

Advocacia Trabalhista em São Paulo

Especialistas em Direito Trabalhista — São Paulo e RMSP.
Protegendo seus direitos e blindando sua empresa com atendimento personalizado e resultados comprovados.

[Agende sua consulta](#)

[Conheça nossos serviços](#)



Quem Somos: Experiência e Tradição em Direito Trabalhista



Somos um escritório especializado em advocacia trabalhista com mais de 15 anos de atuação no mercado de São Paulo e Região Metropolitana. Nossa equipe é formada por advogados trabalhistas altamente qualificados, ex-peritos judiciais e consultores de Recursos Humanos que entendem profundamente as necessidades tanto de empresas quanto de trabalhadores.

Com sede estratégica em São Paulo capital e atendimento completo em toda a RMSP, oferecemos soluções jurídicas personalizadas que vão desde a prevenção de litígios até a defesa estratégica em processos complexos. Nossa experiência abrange todos os segmentos empresariais e categorias profissionais.

Combinamos conhecimento técnico aprofundado com visão prática de negócios, garantindo que cada decisão jurídica esteja alinhada aos objetivos estratégicos de nossos clientes. Atuamos em audiências em todos os Tribunais Regionais do Trabalho da região, com presença constante e resultados consistentes.

Advocacia Trabalhista em São Paulo? Fale Whatsapp:



 WhatsApp.com

GRUPO MIDI

Business Account



Nossa Missão e Valores: Ética, Eficiência e Resultados



Atendimento Personalizado

Cada cliente recebe atenção dedicada com estratégias customizadas para suas necessidades específicas, seja empresa ou trabalhador.



Ética Profissional

Conduzimos todos os casos com transparência absoluta, respeitando os mais altos padrões éticos da advocacia brasileira.



Eficiência e Agilidade

Processos otimizados e tecnologia aplicada para garantir respostas rápidas e soluções práticas em todos os casos.



Foco em Resultados

Nossa meta é reduzir passivos trabalhistas, proteger direitos e gerar economia real para empresas e ganhos efetivos para trabalhadores.

Trabalhamos com compromisso total na redução de riscos trabalhistas para empresas e na conquista dos direitos legítimos dos trabalhadores. Nossa abordagem preventiva evita litígios desnecessários, economizando tempo e recursos. Quando o contencioso é inevitável, nossa experiência em audiências e negociações garante os melhores desfechos possíveis.

Advocacia Trabalhista em Guarulhos?



Advogado Trabalhista BR



Advocacia Trabalhista em Guarulhos

Advocacia Trabalhista em Guarulhos SP | Escritório Advogados em
Guarulhos | Precisa Ajuda? | Fale Advogado do Trabalho | (11) 9 7559-6711 |

Defesa Completa para Trabalhadores: Seus Direitos Garantidos

Representamos trabalhadores em todas as esferas da Justiça do Trabalho, garantindo que seus direitos sejam plenamente respeitados. Nossa atuação abrange desde a análise inicial do caso até a execução de sentenças favoráveis, sempre com transparência e comunicação constante.

Ações Rescisórias e Reclamatórias Trabalhistas

Ingressamos com reclamações trabalhistas para cobrar verbas não pagas, discutir demissões injustas e questionar práticas abusivas. Analisamos toda a documentação, calculamos os valores devidos e representamos você em todas as audiências até o trânsito em julgado.

Verbas Trabalhistas e Rescisórias

Cobrança de férias vencidas e proporcionais com adicional de 1/3, 13º salário, saldo de salário, aviso prévio, multa de 40% do FGTS e liberação de guias. Realizamos cálculos precisos e fundamentamos juridicamente cada pedido.

Horas Extras e Adicionais

Recuperação de horas extras não pagas, adicional noturno, adicional de periculosidade e insalubridade. Analisamos controles de ponto, testemunhas e toda documentação para provar jornadas irregulares e garantir seu direito à remuneração justa.

Equiparação Salarial e Desvio de Função

Se você exerce função superior à contratada ou trabalha em igualdade de condições com colegas que ganham mais, tem direito à equiparação. Fundamentamos o pedido com descrições detalhadas das funções e provas do desempenho.

Assédio Moral e Dano Moral

Defendemos vítimas de assédio moral, humilhações, discriminação e perseguição no ambiente de trabalho. Buscamos indenizações adequadas e, quando necessário, a rescisão indireta do contrato com todos os direitos preservados.

Acidente de Trabalho e Estabilidade

Garantimos o direito à estabilidade de 12 meses após alta médica em casos de acidente de trabalho ou doença ocupacional. Acompanhamos perícias, interagimos com INSS e garantimos todos os benefícios devidos, incluindo indenizações por sequelas.

Defesa Estratégica para Empresas: Blindagem Jurídica Trabalhista



Protegemos empresas de todos os portes em reclamações trabalhistas, desenvolvendo estratégias de defesa sólidas e fundamentadas que reduzem significativamente condenações e passivos. Nossa experiência em audiências e profundo conhecimento jurisprudencial garantem os melhores resultados.

Atuamos desde a contestação inicial até recursos em tribunais superiores, sempre focados na economia processual e na proteção da imagem corporativa. Analisamos cada caso individualmente para identificar pontos fortes da defesa e fragilidades nas alegações do reclamante.

01

Análise Inicial e Estratégia

Recebemos a reclamação, analisamos os pedidos, identificamos defesas técnicas e traçamos a melhor estratégia processual considerando riscos e custos.

02

Elaboração de Defesa Técnica

Preparamos contestações robustas com argumentos jurídicos sólidos, juntamos documentação probatória completa e elaboramos quesitos para perícias técnicas quando aplicável.

03

Acompanhamento em Audiências

Representamos a empresa em todas as audiências com preparo completo de preposto, organização de documentos e condução estratégica de depoimentos e provas.

04

Negociação de Acordos

Quando vantajoso, negociamos acordos judiciais e extrajudiciais que reduzem valores, parcelam pagamentos e evitam condenações com encargos elevados.

05

Recursos e Execução

Recorremos de decisões desfavoráveis em todas as instâncias e acompanhamos execuções para minimizar valores e garantir cumprimento adequado de sentenças.

Advogado Trabalhista em Belo Horizonte?



 Advogado Trabalhista BR



Advogado Trabalhista em Belo Horizonte

Advogado Trabalhista em Belo Horizonte | Escritório de Advocacia
Trabalhista em BH | Precisa de Ajuda? | Fale com Advogado Trabalhista e...

Rescisões e Homologações: Segurança Jurídica em Demissões

O processo de rescisão trabalhista exige atenção técnica a dezenas de detalhes legais. Erros em rescisões são uma das principais causas de reclamações trabalhistas, gerando passivos desnecessários para empresas e prejuízos para trabalhadores. Nossa consultoria especializada garante que todas as rescisões sejam realizadas em conformidade total com a legislação.

Consultoria em Rescisões Contratuais

Orientamos empresas sobre a modalidade de rescisão mais adequada (sem justa causa, por justa causa, acordo mútuo, pedido de demissão), os prazos legais, as verbas devidas e a documentação necessária. Revisamos todo o processo antes da homologação para evitar erros.

- Análise do tipo de rescisão adequado ao caso
- Cálculo preciso de todas as verbas rescisórias
- Orientação sobre prazos de pagamento e multas
- Preparação de documentação completa
- Revisão de acordo com Reforma Trabalhista

Oferecemos também serviço de conferência de cálculos trabalhistas para empresas e trabalhadores, garantindo que os valores pagos ou recebidos estejam absolutamente corretos. Nossa expertise em cálculos complexos evita tanto pagamentos a maior quanto contestações futuras por valores a menor.

Acordo Extrajudicial e Homologação

Facilitamos acordos de rescisão entre empresa e empregado, com homologação administrativa ou judicial quando necessário. Elaboramos termos de quitação ampla que protegem ambas as partes e impedem futuras reclamações.

