**ENTREVISTA COM O RECLAMADA EMPRESA – FOCO DA ENTREVISTA DEPENDERÁ DOS PEDIDOS DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA**

1. **ETAPAS ANTES DO ATENDIMENTO**
   1. Em regra, há um processo em andamento. Nesse caso, antes da reunião, pedir o nº do processo, acessar o PJE e baixar a reclamação trabalhista para analisar os pedidos e principais fundamentos. Identifica possíveis defesas.
   2. Se reclamada informa que trabalhador ajuizou ou ameaçou juizar ação, mas não recebeu citação, pesquisar CNPJ da empresa no Certidão Eletrônica de Ações Trabalhista – CEAT;
   3. **Atenção para dois prazos preclusivos:**
      1. a data de citação e prazo de 5 dias para apresentação da exceção de incompetência territorial.
      2. A data da audiência, pois é o prazo para apresentação da contestação.
2. **PRINCIPAIS ETAPAS DO ATENDIMENTO**
   1. **RECEPÇÃO.** Ao recepcionar o “cliente” (potencial cliente, pois ainda não há contrato de honorários), tratar pelo nome, oferecer uma água ou café etc.
   2. **RESUMO DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA.** Apresentar um resumo dos pedidos e principais fundamentos da reclamação trabalhista;
      1. Obs.: caso não tenha obtido acesso ao nº do processo antes da entrevista, solicitar o nº do processo e analisar a reclamação trabalhista, apresentando uma síntese para o cliente.
   3. **RELATO DO CLIENTE.** Pedir para entrevistado relatar mais detalhes o que ocorreu durante o contrato em relação aos pedidos.
   4. **ANOTAÇÕES DA ENTREVISTA.** Registrar principais pontos relatados pelo cliente.
   5. **MEDIDAS JUDICIAIS POSSÍVEIS.** Explicar as possíveis medida judiciais aplicáveis.
      1. Obs.: para cada pedido e fundamentos da reclamação trabalhista, analisar os itens da seção 3 deste checklist.
   6. **PROPOSTA DE HONORÁRIOS.** Alavancar honorários e apresentar proposta de honorários.
   7. **PROVIDENCIAR ASSINATURA DE DOCUMENTOS.** Solicitar a assinatura do cliente do contrato de honorários, procuração e se, necessário, a declaração de hipossuficiência.
3. **PARA CADA PEDIDO ANALISAR...** 
   1. Pedir a versão dos fatos pela Reclamada.
   2. Se a versão dos fatos é diferente, perguntar sobre eventuais **provas documentais e testemunhais. Na contestação fatos alegados na exordial serão negados.**
   3. Analisar abaixo se há fatos que impedem ou modifiquem ou extinguem o direito alegado na reclamação trabalhista.
   4. Nas subseções abaixo, de acordo com cada pedido da reclamação trabalhista, analisar os itens de checagem e destaque em provas possíveis.
   5. Somente após análise dos itens de checagem e apresentação de uma síntese das principais teses de defesa, fazer a proposta de contratação (alavancar honorários e apresentar a proposta ao prospecto para assinatura do contrato de prestação de serviços).
4. **DEFESA DE PEDIDO VÍNCULO DE EMPREGO**
   1. Conferir ausência dos **elementos da relação de emprego**:
      1. O reclamante prestou serviços para a reclamada?
      2. Se sim, pode-se alegar que não era empregado, mas somente um prestador de serviço ou contrato de pessoa jurídica?
5. **PRESCRIÇÃO BIENAL E QUINQUENAL**
   1. Qual a data do início do contrato?
   2. Qual a data da extinção do contrato?
   3. Qual a data do ajuizamento da reclamação trabalhista?
   4. Pedir CTPS anotada.
6. **DEFESA DE TERCEIRIZAÇÃO**
   1. O cliente é a terceirizada ou a tomadora?
   2. Existia outro tipo de contrato (franquia, parceria etc.)? (pedir contrato)
   3. Se é terceirizada, o reclamante trabalhou para a reclamada?
   4. Se é tomadora, o reclamante trabalhou nas instalações do cliente (tomadora) como empregado da terceirizada?
7. **DEFESA DE VERBAS RESCISÓRIAS**
   1. Qual o tipo de extinção ocorreu de fato?
   2. Foram pagas as verbas rescisórias? Se sim, dentro do prazo de 10 dias? (pedir comprovantes de TRCT, comprovantes de pagamentos)
   3. Se ocorreu a demissão com **justa causa**?
      1. Qual a justificativa? Tem comunicação?
      2. Ocorreram punições anteriores?
      3. Detalhar o fato e pesquisar sobre provas documentais (mensagens, e-mail, vídeos, áudios, cartas de advertência e suspensão etc.) e testemunhais da falta grave.
