

Modelo de Reclamação Trabalhista em Ação de Reconhecimento de Vínculo Trabalhista

AO JUÍZO DA [Vara Trabalhista]

[Nome do Reclamante], [Nacionalidade do Reclamante], [Estado Civil do Reclamante], [Profissão do Reclamante], portador do RG nº [RG do Reclamante] expedido por [Órgão expedidor], inscrito no CPF/MF sob o nº [CPF do Cliente], com endereço eletrônico em [Endereço Eletrônico do Reclamante], residente e domiciliado em [Endereço do Reclamante], por intermédio de seu advogado abaixo assinado, conforme instrumento de procuração em anexo, onde receberá intimações e notificações, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, propor, a presente:

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

EM AÇÃO DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO TRABALHISTA

em face de [Nome do Reclamado], [Nacionalidade do Reclamado], [Estado Civil do Reclamado], [Profissão do Reclamado], portador do RG nº [RG do Reclamado] expedido por [Órgão expedidor], inscrito no CPF/MF sob o nº [CPF do Réu], com endereço eletrônico em [Endereço Eletrônico do Reclamado], residente e domiciliado em [Endereço do Reclamado].

Do Contrato e da Relação de Trabalho

O Reclamante, ao longo do período laboral junto à Reclamada, exerceu as atividades correspondentes à função de Mecânico de Automóveis, conforme classificação da CBO, demonstrando seu comprometimento e dedicação no exercício de suas atribuições. As tarefas, conforme estabelecido, foram repassadas diretamente pelo proprietário da empresa, o que evidencia uma relação de subordinação direta, elemento caracterizador da relação de emprego conforme a legislação trabalhista brasileira.

Importante ressaltar que, durante todo o vínculo empregatício, o Reclamante cumpriu jornadas de trabalho que excediam o limite legal estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), laborando de segunda a sexta-feira, das 07:30 às 18:00 horas. Esta circunstância configura a prestação de horas extras, para as quais o Reclamante nunca foi remunerado, violando frontalmente o disposto no artigo 7º, inciso XVI, da Constituição Federal, bem como o artigo 59 da CLT.

Além disso, a ausência de registro do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do Reclamante constitui uma infração grave por parte da Reclamada. Tal prática impede o acesso do trabalhador a direitos trabalhistas fundamentais e benefícios previdenciários, em flagrante desrespeito ao artigo 29 da CLT, que obriga a anotação da data de admissão e remuneração e demais condições de trabalho.

A remuneração era paga em espécie, sem os devidos registros e comprovantes de pagamento, o que dificulta o exercício do direito de comprovação de renda pelo

trabalhador, além de configurar uma prática que fere o princípio da transparência nas relações de trabalho, conforme preconiza a legislação trabalhista.

A demissão sem aviso prévio e sem justa causa, ocorrida em [data de dispensa], agrava ainda mais a situação do Reclamante, que se vê abruptamente desprovido de sua fonte de renda, sem a devida observância das garantias legais previstas nos artigos 487 e seguintes da CLT, que regulam o aviso prévio como direito irrenunciável do trabalhador.

A tentativa de comunicação do Reclamante com o Reclamado, por meio de mensagem via WhatsApp, demonstra a busca por uma solução amigável para a regularização de sua situação e o pagamento das verbas rescisórias devidas. A recusa do Reclamado em dialogar, culminando com o bloqueio do Reclamante, evidencia a resistência em reconhecer os direitos trabalhistas violados.

A afirmação do Reclamado, durante contato telefônico, de que nada teria a acertar com o Reclamante, salvo por intermédio da justiça, revela uma postura de negligência e desrespeito para com os direitos do trabalhador, contrariando os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme estabelecido no artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal.

A conduta da Reclamada, ao longo de todo o período laboral, configura uma série de violações aos direitos trabalhistas do Reclamante, impossibilitando o acesso a direitos básicos como férias remuneradas, 13º salário, recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), entre outros, configurando um claro prejuízo material e moral ao trabalhador.