- Negociação de acordos extrajudiciais equilibrados
- Homologação perante sindicato ou Justiça do Trabalho
- Elaboração de termo de quitação com eficácia liberatória
- Conferência de pagamento de todas as verbas
- Orientação sobre desoneração fiscal

Advogado Trabalhista em Campinas SP?



Advogado Trabalhista BR



Campinas-Advogado Trabalhista

Advogado Trabalhista em Campinas SP | Escritório de Advocacia

Trabalhista em CPS | Precisa de Ajuda? | Fale com Advogado Trabalhista...

Gestão de Jornada: Horas Extras, Banco de Horas e Controle de Ponto



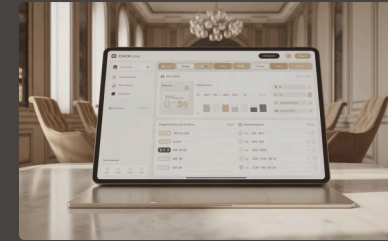
Auditoria de Controle de Ponto

Revisamos sistemas de controle de jornada (ponto eletrônico, manual, alternativo) verificando conformidade com a legislação, identificando vulnerabilidades e propondo ajustes. Analisamos marcações, tratamento de horas extras e banco de horas.



Revisão de Jornadas e Horas Extras

Avaliamos esquemas de jornada (8h, 12x36, turnos), adequação de intervalos, cálculo de horas extras (50% e 100%), adicional noturno e compensações. Identificamos passivos ocultos e propusemos correções preventivas.



Adequação de Banco de Horas

Implementamos e regularizamos banco de horas conforme acordo coletivo ou individual, definindo regras de compensação, prazos de quitação e limites diários. Preparamos documentação e treinamos gestores para operacionalização correta.

A gestão inadequada de jornada é responsável por grande parte das condenações trabalhistas. Muitas empresas acumulam passivos milionários por não controlar adequadamente horas extras, não respeitar intervalos ou manter registros de ponto irregulares. Nossa atuação preventiva identifica e corrige esses problemas antes que se transformem em ações judiciais.

Para trabalhadores, defendemos o direito ao pagamento correto de todas as horas trabalhadas, adicionais devidos e intervalos suprimidos. Analisamos controles de ponto, cruzamos informações com testemunhas e documentos, e comprovamos jornadas reais em reclamações trabalhistas.

Terceirização e Contratos de Trabalho: Assessoria Completa

A escolha correta do tipo de contratação é fundamental para reduzir custos trabalhistas e evitar passivos. Orientamos empresas na estruturação de contratos de trabalho em todas as modalidades permitidas pela legislação, garantindo segurança jurídica e adequação à realidade da relação laboral.

Contratos CLT Tradicionais

Elaboração de contratos de experiência, por prazo indeterminado, de aprendizagem e estágio. Definimos cláusulas específicas como confidencialidade, não-concorrência, banco de horas e home office. Revisamos contratos existentes identificando cláusulas nulas ou arriscadas.

Trabalho Temporário

Assessoria completa em contratações temporárias via empresas de trabalho temporário, incluindo análise de hipóteses legais, prazos máximos, responsabilidades subsidiárias e solidárias. Elaboramos contratos de prestação de serviços temporários conformes.

Terceirização de Serviços

Orientação sobre terceirização lícita de atividades-meio e atividades-fim após a Reforma Trabalhista. Elaboramos contratos de prestação de serviços com empresas especializadas, definindo responsabilidades e blindando tomadoras contra reclamações subsidiárias.

Contratos com Pessoa Jurídica

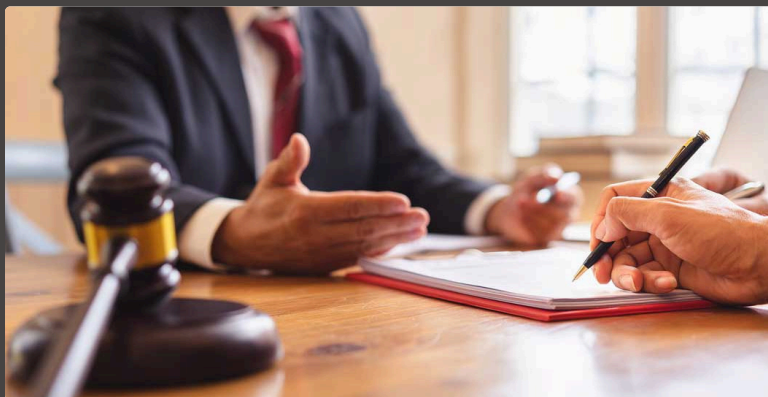
Estruturação de contratações PJ com segurança jurídica, evitando reconhecimento de vínculo empregatício. Definimos elementos de autonomia, ausência de subordinação e exclusividade. Orientamos sobre limites e riscos da pejotização.

Autônomos e Freelancers

Contratos de prestação de serviços autônomos que preservam a autonomia do prestador e afastam elementos da relação de emprego. Definimos escopo, prazos, pagamento e inexistência de vínculo trabalhista.

Nossa experiência permite identificar situações de risco onde contratações PJ ou de autônomos podem ser reconhecidas como vínculo empregatício, gerando passivos retroativos significativos. Atuamos preventivamente, orientando a melhor modalidade contratual para cada situação específica.

Advogado Trabalhista em Contagem - MG?



Advogado Trabalhista BR



Advogado Trabalhista em Contagem

Advogado Trabalhista em Contagem MG | Escritório Advocacia em Contagem | Precisa Ajuda? | Fale Advogado do Trabalho | (11) 9 7559-6711 |

Saúde e Segurança do Trabalho: Proteção Integral

Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais geram complexas questões jurídicas envolvendo estabilidade, indenizações, perícias médicas e interface com INSS. Atuamos tanto na defesa de direitos de trabalhadores acidentados quanto na defesa de empresas contra pedidos indenizatórios abusivos.

Nossa equipe tem profundo conhecimento em legislação previdenciária, normas regulamentadoras de segurança do trabalho e medicina ocupacional, permitindo fundamentação técnica sólida em todos os casos. Acompanhamos perícias médicas, questionamos laudos inconsistentes e garantimos decisões baseadas em evidências científicas.

Estabilidade Acidentária

Garantimos o direito à estabilidade de 12 meses após alta médica previdenciária para trabalhadores que sofreram acidente de trabalho ou desenvolveram doença ocupacional. Questionamos altas médicas precipitadas e defendemos reintegrações ou pagamento de indenização substitutiva.



1

CAT e Notificação

Orientamos sobre obrigatoriedade de emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), prazos, procedimentos e consequências da não emissão. Auxiliamos trabalhadores na obtenção de CAT quando a empresa se recusa a emitir.

2

Perícias e INSS

Acompanhamos perícias médicas do INSS, preparamos quesitos técnicos e questionamos conclusões incorretas. Orientamos sobre benefícios previdenciários (auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez).

3

Indenizações

Buscamos indenizações por danos morais, materiais e estéticos decorrentes de acidentes, incluindo pensionamento vitalício em casos de incapacidade permanente. Fundamentamos pedidos com laudos médicos e cálculos atuariais.

Compliance Trabalhista: Prevenção e Auditoria Especializada

A prevenção de litígios trabalhistas é muito mais econômica que o contencioso. Nosso serviço de compliance trabalhista identifica não conformidades, mapeia riscos, propõe correções e implementa políticas que blindam a empresa contra reclamações trabalhistas futuras. Uma auditoria preventiva pode economizar milhões em passivos.