8. **DEFESA DE PEDIDOS DE REMUNERAÇÃO**
   1. No pedido relativo aos reflexos pelo **pagamento “por fora”**
      1. se ocorreu pagamento “por fora”, ocorreu com eventualidade e não com habitualidade?
   2. Se ocorreram **descontos, o reclamante agiu com dolo ou** há previsão no contrato de desconto conforme artigo 462 da CLT? (pedir contrato de trabalho)
   3. No pedido relativo ao **desvio de função?**
      1. se sim, recebeu a remuneração correta?
      2. Se não recebeu remuneração correta, o desvio foi eventual?
   4. No pedido relativo ao **acumulo de função**.
      1. Ocorreu o **acúmulo de função?**
      2. Se sim**,** é possível afirmar que não gerava aumento na carga de trabalho?
      3. É possível afirmar que não aumentou a jornada de trabalho?
   5. No pedido de diferenças salariais pelo não **enquadramento salarial**.
      1. Há plano de cargos e salários?
      2. é possível alegar que o reclamante não possuía todos requisitos para o **enquadramento de função pretendido**?
   6. No pedido de **equiparação salarial**.
      1. o paradigma recebia a mesma remuneração?
      2. o reclamante exercia as mesmas funções do paradigma?
      3. o paradigma e o reclamante laboravam no mesmo estabelecimento?
      4. O reclamante não tinha a mesma produtividade do paradigma?
      5. O reclamante não tinha a mesma perfeição técnica do paradigma?
      6. o paradigma laborava exercia tarefas diferentes ou com maior produtividade ou qualidade?
      7. O paradigma possuía mais de 4 anos na empresa ou 2 anos na função em comparação com o reclamante?
      8. A empresa possui quadro de carreira?
   7. Pedido de **13º salário**
      1. Há comprovação de pagamento?
   8. Pedido de depósitos de FGTS
      1. Há comprovações de **depósitos de FGTS**?
9. **DEFESA DE ADICIONAIS DE HORAS EXTRAS E NOTURNO**
   1. Se o reclamante era empregado, ele trabalhava quantos **dias da semana?**
   2. Qual era a **jornada de trabalho real** nesses dias?
      1. O estabelecimento possui mais de 20 empregados?
      2. Se sim, há controle de cartões de ponto?
      3. as anotações nos cartões são variáveis (não uniformes)?
      4. (pedir cartões de ponto)
   3. O **adicional de horas extras** era pago ou existia compensação de jornada?
   4. Há previsão no contrato de compensação na prazo de 6 meses? Ou ACT ou CCT permitindo compensação no prazo de 1 ano?
   5. Se trabalhava no horário noturno, o **adicional noturno** era pago?
      1. Há comprovação de pagamento?
      2. No pedido de extensão do adicional noturno após 5 horas, a jornada era iniciada após 22 horas (no urbano)?
   6. Ficava de **sobreaviso**?
      1. Recebia pelo sobreaviso?
      2. Se não recebia, não existia plantão (não precisava ficar à disposição)?
10. **DEFESA DE PEDIDOS DESCANSOS**
    1. Respeitava os **intervalos de refeição**?
       1. Se o intervalo é reduzido, há previsão de redução (para o mínimo de 30 minutos) em ACT ou CCT ou no contrato se é empregado hipersuficiente (parágrafo único do artigo 444 da CLT)?
    2. Respeitava o **descanso semanal e nos feriados**?
       1. Se não respeitava, era pago em dobra?
       2. Se não pagava o descaso, ocorreu atraso ou falta durante a semana pelo reclamante que justificasse o desconto?
    3. Gozou **férias** no período correto? Se sim, há comprovação da concessão?
       1. Ocorreu afastamento pelo INSS por mais de 6 meses no período aquisitivo?
    4. Recebeu **férias com 1/3** corretamente?
       1. Se sim, há comprovação do pagamento?
11. **DEFESA DE ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE**
    1. Exercia alguma **atividade insalubre**? produtos químicos, ruídos, temperaturas, poeiras, agente biológicos em hospitais, esgoto, lixo.
