



Dicas para se defender em processos trabalhistas

Esta página traz informações básicas sobre os procedimentos legais dos empregadores em suas relações trabalhistas. O texto abaixo exprime a opinião do autor, Dr. Antonio Carlos Vianna de Barros, advogado trabalhista.

- Como proceder para evitar ações trabalhistas?

A legislação trabalhista existe para proteger o trabalhador que empreende seus esforços em busca de um objetivo comum com o empregador, e do seu salário obtém o sustento próprio e de sua família. Portanto o trabalho tem uma crucial importância social, e o Estado também tem o dever de proteger suas relações.

Para se evitar reclamações trabalhistas, o empregador deverá cumprir estritamente a legislação trabalhista vigente. Para tanto, recomenda-se sempre ao empregador dispor de um advogado especializado na área para consultar as dúvidas que tiver, principalmente aquele que explora atividade econômica. Uma boa orientação jurídica certamente previne muitas reclamações trabalhistas, que ao leigo nada parece importar.

A legislação trabalhista no Brasil é bastante ampla e muitas vezes excessivamente detalhada, sempre sofrendo alterações em virtude da dinâmica que é o direito do trabalho e suas constantes e naturais mudanças. O advogado tem obrigação de estar atualizado com esta legislação e principalmente com as mais recentes alterações.

Por outro lado, O empregador nunca deve buscar manobras ou artifícios que visam sonegar direitos trabalhistas diretos ou indiretos. Práticas comuns como admitir empregado sem registro em Carteira de Trabalho, ainda que por pouco tempo, pagar salários “por fora” lesando o fisco e a previdência; pagar salários com notas “frias”, emitir recibos em branco, etc., são fraudes facilmente desmascaradas na Justiça do Trabalho, a ainda podem importar em desdobramentos administrativos (pesadas multas administrativas, além dos recolhimentos com juros, correção monetária, acrescidas das multas previstas em lei para recolhimentos em atraso), além de sérios desdobramentos criminais, principalmente nas últimas hipóteses. Se o empregador se acha “esperto”, a Justiça do Trabalho e as autoridades administrativas são mais “espertas” do que o mau empregador e sabem detectar todos os tipos de fraudes praticadas.

O empregador, se não estiver contente com seu empregado, deve antes conversar abertamente com ele antes de despedí-lo imotivadamente ou tomar qualquer outra atitude. Um grande número das reclamações trabalhistas demonstra que a falta do diálogo patrão-empregado desencadeia muitas reclamações trabalhistas, principalmente em ambientes de trabalho sem qualquer oportunidade de discussão dos problemas existentes, que acabam desafogando em reclamações trabalhistas, com nítido tom de desforra mais que a reivindicação de direitos propriamente. Certamente, muitos destes litígios poderiam ter sido evitados se as questões levadas a Juízo fossem discutidas durante o contrato de trabalho. E para tanto, o empregador sempre terá de ouvir as queixas que os empregados apresentam, e discutir, sem qualquer temor, sua procedência ou não. O diálogo e a franca discussão dos problemas são parte do espírito democrático e mostram-se os melhores meios de solver os conflitos trabalhistas em sua



raiz.

O conjunto destas providências não evitará totalmente reclamações trabalhistas, todavia certamente poderá amenizar a maior parte delas.

O custo da mão-de-obra assim se divide em número de dias:

a) Remuneração básica

b) Remuneração complementar: Adicionais em geral, prêmios, bonificações, etc.

c) Interrupções habituais (ausências remuneradas):

Repousos semanais: 48 dias

Feriados: 12 dias

Férias: 30 dias + o adicional constitucional de 1/3

d) Gratificação natalina (13º salário): 30 dias

- Quais as taxas que o patrão deve pagar mensalmente?

Independentemente do salário que o patrão paga ao empregado, ele está

obrigado a responder pelas seguintes taxas:

Ao receber uma reclamação trabalhista, procure imediatamente um advogado. Certas providências dentro do processo contam imediatamente após o recebimento da notificação inicial, e seu advogado saberá tomar as devidas providências.

Apesar de, no processo trabalhista, a parte poder se defender sem o auxílio do advogado, a defesa dos interesses por este se mostra a mais adequada e inteligente alternativa para um patrão acionado. Não somente o advogado possui maior intimidade com a atuação judiciária e todas as técnicas que envolvem a defesa de interesses em Juízo, como a defesa pessoal é extremamente desaconselhável por ser isenta de passionalidade, que somente prejudica os interesses da parte.

- Fui acionado, e agora?

Na notificação inicial consta a convocação para uma audiência designada para determinada data. Não deixe de ir a ela, munido de defesa escrita, apesar de a defesa oral ser permitida, e dos documentos necessários para a comprovação de suas alegações. A lei afirma categoricamente que a ausência do empregador na audiência acarreta revelia, que é a falta de defesa, e tudo o que foi dito na reclamação inicial passa a ser verdade (pena de confissão), o que pode significar uma condenação certa e, em alguns casos, passa a ser verdade aquilo que você sabe que não é.