1	Auditoria de Folha de Pagamento Revisão completa da folha identificando erros em cálculos de salários, horas extras, adicionais, descontos, encargos e contribuições. Verificamos adequação de enquadramento sindical, incidência de contribuições previdenciárias e cumprimento de convenções coletivas.
2	Processos de Admissão e Demissão Análise e padronização de procedimentos de recrutamento, documentação admissional, exames médicos, treinamento inicial, avaliação de experiência e rescisões. Elaboramos checklists e fluxos que garantem conformidade legal em cada etapa.
3	Adequação à Legislação Revisamos contratos de trabalho, políticas internas, regulamentos, acordos coletivos e práticas cotidianas para adequá-los à legislação vigente incluindo Reforma Trabalhista, LGPD e normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.
4	Políticas Internas e Códigos Elaboramos códigos de conduta, políticas de prevenção de assédio moral e sexual, normas de home office, uso de equipamentos, redes sociais, BYOD e confidencialidade. Implementamos canais de denúncia e processos de apuração conformes.
5	Treinamentos e Capacitação Ministramos treinamentos para RH, gestores e lideranças sobre legislação trabalhista, gestão de equipes, prevenção de passivos, condução de advertências e demissões, e boas práticas em relações do trabalho.

Nosso programa de compliance trabalhista é customizado para cada empresa, considerando porte, segmento, cultura organizacional e apetite a risco. Geramos relatórios detalhados de não conformidades com priorização de ações corretivas e cronograma de implementação. Acompanhamos as correções e reavaliamos periodicamente.

Advogado Trabalhista em Juiz de Fora?



Advogado Trabalhista BR



Advogado Trabalhista em Juiz de Fora

Advogado Trabalhista em Juiz de Fora MG | Escritório Advocacia Juiz de Fora | Precisa Ajuda? | Fale Advogado Juiz de Fora | (11) 97559-6711

Negociação Coletiva e Relações Sindicais: Representação Estratégica



As negociações coletivas definem direitos e obrigações que impactam profundamente a folha de pagamento e as relações de trabalho. Representamos empresas em negociações com sindicatos, elaboramos propostas de acordos e convenções coletivas e atuamos em dissídios coletivos quando o consenso não é alcançado.

Nossa experiência permite equilibrar interesses de empregadores e empregados, construindo acordos sustentáveis que preservam a competitividade empresarial e garantem benefícios aos trabalhadores. Conhecemos profundamente as categorias profissionais da região de São Paulo e suas especificidades.

01

Preparação para Negociação

Analizamos a convenção coletiva vigente, identificamos cláusulas críticas, estudamos reivindicações sindicais, calculamos impactos financeiros de propostas e traçamos estratégia negocial com limites claros.

03

Elaboração de Instrumentos

Redigimos acordos e convenções coletivas com redação jurídica precisa, definimos cláusulas de vigência, ultratividade, reajustes e gatilhos, e registramos os instrumentos nos órgãos competentes.

Também atuamos em mediações entre empresa e sindicato para solucionar conflitos pontuais, greves e paralisações. Nossa capacidade de diálogo com entidades sindicais permite resolver impasses rapidamente, minimizando prejuízos operacionais e preservando o clima organizacional.

02

Condução de Negociações

Participamos de assembleias, rodadas de negociação e mediações, apresentando contrapropostas fundamentadas, negociando cláusulas econômicas e sociais, e buscando consensos viáveis para ambas as partes.

04

Dissídios Coletivos

Quando a negociação não prospera, ingressamos com dissídio coletivo perante o Tribunal Regional do Trabalho, defendendo os interesses da empresa e buscando decisão judicial equilibrada.

Advocacia Trabalhista em São Paulo?



Advogado Trabalhista BR



Advocacia Trabalhista em Osasco | (11) 97559-6711

Advocacia Trabalhista em Osasco | Escritório Advocacia em Osasco SP |
Precisa Ajuda? | Fale Advogado do Trabalho | (11) 9 7559-6711 |

Mediação e Acordos Extrajudiciais: Soluções Rápidas e Econômicas

O litígio judicial é demorado, custoso e desgastante. A mediação e os acordos extrajudiciais representam alternativas eficientes que resolvem conflitos trabalhistas rapidamente, com economia de custos processuais, honorários advocatícios e principalmente tempo. Facilitamos acordos entre empresas e trabalhadores em todas as fases do conflito.



Mediação Preventiva

Antes do ajuizamento de ações, intermediamos conversas entre empresa e trabalhador para resolver divergências sobre verbas rescisórias, horas extras, estabilidade ou outros direitos. A mediação preventiva evita custos de processos e preserva relacionamentos.



Acordos Homologados

Elaboramos termos de acordo extrajudicial com quitação ampla e homologamos perante sindicato ou Justiça do Trabalho, garantindo eficácia liberatória total. O acordo homologado impede futuras reclamações sobre as mesmas verbas.



Redução de Custos

Acordos extrajudiciais eliminam custos processuais (custas, perícias, honorários de sucumbência) e permitem negociar valores menores que eventuais condenações judiciais, com parcelamentos e condições vantajosas para ambas as partes.



Agilidade na Solução

Enquanto processos judiciais demoram anos, acordos extrajudiciais podem ser fechados em dias ou semanas. A rapidez na resolução traz previsibilidade financeira para empresas e trabalhadores recebem seus direitos imediatamente.

Elaboramos cláusulas de mediação e arbitragem para inclusão em contratos de trabalho, criando mecanismos de solução alternativa de conflitos que reduzem drasticamente a judicialização. Essas cláusulas, quando bem redigidas, são reconhecidas pela Justiça do Trabalho e vinculam as partes a tentarem resolver conflitos antes de judicializar.

Nossa experiência em centenas de mediações e acordos nos permite avaliar rapidamente pontos de convergência, propor soluções criativas e conduzir negociações para desfechos satisfatórios. A mediação também preserva a imagem da empresa e evita exposição pública de conflitos internos.

Advocacia Trabalhista em Campinas ?



Advogado Trabalhista BR



Advocacia Trabalhista em Campinas | (11) 9 7559-6711

Advocacia Trabalhista em Campinas SP | Escritório Advocacia em
Campinas | Precisa Ajuda? | Fale Advogado do Trabalho | (11) 9 7559-6711 |

Defesa Administrativa: Autos de Infração e Fiscalizações



Fiscalizações do Ministério do Trabalho podem resultar em autos de infração com multas elevadas. Atuamos preventivamente, orientando empresas sobre adequação às normas regulamentadoras, e defendemos administrativamente empresas autuadas, recorrendo de penalidades e buscando redução ou anulação de multas.

Acompanhamos fiscalizações in loco, orientando sobre documentação a apresentar e direitos da empresa durante a inspeção. Analisamos autos lavrados identificando vícios formais e materiais que permitam contestação. Nossa experiência inclui defesa em todos os tipos de infrações trabalhistas.

Recebimento do Auto de Infração

Analizamos o auto identificando a infração apontada, a fundamentação legal, o valor da multa e os prazos para defesa. Avaliamos a procedência da autuação e as chances de reversão.

Elaboração de Defesa Administrativa

Preparamos defesa técnica robusta demonstrando a improcedência da autuação ou a atenuação da penalidade. Juntamos documentação probatória e fundamentação jurídica completa.

Interposição de Recursos

Se a defesa for rejeitada, recorreremos às instâncias superiores administrativas, ampliando argumentos e apresentando novas provas. Esgotamos todas as possibilidades de reversão.

Acompanhamento até Decisão Final

Monitoramos o andamento dos processos administrativos, apresentamos memoriais quando necessário e garantimos cumprimento de prazos até decisão definitiva.

Também realizamos adequação preventiva de empresas às normas regulamentadoras (NRs), especialmente aquelas relacionadas a segurança e saúde do trabalho (NR-7, NR-9, NR-15, NR-16, etc.), minimizando riscos de autuações futuras. A prevenção é sempre mais econômica que o contencioso administrativo.

Direito Previdenciário Trabalhista: Interface com INSS

Muitas questões trabalhistas envolvem benefícios previdenciários: afastamentos por doença, auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez e perícias médicas do INSS. Orientamos empresas e trabalhadores sobre obrigações previdenciárias, direitos a benefícios e interface entre relação de trabalho e Previdência Social.



Afastamentos e Auxílio-Doença

Orientamos sobre procedimentos em afastamentos superiores a 15 dias, requerimento de auxílio-doença junto ao INSS, obrigações da empresa durante afastamento (recolhimento de FGTS, manutenção de plano de saúde) e retorno ao trabalho.



