretende produzir para fundamentar suas alegações e convencer o juiz da veracidade de seus argumentos. É crucial que o autor, com o auxílio de seu advogado, defina quais provas são mais relevantes e eficazes para o caso em questão, levando em consideração o tipo de ação trabalhista e as especificidades da relação de trabalho.

- **Provas Testemunhais:** Quando necessário, o autor poderá indicar testemunhas que possam corroborar os fatos alegados na petição inicial. A indicação das testemunhas deve ser precisa, incluindo seus nomes completos, profissões e endereços, além de uma breve descrição do que cada testemunha pode declarar.
- **Provas Documentais:** O autor deve juntar à petição inicial todos os documentos que comprovam os fatos alegados, como o contrato de trabalho, recibos de pagamento, comprovantes de horas extras, atestados médicos, e outros documentos relevantes para a causa.
- **Provas Periciais:** Em casos que envolvam questões técnicas complexas, como doenças ocupacionais, o autor pode solicitar a realização de perícia médica, contábil ou de outra natureza. A indicação de prova pericial deve ser fundamentada, expondo a necessidade e o objetivo da perícia.
- **Outras Provas:** Além das provas tradicionais, o autor poderá utilizar outras formas de prova admitidas no processo do trabalho, como a confissão, a presunção e a prova documental eletrônica. A escolha da prova mais adequada dependerá das circunstâncias específicas do caso.

A indicação precisa e clara das provas a serem produzidas contribui para a eficiência e celeridade do processo trabalhista, garantindo que o juiz tenha acesso aos elementos necessários para formar sua convicção sobre os fatos em discussão. É fundamental que o autor, com a orientação de seu advogado, escolha as provas mais adequadas para o caso, de forma estratégica e eficaz.

Indicação do Cumprimento de Requisitos Formais

É fundamental garantir que a petição inicial atenda aos requisitos formais estabelecidos pela legislação trabalhista e processual civil para evitar o seu indeferimento. A falta de qualquer elemento essencial pode prejudicar o andamento do processo e atrasar a resolução da demanda.

De acordo com o **artigo 840, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, a petição inicial na Justiça do Trabalho deve conter, entre outros requisitos, a exposição clara e precisa dos fatos, a indicação do pedido, a qualificação das partes, o endereço do reclamante, a data de início e término do contrato de trabalho e os documentos indispensáveis para o pedido.

O **artigo 319 do Código de Processo Civil (CPC)** também estabelece requisitos para a petição inicial, como a indicação do juízo a que é dirigida, o nome, o estado civil, a profissão, o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) ou no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), o endereço eletrônico e o endereço físico da parte autora, e a exposição dos fatos em ordem cronológica.

A falha no cumprimento de qualquer um desses requisitos formais pode resultar em indeferimento da petição inicial, o que significa que o processo não será admitido e o reclamante terá que corrigir as falhas para dar início ao processo.

Valor da Causa

A indicação do valor da causa é um requisito fundamental para a propositura da ação trabalhista, conforme previsto no artigo 840, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no artigo 291 do Código de Processo Civil (CPC).

O valor da causa corresponde ao montante total da pretensão do trabalhador, abrangendo salários, férias, décimo terceiro salário, horas extras, adicionais, indenizações por danos morais e materiais, e outros direitos trabalhistas que o reclamante busca obter na ação.

A correta indicação do valor da causa é crucial para fins de:

- Determinação do rito processual
- Cálculo das custas processuais
- Fixação do valor da condenação, caso o trabalhador seja vencedor da demanda

Para determinar o valor da causa, o reclamante deve somar todos os direitos trabalhistas que pretende receber, incluindo os valores referentes a períodos anteriores e futuros, considerando também os possíveis danos morais e materiais que possam ser pleiteados.

É fundamental que o trabalhador, ou seu advogado, realize um cálculo preciso do valor da causa, a fim de evitar problemas e recursos durante o processo trabalhista.

Documentos Indispensáveis

Para garantir a eficácia da petição inicial trabalhista, é fundamental anexar os documentos comprobatórios dos fatos alegados. Essa necessidade é respaldada pelo artigo 434 do Código de Processo Civil (CPC) e pelo artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que exigem a apresentação de documentos para instruir a demanda e facilitar a análise do caso pelo juiz.

A ausência de documentos relevantes pode prejudicar o andamento do processo, dificultando a comprovação das alegações e levando à improcedência do pedido. Portanto, é crucial reunir todos os documentos que demonstrem a relação de trabalho, as condições de trabalho e os direitos pleiteados, como:

- Contrato de trabalho
- Recibos de pagamento
- Férias
- 13º Salário
- Comprovantes de horas extras
- Atestados médicos
- Termo de rescisão

A juntada de todos esses documentos é essencial para garantir uma análise completa do caso e aumentar as chances de sucesso na ação trabalhista.

Juntada de Contrato de Trabalho e Recibos

A anexação do contrato de trabalho e dos recibos de pagamento é crucial para a solidez da petição inicial trabalhista. Esses documentos servem como base para a comprovação das alegações apresentadas, fornecendo informações essenciais para a análise do caso.

- O contrato de trabalho, seja ele formal ou informal, demonstra a relação empregatícia entre as partes, incluindo data de início, funções, salário e demais condições acordadas.
- A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é um documento fundamental, pois registra a jornada de trabalho, os períodos de férias, os afastamentos e as alterações salariais.
- Os recibos de pagamento, por sua vez, comprovam os valores recebidos pelo trabalhador durante o período da relação de trabalho.
- É importante apresentar todos os recibos, mesmo que alguns não sejam diretamente relacionados à demanda, pois podem conter informações relevantes, como descontos indevidos ou horas extras não pagas.

A juntada desses documentos garante a clareza e a consistência das alegações, fortalecendo o pedido e facilitando a análise do juiz. Em outras palavras, demonstrar a relação de trabalho e os pagamentos realizados através de documentos comprobatórios é crucial para o sucesso da ação trabalhista.