A situação do Reclamante é emblemática da precarização das relações de trabalho, onde a ausência de registro formal e o não pagamento de direitos básicos como horas extras e verbas rescisórias refletem uma realidade infelizmente comum no mercado de trabalho brasileiro, requerendo a intervenção do Poder Judiciário para a correção dessas injustiças.

Diante do exposto, torna-se imperativo o reconhecimento da relação de emprego entre as partes, com todas as consequências legais daí decorrentes, incluindo a anotação do contrato de trabalho na CTPS do Reclamante, o pagamento das horas extras devidas, com os respectivos adicionais, e das verbas rescisórias, além da compensação por danos morais pelo tratamento desrespeitoso e pela precarização das condições de trabalho vivenciadas pelo Reclamante.

A busca pela tutela jurisdicional apresenta-se como o único caminho viável para a reparação dos direitos violados, dada a intransigência da Reclamada em cumprir com suas obrigações legais e contratuais, demonstrando a necessidade de uma intervenção judicial que assegure ao Reclamante a justiça que lhe é devida.

A presente reclamação trabalhista, portanto, funda-se em sólidos argumentos jurídicos e fáticos, que comprovam as violações dos direitos do Reclamante, exigindo uma resposta adequada do Poder Judiciário para a correção dessas injustiças e a promoção da justiça social no âmbito das relações de trabalho.

Do Direito

Da obrigatoriedade do pagamento de horas extras para trabalho além da jornada legal

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 59, caput e §§ 1º e 2º, estabelece a regulamentação da jornada de trabalho e a obrigatoriedade do pagamento de horas extras para o trabalho que exceder a jornada normal. O caput do artigo 59 define que a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

O § 1º do mesmo artigo complementa, estabelecendo que o excesso de horas em um dia de trabalho poderá ser 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 10 horas diárias.

Já o § 2º do artigo 59 da CLT dispõe que, para os casos em que a compensação de que trata o § 1º não for possível, deverá ser feito o pagamento das horas extras com um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal.

No contexto apresentado, o Reclamante cumpriu jornadas de trabalho que excediam o limite legal estabelecido pela CLT, laborando de segunda a sexta-feira, das 07:30 às 18:00 horas, sem receber a remuneração devida pelas horas extras trabalhadas. Esta situação viola diretamente o disposto no artigo 59, caput e §§ 1º e 2º da CLT, uma vez que o Reclamante trabalhou além da jornada de 8 horas diárias sem a devida compensação ou remuneração adicional.

A relevância da base legal citada reside na sua aplicação direta ao caso em questão, onde a não observância das normas de duração do trabalho e do pagamento de horas extras constitui uma infração aos direitos do trabalhador. A legislação trabalhista brasileira, ao estipular limites para a jornada de trabalho e prever a remuneração de horas extras, visa proteger a saúde física e mental do trabalhador, além de garantir que qualquer trabalho além da jornada normal seja devidamente compensado.

Portanto, a aplicação do artigo 59, caput e §§ 1º e 2º da CLT ao caso em análise é pertinente e necessária para a correta apuração das violações dos direitos do Reclamante e para a determinação das compensações devidas pela Reclamada, incluindo o pagamento das horas extras trabalhadas com o respectivo adicional.

Do registro obrigatório do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)

A legislação trabalhista brasileira, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece no artigo 29, caput e §§ 1º, 2º e 3º, a obrigatoriedade do registro do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado. Este registro deve incluir a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, conforme determinado no § 1º. O § 2º reforça a exigência de que as anotações na CTPS sejam realizadas no prazo de 48 horas, contendo todas as especificações pertinentes ao contrato de trabalho. Já o § 3º prevê a responsabilização

do empregador em caso de danos causados ao empregado por informações incorretas ou omissões relevantes na documentação.

No contexto apresentado, a ausência de registro do contrato de trabalho na CTPS do Reclamante constitui uma violação direta dessas disposições legais. Tal omissão impede o acesso do trabalhador a uma série de direitos e benefícios previstos na legislação trabalhista e previdenciária, além de configurar uma infração grave por parte do empregador. A falta de registro formal na CTPS não apenas priva o Reclamante de comprovar a existência da relação de emprego para fins de direitos trabalhistas e previdenciários, mas também dificulta a comprovação de sua renda e tempo de serviço, elementos essenciais para a garantia de direitos como aposentadoria, seguro-desemprego, entre outros.