Perícias Médicas

Acompanhamos perícias médicas do INSS, orientamos sobre apresentação de documentação médica adequada, questionamos indeferimentos indevidos de benefícios e recorremos de decisões médicas inconsistentes.



Aposentadoria por Invalidez

Auxiliamos trabalhadores no requerimento de aposentadoria por invalidez quando incapacitados permanentemente para o trabalho. Orientamos empresas sobre rescisões em casos de aposentadoria e recolhimento de contribuições durante afastamento.



Auxílio-Acidente e Pensões

Assessoramos na obtenção de auxílio-acidente (indenização por sequela) e revisão de benefícios concedidos com valores incorretos. Em casos de morte do trabalhador, orientamos sobre pensão por morte.

A interface entre Direito do Trabalho e Direito Previdenciário é complexa e gera dúvidas frequentes: a empresa pode demitir trabalhador afastado? O auxílio-doença suspende o contrato de trabalho? Quem paga os primeiros 15 dias? Quais obrigações permanecem durante afastamento? Esclarecemos todas essas questões e representamos os interesses de nossos clientes perante INSS e Justiça do Trabalho.

Veja também: Advocacia Trabalhista em Santo André:



📁 Advogado Trabalhista BR



Advocacia Trabalhista em Santo André | (11) 9 7559-6711

Advocacia Trabalhista em Santo André SP | Escritório Advocacia Santo André | Precisa Ajuda? | Fale Advogado do Trabalho | (11) 9 7559-6711 |

Due Diligence Trabalhista: Segurança em Fusões e Aquisições

Em processos de fusões, aquisições, joint ventures e reestruturações societárias, a análise do passivo trabalhista é fundamental para avaliação correta do negócio. Realizamos auditorias trabalhistas completas (due diligence) que identificam contingências, quantificam passivos e recomendam medidas de mitigação de riscos.

Nossa due diligence abrange análise de contratos de trabalho, acordos coletivos, processos judiciais em andamento, reclamações administrativas, passivos não provisionados, práticas de gestão de pessoas e compliance trabalhista. Geramos relatório executivo com mapeamento completo de riscos e seu impacto no valuation.



1

Análise de Contratos e Folha

Revisamos contratos de trabalho, folhas de pagamento, controles de jornada, férias, 13º salário e rescisões dos últimos 5 anos identificando irregularidades e passivos ocultos.

2

Mapeamento de Processos Judiciais

Levantamos todos os processos trabalhistas ativos e encerrados, avaliamos chances de êxito da empresa, estimamos valores de condenação e identificamos riscos de sentenças desfavoráveis.

3

Análise de Acordos Coletivos

Revisamos convenções e acordos coletivos vigentes, identificamos cláusulas onerosas, verificamos cumprimento de obrigações e estimamos impacto de futuras negociações coletivas.

4

Quantificação de Provisões

Calculamos provisões trabalhistas necessárias para cobertura de contingências identificadas, incluindo processos judiciais, passivos não contabilizados e riscos de autuações.

5

Recomendações de Mitigação

Sugerimos medidas para reduzir passivos antes do fechamento da transação: regularizações, acordos judiciais, ajustes de preço e garantias contratuais.

Nosso relatório de due diligence é peça fundamental para negociação de preço, definição de cláusulas de indenização, estabelecimento de escrow accounts e estruturação de garantias. Evitamos surpresas pós-aquisição que podem comprometer a rentabilidade do investimento.

Nossos Diferenciais: Por Que Escolher Nosso Escritório

Atendimento Local Especializado

Presença física em São Paulo e atendimento em toda a Região Metropolitana. Conhecemos profundamente os Tribunais locais, juízes, práticas jurisprudenciais e peculiaridades do mercado de trabalho paulista. Nossa proximidade permite reuniões presenciais, acompanhamento ágil de audiências e resolução rápida de demandas.

Equipe Multidisciplinar

Advogados trabalhistas experientes, ex-peritos judiciais, consultores de RH e especialistas em folha de pagamento. Nossa equipe diversificada permite abordagem 360° dos problemas, combinando visão jurídica, técnica e de negócios. Falamos a linguagem do Direito, mas também a linguagem da empresa.

Tecnologia e Transparência

Sistema de acompanhamento online de processos onde clientes visualizam andamentos em tempo real, documentos, prazos e próximas audiências. Relatórios periódicos de atividades, despesas processuais e evolução de casos. Comunicação proativa por múltiplos canais (e-mail, WhatsApp, telefone, videoconferência).

Modelos de Honorários Flexíveis

Oferecemos diferentes modelos de cobrança adequados a cada tipo de cliente e serviço: honorários por hora para consultorias pontuais, valores fixos por tarefa (ex: elaboração de contrato, defesa em reclamatória), pacotes mensais para assessoria preventiva, honorários de êxito em reclamatórias de trabalhadores, e combinações personalizadas.

Nosso compromisso vai além da prestação de serviços jurídicos. Buscamos ser parceiros estratégicos de nossos clientes, entendendo seus negócios, desafios e objetivos. Cada recomendação jurídica considera impactos financeiros, operacionais e reputacionais. Não oferecemos apenas pareceres técnicos; oferecemos soluções que fazem sentido para o negócio.

Advocacia Trabalhista em Sorocaba?



Advogado Trabalhista BR



Advocacia Trabalhista em Sorocaba | (11) 9 7559-6711

Advocacia Trabalhista em Sorocaba | Escritório Advocacia em Sorocaba
SP | Precisa Ajuda? | Fale Advogado do Trabalho | (11) 9 7559-6711 |

Resultados Reais: Casos de Sucesso

Nossa experiência se reflete em resultados concretos para clientes de diversos segmentos. Abaixo, apresentamos exemplos reais (anonimizados) de casos bem-sucedidos que demonstram nossa capacidade de gerar valor e proteger interesses.

Redução de Condenação em 87%

Empresa de serviços com 200 colaboradores enfrentava reclamação trabalhista de ex-gerente pleiteando R\$ 850 mil por diferenças salariais, horas extras e danos morais. Nossa defesa técnica demonstrou pagamentos corretos, afastou equiparação salarial e comprovou ausência de dano moral. Resultado: condenação de apenas R\$ 110 mil, economia de R\$ 740 mil.

Acordo Estratégico com Desconto de 65%

Trabalhador pleiteava R\$ 320 mil em reclamação contra indústria de médio porte. Identificamos fragilidades em parte dos pedidos e risco em outros. Negociamos acordo judicial de R\$ 112 mil parcelado em 18 meses, sem juros e com quitação ampla. Economia imediata de R\$ 208 mil e evitamos risco de condenação maior.

Blindagem de Passivo: Auditoria Economizou R\$ 2,3 Milhões

Auditoria trabalhista em empresa com 150 empregados identificou: irregularidades em controles de ponto gerando passivo de R\$ 1,2 milhão; erros em cálculo de adicionais noturnos e periculosidade (R\$ 680 mil); riscos em terceirizações (R\$ 420 mil). Implementamos correções preventivas, regularizamos controles, ajustamos folhas e reestruturamos terceirizações. Passivo zerado antes de virar litígio.

Estes são apenas exemplos de centenas de casos exitosos. Cada cliente e situação são únicos, mas nossa abordagem estratégica, conhecimento técnico e experiência em negociações geram consistentemente resultados superiores.

Depoimentos de Clientes: Confiança e Resultados

"Enfrentávamos mais de 30 processos trabalhistas simultaneamente e os custos estavam fora de controle. A equipe reestruturou toda nossa defesa, implementou compliance trabalhista e reduziu nossas condenações em 70%. Hoje temos menos de 10 processos ativos e provisões muito menores."

— Diretor de RH, empresa de tecnologia com 300 funcionários

"Fui demitido injustamente e não sabia meus direitos. Os advogados analisaram meu caso gratuitamente na primeira consulta, explicaram tudo claramente e conseguiram acordo de R\$ 95 mil em 4 meses. Recebi tudo que tinha direito com dignidade e respeito."