    2. Se exercia, era eventual?
    3. Se exercia eram dentro dos limites legais?
    4. Se exercia e eram acima dos limites legais, foram fornecidos EPIs e treinamentos necessários para controle?
       1. Existem documentos ambientais (PCMSO, PPRA, LTCAT) e fichas de controle de entrega de início e periódicos dos equipamentos de proteção do reclamante; registros e certificados de treinamentos de EPI e segurança?
    5. Exercia alguma **atividade perigosa**? Inflamáveis, abastecimento e transporte de combustível, explosivos, eletricidade, vigilância, agentes de trânsito, em motocicletas, bombeiro civil.
       1. Se exercia, era eventual?
12. **DEFESA DE TRANSFERÊNCIA E VALE TRANSPORTE**
    1. A transferência foi definitiva?
    2. Não ocorreu a mudança de residência do reclamante?
    3. Alterou local de trabalho para outra localidade provisoriamente? Se sim, recebeu o adicional de transferência (25% sobre a remuneração)?
    4. Recebeu vale transporte? Se não, a empresa ofereceu e o cliente dispensou?
       1. pedir comprovação de dispensa assinada pelo empregado.
13. **DEFESA DE ACIDENTE OU DOENÇA DO TRABALHO**
    1. Não se envolveu em algum acidente ou doença do trabalho?
    2. Se sim, como ocorreu?
    3. Porém lesões não decorrem do acidente ou da atividade laboral?
    4. Se lesões decorrem do acidente, não possuem a gravidade alegada?
    5. Se lesões decorrem do acidente, foi culpa exclusiva da vítima?
    6. Foram fornecidos EPIs e proteções coletivas adequadas?
       1. Pedir comprovações.
    7. Foram fornecidos treinamentos de segurança?
       1. Pedir comprovações.
    8. Se lesões decorrem do acidente, empresa tomou providências médicas e de atendimento necessárias?
       1. Pedir comprovações.
14. **DEFESAS DE ALEGAÇÃO DE AGRESSÃO OU ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO**
    1. Pode-se negar qualquer a ocorrência de atos de **constrangimento ou agressão ou discriminação**?
    2. Alguma situação de **discriminação**? De cor, idade, sexo, gravidez. Qual era o agente agressor?
    3. **Se ocorreu uso de imagem** do trabalhador, há provas do consentimento? Por exemplo, no contrato ou autorização;
15. **OUTRAS DEFESAS DE CONTRATO DE TRABALHO, ACT E CCT**
    1. Alguma previsão especial no **contrato de trabalho**?
    2. Alguma previsão especial em **ACT ou CCT**? A qual sindicato pertence?
    3. Nesses documentos, há previsões relativas à:
       1. Autorização de descontos por ressarcimento?
       2. Autorização do uso de imagem?
       3. Compensação de jornada?
16. **DOCUMENTOS E POSSÍVEIS PROVAS**
    1. **Procuração**
    2. **Declaração de hipossuficiência**
       1. se empresário individual;
       2. se pessoa jurídica, solicitar comprovações de dificuldades financeiras, processo de recuperação judicial ou falência etc.
    3. **Contrato de honorários**
    4. **Contrato social**
    5. **Carta de preposição**
    6. **Documentos da relação de emprego** (CTPS, TRCT e outros);
    7. **Provas documentais**:
       1. Cartões de ponto;
       2. PPRA, PCMSO, LTCAT;
       3. Comprovantes de entrega de EPI;
       4. Comprovantes de treinamentos de segurança;
       5. Comprovantes de pagamentos (recibos);
    8. Outras provas:
       1. documentos médicos, laudos, CAT, Boletim de Ocorrência, mensagens, vídeos, áudios, documentos internos, exames médicos, relatórios médicos, laudos etc.
    9. Possui **testemunhas**? Se sim, quais?
    10. Posteriormente, conferir Certidão eletrônica de ações trabalhistas e analisar **processo envolvendo a empresa** e pedir esclarecimento de eventual dúvida para evitar surpresas na audiência ou réplica ou perícia.