A pertinência da base legal citada ao caso em questão é evidente, uma vez que a conduta da Reclamada desrespeita frontalmente as obrigações impostas pela CLT quanto ao registro do contrato de trabalho. A regularização dessa situação é fundamental para assegurar ao Reclamante o reconhecimento de seus direitos trabalhistas e previdenciários, bem como para a imposição das penalidades cabíveis ao empregador pela infração cometida. A legislação trabalhista brasileira visa proteger o trabalhador, assegurando condições justas de trabalho e o cumprimento dos direitos fundamentais, sendo o registro na CTPS um dos pilares para a efetivação desses direitos.

Da obrigatoriedade do pagamento das verbas rescisórias no prazo legal sob pena de multa

O artigo 477, §§ 6º e 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece de forma clara a obrigatoriedade do pagamento das verbas rescisórias no prazo legal, bem como as consequências pelo não cumprimento deste prazo. De acordo com o § 6º do artigo 477 da CLT, o pagamento das verbas rescisórias deve ser efetuado até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

No contexto apresentado, a demissão do Reclamante sem aviso prévio e sem justa causa, sem o devido pagamento das verbas rescisórias dentro dos prazos estabelecidos pela legislação trabalhista, configura uma violação direta ao disposto no § 6º do artigo 477 da CLT. Tal prática não apenas desrespeita os direitos do trabalhador, mas também implica em penalidades para o empregador, conforme previsto no § 8º do mesmo artigo, que determina a aplicação de multa em favor do empregado, em caso de atraso no pagamento das referidas verbas.

A multa prevista no § 8º é equivalente ao salário do empregado, demonstrando a gravidade atribuída pelo legislador ao descumprimento do prazo para pagamento das verbas rescisórias. Este dispositivo legal visa assegurar a efetividade dos direitos trabalhistas, punindo as práticas que visam a precarização das condições de trabalho e o desrespeito às normas de proteção ao trabalhador.

No caso em questão, a ausência de pagamento das verbas rescisórias no prazo legal, aliada à demissão sem aviso prévio e sem justa causa, evidencia a necessidade de

aplicação da multa prevista no § 8º do artigo 477 da CLT, como forma de compensar o Reclamante pelo descumprimento dos prazos legais e pela violação de seus direitos trabalhistas. A legislação trabalhista brasileira, ao estabelecer tais prazos e penalidades, busca garantir a proteção do trabalhador e a justa compensação em casos de desligamento, assegurando que os direitos do empregado sejam respeitados e cumpridos.

Da necessidade de aviso prévio em caso de demissão sem justa causa

O artigo 487, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece que a falta de aviso prévio por parte do empregador, em caso de demissão sem justa causa, obriga o mesmo a pagar ao empregado as respectivas verbas, equivalentes ao período do aviso, que seria devido. Este dispositivo legal é fundamental para a proteção do trabalhador, garantindo-lhe um período de transição para buscar nova colocação no mercado de trabalho, sem sofrer prejuízos financeiros imediatos decorrentes da perda de emprego.

No contexto apresentado, o Reclamante foi demitido sem justa causa e sem a concessão do aviso prévio, violando diretamente o disposto no artigo 487, § 1º, da CLT. Esta violação implica não apenas na perda de uma garantia legalmente estabelecida ao trabalhador, mas também na privação de um período essencial para que o mesmo se reorganize profissional e financeiramente.

A ausência do aviso prévio, neste caso, não apenas configura uma infração às normas trabalhistas, mas também impõe ao Reclamante uma abrupta interrupção de sua fonte de renda, sem o devido tempo para adaptação ou busca por nova oportunidade de emprego. Isso evidencia a necessidade de reparação por parte da Reclamada, que deve ser compelida a cumprir com suas obrigações legais, incluindo o pagamento das verbas rescisórias correspondentes ao aviso prévio não concedido.