— Gerente comercial, 8 anos de empresa

"A auditoria trabalhista antes da aquisição foi essencial. Identificaram passivos não provisionados de R\$ 1,8 milhão que não estavam no balanço. Renegociamos o preço da compra e estabelecemos garantias que nos protegeram completamente. Valeu cada centavo investido."

— CEO, fundo de investimento

Consultoria Preventiva: Economize Evitando Litígios

A maior economia em Direito do Trabalho vem da prevenção. Cada real investido em consultoria preventiva economiza dez em litígios futuros. Oferecemos pacotes mensais de assessoria trabalhista que incluem suporte contínuo ao RH, revisão de documentos, orientação em rescisões, atualização sobre legislação e plantão jurídico.

Assessoria Jurídica Mensal

- Suporte ilimitado por telefone, e-mail e WhatsApp
- Revisão de contratos, advertências e comunicados
- Orientação em demissões e rescisões complexas
- Análise de acordos coletivos e convenções
- Reuniões mensais de alinhamento
- Relatórios trimestrais de riscos trabalhistas

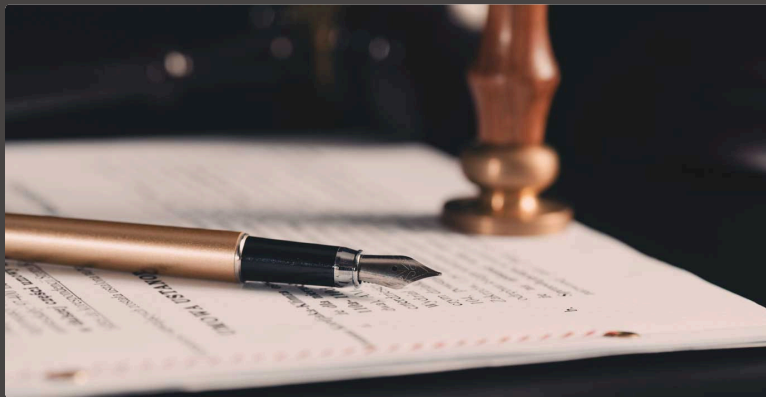


Benefícios da Assessoria Preventiva

- Redução de até 80% em processos trabalhistas
- Diminuição de passivos contingentes
- Tranquilidade para RH e gestores
- Decisões embasadas juridicamente
- Proteção contra autuações administrativas
- Economia em custos de litígio

Empresas assessoradas preventivamente demonstram redução dramática em reclamações trabalhistas. A orientação constante evita erros comuns que geram passivos: rescisões incorretas, demissões sem justa causa bem fundamentada, falta de documentação de advertências, controles de ponto inadequados e descumprimento de acordos coletivos.

Advocacia Trabalhista em Ribeirão Preto?



Advogado Trabalhista BR



Advocacia Trabalhista em Ribeirão Preto | (11) 9 7559-6711

Advogado Trabalhista em Ribeirão Preto | Escritório Advocacia Ribeirão Preto SP | Precisa Ajuda? | Fale Advogado Trabalho | (11) 9 7559-6711

Treinamentos Corporativos: Capacitação Jurídica In Company

Oferecemos treinamentos customizados para equipes de RH, gestores e lideranças sobre temas trabalhistas relevantes. Nossos workshops combinam teoria jurídica com casos práticos, simulações e dinâmicas que preparam profissionais para lidar com situações reais do dia a dia.



Legislação Trabalhista para RH

Fundamentos de Direito do Trabalho, contratos, jornadas, férias, 13º salário, rescisões, aspectos da Reforma Trabalhista e principais riscos jurídicos. Ideal para profissionais de RH que precisam conhecer obrigações legais básicas.



Gestão de Equipes e Compliance

Como gestores podem evitar passivos: advertências e suspensões corretas, documentação de performance, prevenção de assédio moral, gestão de conflitos e demissões bem conduzidas. Essencial para líderes de equipe.



Condução de Demissões

Técnicas para realizar demissões com segurança jurídica e respeito, preparação de documentação, comunicação adequada, entrevista de desligamento, cálculo de verbas e prevenção de reclamações trabalhistas.



Prevenção de Assédio e Discriminação

Conceitos jurídicos de assédio moral e sexual, exemplos práticos, responsabilidades da empresa, procedimentos de apuração, canal de denúncias e criação de ambiente de trabalho saudável.

Nossos treinamentos são modulares, com carga horária de 2 a 8 horas dependendo do tema e profundidade desejada. Podem ser presenciais ou online, com material didático completo e certificado de participação. Investir em capacitação jurídica da equipe é investir em prevenção de litígios.

Recuperação de Créditos Trabalhistas: Defenda Seus Direitos

Trabalhadores que não receberam verbas devidas têm até 2 anos após o término do contrato para ingressar com reclamação trabalhista e até 5 anos para cobrar créditos do período de vigência contratual. Se você foi demitido e não recebeu corretamente suas verbas, se trabalhou sem registro ou se há pendências salariais, podemos ajudar.

Realizamos análise completa e gratuita do seu caso na primeira consulta, calculamos os valores a que você tem direito e explicamos o processo judicial com total transparência. Trabalhamos com honorários de êxito: você só paga se ganhar. Nossa experiência permite identificar rapidamente todos os direitos violados e construir estratégia processual sólida.



Verbas Rescisórias Não Pagas

Aviso prévio, férias vencidas e proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional, saldo de salário, multa de 40% do FGTS e liberação de guias para saque do FGTS e seguro-desemprego.

Horas Extras e Adicionais Não Pagos

Recuperação de horas extras realizadas sem pagamento correto, adicional noturno (mínimo 20%), insalubridade (10%, 20% ou 40%) e periculosidade (30%). Reflexos em férias, 13º, FGTS e aviso prévio.

Trabalho Sem Registro

Reconhecimento de vínculo empregatício para períodos trabalhados sem carteira assinada, com todos os direitos retroativos: FGTS, férias, 13º salários, contribuições previdenciárias e verbas rescisórias.

Equiparação Salarial e Desvio de Função: Lute Pela Remuneração Justa

Se você exerce a mesma função que um colega, com mesma produtividade e qualidade de trabalho, mas recebe salário inferior, tem direito à equiparação salarial. Da mesma forma, se foi contratado para determinada função mas exerce outra de maior complexidade sem o pagamento correspondente, há desvio de função. Ambas as situações geram direito a diferenças salariais retroativas.

Requisitos para Equiparação Salarial

- Mesma função exercida (independente do título do cargo)
- Para o mesmo empregador, no mesmo estabelecimento
- Mesma produtividade e perfeição técnica
- Diferença de tempo na função não superior a 4 anos
- Diferença de tempo no mesmo empregador não superior a 2 anos

Comprovados os requisitos, você tem direito a receber as diferenças salariais desde a admissão ou desde que passou a exercer a mesma função, limitado aos últimos 5 anos. As diferenças refletem em todas as verbas trabalhistas.

Caracterização do Desvio de Função

- Exercício habitual de função diversa da contratada
- Função exercida de maior responsabilidade ou complexidade
- Ausência de pagamento do salário correspondente
- Prova das atividades efetivamente realizadas

No desvio de função, você tem direito ao salário da função efetivamente exercida, com pagamento das diferenças retroativas. Se a diferença for substancial, pode configurar também alteração prejudicial do contrato de trabalho.

Atuamos provando a equiparação ou desvio através de descrição detalhada das atividades, testemunhas, documentos internos da empresa (e-mails, organogramas, atribuições) e comparação com paradigma ou função correta. Nossa experiência permite identificar rapidamente casos com chances reais de êxito.

Advocacia Trabalhista em São José dos Campos?



Advogado Trabalhista BR



Advocacia Trabalhista em São José dos Campos | (11) 9 7559-6711

Advocacia Trabalhista em São José dos Campos | Escritório Advocacia
SJC SP | Precisa Ajuda? | Fale Advogado Trabalho | (11) 9 7559-6711

Demissões Discriminatórias: Proteção Contra Discriminação

A legislação brasileira proíbe demissões discriminatórias baseadas em raça, cor, sexo, idade, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, gravidez ou qualquer outro fator discriminatório. Demissões presumidamente discriminatórias são nulas e geram direito à reintegração ou indenização dobrada.