Por mais que uma reclamação lhe traga um dissabor, e isso é natural, pois ninguém gosta de ser chamado



em Juízo, jamais deixe de pensar em uma possibilidade de acordo. Compor-se amigavelmente é uma solução prática e inteligente para qualquer questão trabalhista, principalmente porque pode implicar em uma significativa redução de custos. Muitas vezes, o custo de manutenção de um processo trabalhista é maior que a própria condenação acrescida de seus encargos habituais.

Ninguém é obrigado a fazer um acordo, mas se a Junta recomendar uma composição amigável, ela certamente saberá dos riscos que poderão implicar uma condenação, ou desdobramentos fora do litígio não muito agradáveis para um empregador descumpridor das normas básicas de proteção ao trabalho. Expressões como “só sobre meu cadáver faço acordo” demonstram imaturidade do empregador e que podem acarretar maiores custos, além das implicações.

Protelar um processo trabalhista não é bom negócio, pois, com a inflação estabilizada, além da correção monetária incidente, os débitos trabalhistas sofrem a incidência de juros contados da data de proposição da reclamação até seu efetivo pagamento, a base da taxa de 1% ao mês e 12% ao ano. Em processos mais prolongados, somente os juros podem encarecer 50% ou mais sua dívida, o que não é um bom negócio. Além disto, um acordo sempre é mais barato que uma condenação, sempre.

- Como eu deverei pagar o meu advogado?

Existe várias formas de se pagar um advogado. Dese uma taxa fixa pela defesa de seus interesses até o pagamento por hora trabalhada podem ocorrer. O que certamente não poderá deixar de remunerar seria a tabela de honorários mínimos que a Ordem dos Advogados do Brasil estabelece.

Sempre será importante o empregador celebrar um contrato prévio de honorários com o advogado antes de outorgar a este procuração para defesa de seus interesses. O advogado tem o dever de diligência na condução de seu processo, e caso o advogado cometa alguma falha na defesa de seus interesses, ocasionando-lhe prejuízos, o advogado poderá ser acionado na Justiça Comum, para reparação dos danos causados.

É de se respeitar todo o trabalho e a responsabilidade da atuação do advogado em um processo trabalhista. Antes que você vá procurá-lo para defender seus interesses em Juízo, pense que o advogado tem uma preparação muito grande para poder defender seus interesses, dispendendo muito na sua atualização e aprimoramento profissional. Os conselhos de um advogado devem ser seguidos durante um processo, eis que o advogado tem como sua rotina a condução dos processos e a defesa dos interesses em Juízo, o que, para o leigo, sempre é novidade.

Se você não pagar os honorários de seu advogado, este poderá ingressar na Justiça Comum cobrando-os, com rito sumário, que é mais célere, e você terá de contratar outro advogado, desta vez obrigatoriamente.

- Quanto tempo vai levar até o final da ação?

A duração de uma ação trabalhista depende muito da matéria envolvida, além de outros fatores.

Questões como insalubridade, diferenças de comissões, ou até falsidade de documentos, dependem de muito tempo, pois essas pessoas estranhas ao processo (peritos) deverão dar opinião sobre as alegações



feitas pelas partes.

Outras questões mais simples dependem somente de provas em audiência (depoimentos pessoais e oitiva de testemunhas), ou até delas prescindam, sendo certo que a soma de todos estes fatores determinam o tempo que a solução irá demorar.

Atualmente, vivemos uma grande corrida para a Justiça do Trabalho, o que ocasiona um acúmulo de audiências que, muitas vezes, não tem a condição de serem prontamente designadas e realizadas, ocasionando atrasos. Também um grande acúmulo de recursos para o Tribunal regional do trabalho da 2ª Região acaba por determinar uma demora na solução dos litígios; ainda que os Juízes se empenhem ao máximo em solucioná-los, a demora na solução de um recurso pode demandar até dois anos.

- Como obter informações sobre o processo em que sou réu?

O melhor modo de se informar sobre o andamento de um processo é obter de seu advogado um posicionamento do feito. Ele é obrigado a acompanhar o processo e informar-lhe o correto andamento, e, inclusive, fornecer outras informações que a parte desejar.

A parte poderá dirigir-se pessoalmente a uma das Juntas de Conciliação e Julgamento da 2ª Região, e lá obter as informações do processo que deseja acompanhar. A parte pode procurar diretamente no balcão da Junta onde o processo está em curso, para obter informações.

Todavia, a maneira mais inteligente da parte ficar bem informada sobre o curso da ação que está em litígio, é obter em um dos terminais informatizados de verificação do andamento dos processos, o andamento do feito. Trata-se do sistema informatizado especialmente desenvolvido pelo TRT/2ª Região, inspirado nos terminais de informação de bancos (o terminal é muito parecido), e, ao digitar os dados do processo, o interessado terá os últimos andamentos do processo. Ir diretamente ao cartório não significa acompanhar inteiramente o processo, pois o funcionário da secretaria irá lhe fornecer os autos do processo, se disponível estiver, cujo manuseio o leigo desconhece, e dos autos poucas informações extrairá se não souber onde e como os atos processuais se encontram registrados.

Date Created

01/10/1997