Portanto, a aplicação do artigo 487, § 1º, da CLT é pertinente e necessária para assegurar os direitos do Reclamante, garantindo-lhe a reparação devida pela demissão sem justa causa e sem o cumprimento das formalidades legais, incluindo o pagamento do aviso prévio. Este dispositivo legal serve como base para a reivindicação de direitos trabalhistas violados, enfatizando a importância da observância das normas de proteção ao trabalhador no âmbito das relações de emprego.

Da obrigatoriedade do pagamento das verbas incontroversas na primeira audiência sob pena de acréscimo

O artigo 467 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que, em caso de rescisão de contrato de trabalho, as verbas rescisórias incontroversas devem ser pagas até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. Caso essas verbas não sejam pagas no momento da audiência, o empregador será condenado a pagar ao empregado, a título de multa, a quantia correspondente ao seu salário, devidamente corrigido.

No contexto apresentado, a demissão sem aviso prévio e sem justa causa, sem o pagamento das verbas rescisórias devidas, enquadra-se perfeitamente na situação prevista pelo artigo 467 da CLT. A ausência de pagamento dessas verbas na primeira

audiência implica na aplicação da multa equivalente ao salário do Reclamante, acrescido das correções legais. Este dispositivo legal visa assegurar ao trabalhador o recebimento tempestivo das verbas que lhe são incontroversamente devidas, evitando prejuízos financeiros decorrentes da demora no acerto das contas por parte do empregador.

A aplicação do artigo 467 da CLT é pertinente aos fatos narrados, considerando que a Reclamada não efetuou o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal, configurando uma violação direta dos direitos do Reclamante. A norma em questão é um mecanismo de proteção ao trabalhador, garantindo que, mesmo em casos de litígio, as verbas não controversas sejam pagas de forma imediata, mitigando os efeitos financeiros negativos que o trabalhador possa sofrer em decorrência da rescisão do contrato de trabalho.

Portanto, a invocação do artigo 467 da CLT é essencial para a defesa dos direitos do Reclamante, exigindo o pagamento imediato das verbas rescisórias incontroversas na primeira audiência, sob pena de acréscimo, conforme estipulado pela legislação trabalhista brasileira.

Dos Pedidos

Diante do acima exposto, e dos documentos acostados, é a presente ação para requerer os seguintes pleitos:

1. O reconhecimento do vínculo empregatício entre o Autor e a Reclamada, com a consequente anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do Autor, referente ao período trabalhado de [data de início do trabalho] até [data de dispensa], na função de [função do Autor, ex.: Mecânico de Automóveis], com a remuneração de R\$ [valor do salário] ([valor por extenso] reais).
2. O pagamento das horas extras realizadas e não pagas durante todo o período de vínculo empregatício, considerando a jornada de trabalho de [horário de início] às [horário de término] horas de segunda a sexta-feira, com os respectivos adicionais legais.
3. O pagamento das verbas rescisórias devidas pela dispensa sem justa causa, incluindo o aviso prévio, o 13º salário proporcional, as férias proporcionais acrescidas de 1/3, e a multa de 40% sobre o montante do FGTS.
4. A condenação da Reclamada ao pagamento dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) referente a todo o período de contratação, com a devida atualização e acréscimos legais.
5. A citação do Réu para, querendo, contestar os termos da presente ação, sob pena de revelia e confissão quanto à matéria de fato.
6. A condenação da Reclamada ao pagamento de honorários advocatícios, fixados em 15% sobre o valor da condenação.

7. A produção de todas as provas em direito admitidas, especialmente a documental, testemunhal, pericial e depoimento pessoal do Réu, para comprovação do vínculo empregatício e das demais alegações.

Estes são os pedidos que se fazem necessários para a reparação dos direitos do Autor, injustamente violados pela Reclamada.

Dá-se à causa o valor de [Valor da Ação], conforme o art. 292 do Código de Processo Civil.

Termos em que pede deferimento.

Local, Data.

Assinatura do Advogado.