Demissão de Gestante

Gestante tem estabilidade desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. Demissão neste período é nula, gerando direito à reintegração com pagamento de todos os salários do período de afastamento ou indenização substitutiva integral.

Demissão Pré-Aposentadoria

Demissão de empregado próximo à aposentadoria, com objetivo de evitar pagamento de benefício complementar ou impedir acesso à aposentadoria, é discriminatória e nula. Gera direito à reintegração ou indenização.

Demissão por Doença

Demissão motivada por doença grave, HIV, câncer ou outras enfermidades é discriminatória. Trabalhadores com doenças graves têm proteção especial e a demissão discriminatória é nula.

Discriminação Sindical

Demissão motivada por participação em sindicato, greve ou atividade sindical configura discriminação anti-sindical e é vedada pela Constituição. Gera reintegração obrigatória.

Comprovada a discriminação, o trabalhador tem direito à reintegração no emprego com pagamento de todos os salários e benefícios do período de afastamento, ou recebimento de indenização em dobro do período de estabilidade restante. Atuamos buscando provas da discriminação através de documentos, testemunhas e contexto da demissão.

Dano Moral Trabalhista: Reparação Por Abusos

Situações vexatórias, humilhações, assédio moral, revista íntima abusiva, exposição a condições degradantes, discriminação, não pagamento reiterado de salários, retenção de carteira de trabalho e outras práticas lesivas à dignidade do trabalhador geram direito a indenização por danos morais.

O valor da indenização é fixado pelo juiz considerando a gravidade do ato, suas consequências, condição econômica das partes e caráter pedagógico. A Reforma Trabalhista estabeleceu parâmetros baseados no salário do ofendido, mas não limita a reparação em casos gravíssimos.

Situações que Geram Dano Moral

- Assédio moral: humilhações, perseguição, isolamento
- Assédio sexual no ambiente de trabalho
- Exposição a situações vexatórias públicas
- Revista íntima abusiva ou constrangedora
- Acidente de trabalho por negligência da empresa
- Não pagamento reiterado de salários
- Discriminação por raça, gênero, idade, orientação

Atuamos comprovando o dano através de descrição detalhada dos fatos, testemunhas presenciais, documentos (mensagens, e-mails, gravações quando lícitas) e, quando necessário, prova técnica (perícia psicológica). Buscamos indenizações adequadas à gravidade do dano e suas repercussões na vida do trabalhador.

Para empresas, defendemos contra pedidos infundados ou exagerados de dano moral, demonstrando ausência de conduta ilícita, inexistência de dano efetivo ou que eventual constrangimento decorreu de exercício regular de direito (poder diretivo, aplicação de penalidades justas, fiscalização de trabalho).



Advocacia Trabalhista em Mogi das Cruzes?



Advogado Trabalhista BR



Advocacia Trabalhista em Mogi das Cruzes | (11) 9 7559-6711

Advocacia Trabalhista em Mogi das Cruzes | Escritório Advocacia Mogi das Cruzes SP | Precisa Ajuda? | Fale Advogado Trabalho |(11)97559-6711

Trabalho Home Office e Teletrabalho: Direitos e Obrigações

A modalidade de teletrabalho cresceu exponencialmente e trouxe novas questões jurídicas: controle de jornada, fornecimento de equipamentos, reembolso de despesas, segurança da informação e limites entre vida pessoal e profissional. Orientamos empresas e trabalhadores sobre direitos e obrigações nesta modalidade.

1	Formalização Contratual Teletrabalho deve ser expressamente previsto em contrato de trabalho ou aditivo contratual. Definir regime de trabalho (remoto integral, híbrido, presencial com possibilidade de remoto), responsabilidades por equipamentos e despesas, e possibilidade de retorno ao presencial.
2	Controle de Jornada Teletrabalho pode ou não estar sujeito a controle de jornada. Se houver controle (sistema online, relatórios de atividade, supervisão constante), há direito a horas extras. Se não houver controle efetivo, não há horas extras. Definição clara evita litígios.
3	Fornecimento de Equipamentos Empresa deve fornecer equipamentos necessários ao trabalho (computador, internet, telefone, softwares) ou reembolsar trabalhador pelas despesas. Deve haver previsão contratual clara sobre equipamentos fornecidos e eventual ajuda de custo.
4	Segurança e Saúde Empresa mantém responsabilidade por segurança e saúde mesmo em teletrabalho. Deve orientar sobre ergonomia, pausas, ambiente de trabalho adequado e prevenir doenças ocupacionais. CIPA deve incluir teletrabalho em análises de riscos.
5	Proteção de Dados Política de segurança da informação específica para teletrabalho é essencial: uso de VPN, senhas fortes, proibição de acesso por terceiros, cuidados com documentos confidenciais. Conformidade com LGPD.

Auxiliamos empresas na elaboração de políticas de teletrabalho, contratos e aditivos, regulamentos internos e treinamentos. Para trabalhadores, defendemos direitos a equipamentos, reembolso de despesas, pagamento de horas extras quando cabível e proteção contra jornadas excessivas facilitadas pelo trabalho remoto.

Aplicação de Penalidades: Advertências, Suspensões e Justa Causa



O empregador tem poder disciplinar para aplicar penalidades a empregados que cometam faltas. As penalidades devem ser proporcionais, imediatas, não podem punir duas vezes a mesma falta e devem estar documentadas. Orientamos empresas sobre aplicação correta de penalidades e defendemos trabalhadores contra punições abusivas.

A gradação de penalidades geralmente segue: advertência verbal, advertência escrita, suspensão (máximo 30 dias) e demissão por justa causa. A inversão ou desproporcionalidade pode anular a penalidade e gerar indenizações.

01

Advertência Verbal

Para faltas leves e iniciais. Deve ser documentada em ata ou registro com ciência do empregado. Serve como primeiro aviso e base para eventual escalada disciplinar futura.

02

Advertência Escrita

Para faltas de média gravidade ou reincidência. Documento formal descrevendo a falta, norma violada, penalidade aplicada e advertência sobre consequências de reincidência. Empregado deve assinar ciência.

03

Suspensão Disciplinar

Para faltas graves ou reincidência após advertências. Máximo 30 dias consecutivos. Durante suspensão, não há salário nem outros direitos. Deve ser proporcional à gravidade e documentada formalmente.

04

Demissão por Justa Causa

Para faltas gravíssimas. Exige tipificação legal (CLT art. 482), proporcionalidade, imediatidade, não perdão tácito, ausência de dupla punição e prova robusta. Priva trabalhador de diversos direitos rescisórios.

Defendemos empresas que aplicaram penalidades corretamente quando questionadas judicialmente. Defendemos trabalhadores contra penalidades abusivas, desproporcionais, discriminatórias ou sem fundamentação adequada, buscando reversão e indenizações.

Rescisão Indireta: Demissão Por Culpa do Empregador

Quando o empregador comete faltas graves que tornam insustentável a continuidade do contrato, o empregado pode pleitear rescisão indireta do contrato de trabalho. É a "justa causa do empregador". O trabalhador tem direito a todas as verbas rescisórias como se fosse demissão sem justa causa: aviso prévio, 13º, férias, FGTS com multa de 40% e seguro-desemprego.



Não Pagamento de Salários

Atraso reiterado ou falta de pagamento de salários, horas extras ou outras verbas trabalhistas caracteriza falta grave do empregador que justifica rescisão indireta. Um ou dois meses de atraso são suficientes.



Exigência de Serviços Superiores

Exigir do empregado serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato configura falta grave que permite rescisão indireta.



Rigor Excessivo e Assédio

Tratamento com rigor excessivo, assédio moral, humilhações constantes, perseguição e ambiente de trabalho hostil caracterizam falta grave patronal justificadora da rescisão indireta.



