

Recebi uma reclamação trabalhista. E agora?

Guia gratuito para o empregador que recebeu uma reclamação trabalhista: os dois riscos que decidem tudo (revelia e confissão), os documentos da defesa, o prazo da contestação, as testemunhas certas, a postura na audiência e o que fazer se for condenado.

A notificação chegou e o susto é natural. Mas os primeiros dias definem boa parte do resultado : no processo do trabalho, quase tudo tem prazo, e prazo perdido não volta. Este guia resume, em passos, o que fazer para não perder a defesa por um detalhe — e transformar o susto em estratégia.

Comece por aqui — os dois riscos que decidem tudo: 1. Revelia — não apresentar defesa no prazo faz os fatos narrados pelo empregado serem presumidos verdadeiros , e você perde o direito de produzir provas (art. 844 da CLT; art. 344 do CPC). 2. Confissão — não comparecer à audiência, ou comparecer sem conhecer o contrato e "não saber" responder, equivale a admitir os pedidos . Evitar esses dois já é meia defesa.

1. Contrate um advogado — no prazo

A Justiça do Trabalho até admite a parte atuar sem advogado em certos limites, mas a orientação técnica é o que garante saber o que apresentar e em quais termos . Cabe ao advogado reunir a documentação, redigir a defesa, acompanhar audiências e perícias e agir no tempo certo a cada passo. Procurar um profissional logo ao receber a citação costuma custar menos do que corrigir um erro depois.

2. Reúna os documentos

Conte ao seu advogado todos os detalhes da relação de trabalho — inclusive o que não tem documento. Algumas verbas só se afastam com papel: a empresa é quem precisa provar.

Em termos simples — ônus da prova: em pontos como a jornada, é a empresa que precisa comprovar (ex.: com o controle de ponto). Sem o documento, o pedido do empregado tende a ser aceito.

3. Apresente a defesa no prazo

A defesa é a contestação , em regra apresentada por escrito (via advogado, no processo eletrônico) até a audiência inicial . Nela é preciso: refutar os fatos e cada verba pedida, juntar os documentos que afastam o direito e indicar as provas que se quer produzir (art. 847 da CLT). Some a isso informações sobre a estrutura e as rotinas da empresa — elas reforçam a improcedência dos pedidos.

4. Leve as testemunhas certas

Sim, testemunhas importam — mas só valem as isentas e que presenciaram os fatos . Amigo, inimigo ou pessoa interessada é ouvida apenas como informante, sem valor de prova . Indique ao menos duas e oriente-as a serem verdadeiras (arts. 825 a 830 da CLT).

5. Cuide da postura na audiência

Aparência e objetividade pesam. Vá sóbrio e formal, com documento de identificação, e conhecendo cada termo do contrato. Deixe o advogado conduzir todos os atos — inclusive a conciliação. Responda com segurança; "não saber" gera confissão. E lembre: acordo não é obrigatório — avalie a proposta com o seu advogado e só feche se tiver certeza de que a entendeu.

Dois tipos de audiência: Inicial / conciliatória — primeiro contato; até aqui já devem estar no processo a contestação, os documentos, os atos constitutivos e a representação da empresa. De instrução — o juiz ouve as partes e as testemunhas; é a hora de produzir prova. Por videoconferência? Acesse sozinho, de um dispositivo, com internet boa e câmera aberta; deixe telefone e e-mail atualizados no processo.

6. Se for condenado, avalie os recursos

Toda sentença tem um recurso possível — mas, na Justiça do Trabalho, recorrer é oneroso: exige o recolhimento de custas e depósito recursal, sem os quais o recurso nem é analisado. Os principais são embargos de declaração, agravo de instrumento, recurso ordinário, recurso de revista e embargos ao TST, cada um com requisitos e prazos próprios (arts. 897 a 899 da CLT). O caminho é decisão técnica do advogado — que orienta, mas não garante resultado.

A melhor defesa é a que começa antes

Receber uma reclamação é sinal de que o passivo já existia. A prevenção — contratos, jornada e rotinas de RH em ordem — evita que a próxima chegue. Enquanto isso, siga os passos acima: eles protegem a sua empresa do prejuízo que nasce de um simples prazo perdido.

Base legal

— CLT: art. 843 (comparecimento e preposto); art. 844 (revelia e confissão); art. 847 (contestação); arts. 825 a 830 (testemunhas); arts. 897 a 899 (recursos).

— CPC: art. 344 (efeitos da revelia).

— CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Relatório Justiça em Números (volume anual de ações trabalhistas no país).

Material de caráter meramente informativo e educativo, em conformidade com o Provimento nº 205/2021 da OAB. Não substitui a análise do caso concreto, não constitui oferta de serviços nem promete resultados. Cada processo tem particularidades que exigem a orientação de um advogado.