Risco à Saúde e Segurança

Expor empregado a perigo manifesto de mal considerável, não fornecendo EPI's adequados, mantendo ambiente inseguro ou ignorando riscos à saúde permite rescisão indireta.



Descumprimento de Obrigações

Deixar de cumprir obrigações contratuais: não recolher FGTS, não fornecer vale-transporte, não conceder férias, não pagar 13º salário ou outras obrigações legais e contratuais.



Redução de Salário ou Função

Reduzir salário ou rebaixar função sem justificativa legal (acordo coletivo, redução proporcional de jornada) caracteriza alteração prejudicial ilícita que justifica rescisão indireta.

A rescisão indireta é declarada judicialmente. O trabalhador ingressa com reclamação pedindo o reconhecimento da falta grave patronal e o direito a todas as verbas rescisórias. Pode continuar trabalhando ou se afastar durante o processo. Comprovada a falta grave, recebe indenização completa como se tivesse sido demitido sem justa causa.

Advocacia Trabalhista em São José do Rio Preto?



Advogado Trabalhista BR



Advocacia Trabalhista em São José do Rio Preto | Advocacia Tra...

Advocacia Trabalhista em São José do Rio Preto | Escritório Advocacia
SJRP | Precisa Ajuda? | Fale Advogado do Trabalho | c |

Estabilidades Provisórias: Proteção Contra Demissão Arbitrária

A legislação garante estabilidade provisória no emprego em diversas situações, impedindo demissão arbitrária ou sem justa causa durante determinados períodos. Demissão durante estabilidade é nula, gerando direito à reintegração ou indenização do período estável.

Gestante Desde confirmação da gravidez até 5 meses após parto. Mesmo que empresa desconheça gravidez no momento da demissão, estabilidade subsiste. Direito à reintegração ou indenização de todo período.	Acidentado 12 meses após cessação de auxílio-doença acidentário. Abrange acidente típico e doença ocupacional. Necessário afastamento superior a 15 dias com concessão de benefício previdenciário.
CIPA Membros eleitos da CIPA (titulares e suplentes) têm estabilidade desde registro da candidatura até 1 ano após término do mandato. Demissão exige inquérito judicial ou justa causa.	Dirigente Sindical Desde registro de candidatura a cargo de direção sindical até 1 ano após término do mandato. Estabilidade ampla para permitir livre exercício da representação sindical.
Pré-Aposentadoria Algumas convenções coletivas garantem estabilidade no período próximo à aposentadoria (ex: 2 anos antes de completar requisitos). Verificar acordo coletivo da categoria.	Outras Estabilidades Empregado em vias de aposentadoria (algumas categorias), acometido de doença grave, vítima de acidente grave, ou outras previstas em normas coletivas ou regulamentos internos.

Defendemos trabalhadores demitidos durante período de estabilidade, buscando reintegração ao emprego com pagamento integral de salários do período de afastamento ou, quando reintegração é inviável, indenização substitutiva correspondente. Para empresas, orientamos sobre identificação de estabilidades antes de demissões e defesa quando demissão por justa causa é justificada mesmo durante estabilidade.

Terceirização Ilícita: Responsabilidade Trabalhista

A terceirização de serviços é legal após a Reforma Trabalhista, mas deve observar requisitos específicos. Terceirização irregular gera reconhecimento de vínculo direto com tomadora e responsabilidade solidária ou subsidiária por débitos trabalhistas. Orientamos empresas sobre terceirização lícita e defendemos trabalhadores terceirizados em caso de inadimplemento.

Terceirização Lícita: Requisitos

- Contrato escrito de prestação de serviços entre tomadora e prestadora
- Empresa prestadora especializada e devidamente regularizada
- Ausência de pessoalidade e subordinação direta com tomadora
- Serviços efetivamente prestados pela empresa intermediária
- Inexistência de fraude ou simulação

Observados esses requisitos, terceirização é válida para atividade-fim ou meio, e tomadora responde subsidiariamente (apenas se prestadora não pagar). Tomadora deve fiscalizar cumprimento de obrigações trabalhistas pela prestadora.

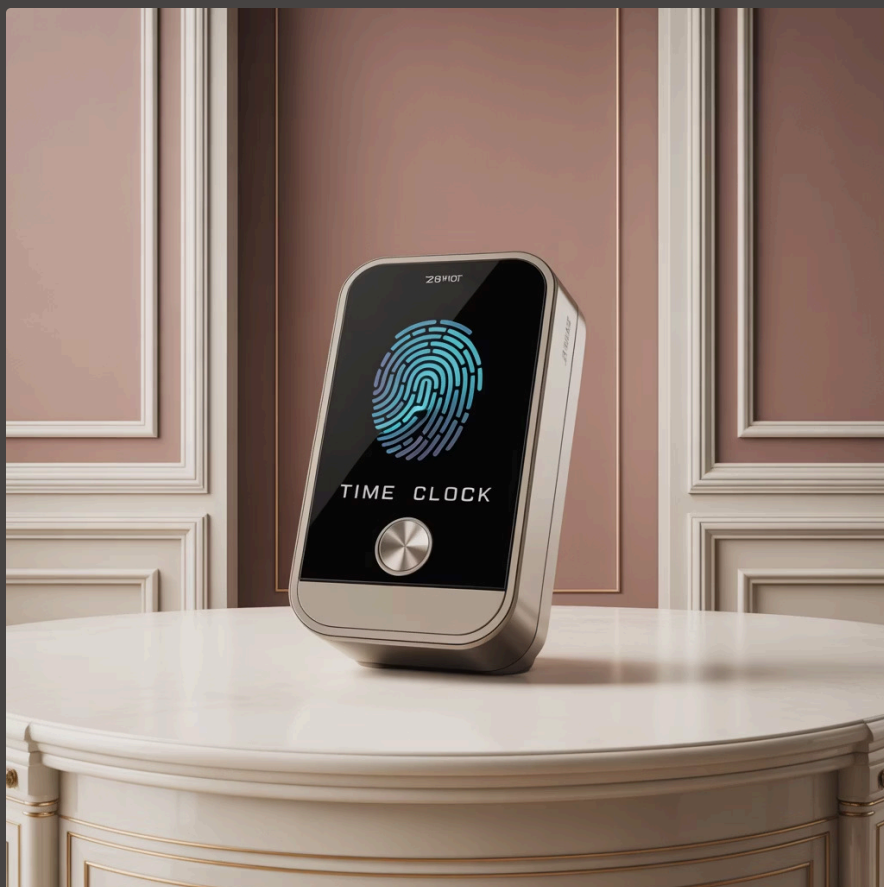
Para trabalhadores terceirizados, atuamos buscando o reconhecimento de vínculo direto com tomadora quando há fraude ou reconhecendo responsabilidade subsidiária/solidária para garantir recebimento de direitos quando prestadora é inadimplente. Para tomadoras, orientamos sobre due diligence em empresas prestadoras e estruturação de contratos que minimizam riscos.

Terceirização Ilícita: Consequências

- Reconhecimento de vínculo direto com tomadora
- Responsabilidade solidária da tomadora por débitos
- Condenação da tomadora como empregadora principal
- Pagamento de todas as verbas trabalhistas diretamente
- Multas administrativas e fiscais

Terceirização fraudulenta (cooperativas de fachada, "pejotização" forçada, interposição irregular) gera reconhecimento de vínculo direto e responsabilidade integral da tomadora. Empresa que utiliza mão de obra de forma irregular assume todos os passivos.

Ponto Eletrônico e Controle de Jornada: Conformidade Legal



Empresas com mais de 20 empregados devem manter controle de jornada (manual, mecânico ou eletrônico). O sistema de ponto eletrônico deve atender requisitos legais da Portaria 671/2021: impossibilidade de restrição de marcação, vedação de marcação automática, segurança dos registros e emissão de comprovante ao empregado.

Controles de ponto irregulares (britânicas, horários pré-assinalados, impossibilidade de marcar extras) são considerados fraudulentos e invertem ônus da prova: empresa deve provar jornada alegada, caso contrário jornada do empregado será presumida verdadeira. Isso gera condenações milionárias em horas extras.

1

Requisitos do Ponto Eletrônico

Sistema deve permitir marcação de entrada, saída e intervalos a qualquer momento. Vedada marcação automática ou restrição de horários. Dados devem ser armazenados com segurança e disponibilizados ao empregado e fiscalização. Equipamento deve emitir comprovante da marcação.

2

Controle Alternativo de Jornada

Para empresas com menos de 20 empregados ou atividades externas, pode-se utilizar controle alternativo: registro manual, aplicativo de celular, planilhas, desde que atendam requisitos mínimos de confiabilidade e permitam fiscalização.

3

Ausência de Controle

Ausência total de controle de jornada quando obrigatório inverte ônus da prova. Empresa deve provar jornada alegada na defesa, sob pena de presumir verdadeira jornada alegada pelo empregado na inicial, gerando condenações elevadas.

Realizamos auditoria de sistemas de ponto identificando não conformidades e orientando adequações. Em litígios, defendemos empresas com controle regular ou atacamos controles fraudulentos para garantir direitos de trabalhadores a horas extras suprimidas.

Advocacia Trabalhista em Piracicaba ?



📄 Advogado Trabalhista BR



Advocacia Trabalhista em Piracicaba | (11) 9 7559-6711

Advocacia Trabalhista em Piracicaba | Escritório Advocacia em Piracicaba
SP | Precisa Ajuda? | Fale Advogado do Trabalho | (11) 9 7559-6711 |

Adicional de Insalubridade e Periculosidade: Direitos dos Trabalhadores

Trabalhos realizados em condições insalubres ou perigosas geram direito a adicionais sobre o salário. Insalubridade (exposição a agentes nocivos à saúde) gera adicional de 10%, 20% ou 40% sobre salário mínimo conforme grau. Periculosidade (exposição a risco acentuado) gera adicional de 30% sobre salário contratual.

Insalubridade	Periculosidade
Exposição habitual a agentes nocivos (ruído, calor, frio, radiação, agentes químicos, biológicos) acima dos limites de tolerância das Normas Regulamentadoras. Graus: mínimo (10%), médio (20%), máximo (40%). Base de cálculo: salário mínimo. Necessária perícia técnica para comprovação.	Exposição permanente a inflamáveis, explosivos, energia elétrica, segurança pessoal/patrimonial ou motocicleta. Adicional de 30% sobre salário contratual (não sobre mínimo). Perícia comprova exposição ao risco. Não cumulável com insalubridade (empregado escolhe mais vantajoso).

Os adicionais são devidos desde o início da exposição aos agentes nocivos até a eliminação do risco (fornecimento de EPI adequado, mudança de função, neutralização do agente). Reflexos em férias, 13º salário, FGTS, aviso prévio e outras verbas. Empresa que não paga adicional devido acumula passivo significativo.

Eliminação do Adicional

Adicionais deixam de ser devidos quando eliminado o risco: fornecimento de EPI adequado que neutraliza completamente o agente nocivo (insalubridade) ou eliminação da exposição ao risco (periculosidade). Fornecimento de EPI deve ser comprovado (ficha de EPI assinada, treinamento, fiscalização do uso). EPI inadequado não elimina adicional.

Cumulação de Adicionais

Trabalhador exposto simultaneamente a insalubridade e periculosidade escolhe qual adicional receber, não podendo cumular ambos. Porém, pode cumular adicional de insalubridade/periculosidade com adicional noturno, pois têm fundamentos diversos (saúde x jornada).

Ações de Execução: Garantindo Cumprimento de Sentenças

Após sentença trabalhista favorável transitada em julgado, inicia-se fase de execução para recebimento efetivo dos valores. A execução pode ser complexa, especialmente contra empresas em dificuldades financeiras. Atuamos executando sentenças favoráveis a trabalhadores e defendendo empresas executadas, propondo parcelamentos e negociações.



Cálculo de Liquidação

Elaboramos cálculos de liquidação detalhados dos valores devidos conforme sentença, incluindo correção monetária, juros e honorários. Apresentamos cálculo ao juízo para homologação e citação da executada para pagamento.



Citação e Penhora

Não havendo pagamento voluntário, requeremos penhora de bens: bloqueio de contas bancárias (via sistema BacenJud), penhora de veículos, imóveis, ativos financeiros ou faturamento. Prioridade sempre pela forma menos gravosa e mais eficaz.



Leilão e Adjudicação

Bens penhorados são avaliados e levados a leilão judicial para conversão em dinheiro. Credor pode adjudicar bens pelo valor da avaliação. Valores obtidos são transferidos ao exequente para quitação do débito.



Acordos e Parcelamentos

Frequentemente, executados propõem acordos ou parcelamentos durante execução. Analisamos propostas considerando capacidade de pagamento, garantias oferecidas e interesse do exequente em receber rapidamente mesmo com desconto.

Para empresas executadas, defendemos propondo impugnações quando cálculos estiverem incorretos, negociamos parcelamentos sustentáveis, oferecemos bens em garantia e buscamos redução de honorários e custas. O objetivo é quitar o débito causando menor impacto possível no fluxo de caixa da empresa.

Grupo Econômico: Responsabilidade Solidária Entre Empresas

Empresas que, embora com personalidades jurídicas distintas, formam grupo econômico (controladora/controlada, mesmos sócios, gestão unificada, confusão patrimonial) respondem solidariamente por débitos trabalhistas de qualquer empresa do grupo. Trabalhador pode demandar qualquer empresa do grupo independentemente de qual foi sua empregadora formal.

A caracterização de grupo econômico trabalhista é mais ampla que a societária: não exige participação acionária formal, bastando demonstração de interesse integrado, colaboração empresarial, direção comum ou confusão patrimonial. Isso permite alcançar patrimônio de empresas do grupo para satisfação de créditos trabalhistas.



Elementos Caracterizadores

Mesma direção ou administração, mesmos sócios majoritários, sede no mesmo endereço, confusão patrimonial (pagamentos cruzados, empréstimos entre empresas, patrimônio comum), serviços prestados simultaneamente a várias empresas, transferência de empregados entre empresas sem rescisão, unicidade de comando.

Consequências da Caracterização

Reconhecido o grupo econômico, todas as empresas respondem solidariamente pelos débitos trabalhistas. Trabalhador pode executar qualquer empresa do grupo independentemente de qual foi empregadora formal. Patrimônio de todas fica garantindo crédito trabalhista.

Em litígios, trabalhadores demonstram grupo econômico para alcançar patrimônio de empresas com maior capacidade econômica. Empresas defendem autonomia e independência das pessoas jurídicas para afastar responsabilização solidária. Nossa experiência permite identificar rapidamente indícios de grupo econômico ou demonstrar autonomia empresarial.

Advocacia Trabalhista em Jundiaí?



Advogado Trabalhista BR



Advocacia Trabalhista em Jundiaí | (11) 9 7559-6711

Advocacia Trabalhista em Jundiaí | Escritório Advocacia em Jundiaí SP |
Precisa Ajuda? | Fale Advogado do Trabalho | (11) 9 7559-6711 |

Sucessão Trabalhista: Responsabilidade em Mudanças Empresariais

Em casos de sucessão empresarial (venda de empresa, incorporação, fusão, cisão, aquisição de fundo de comércio), a empresa sucessora assume integralmente os direitos e obrigações trabalhistas da sucedida. Contratos de trabalho continuam com sucessora sem qualquer alteração. Débitos trabalhistas anteriores à sucessão são de responsabilidade da sucessora.

01

Caracterização da Sucessão

Ocorre sucessão quando há continuidade da atividade empresarial, mesmo que com mudança de titularidade. Não importa a forma jurídica da transferência (venda, incorporação, arrendamento). O que caracteriza é manutenção da atividade, aproveitamento dos mesmos empregados e clientela.

02

Efeitos nos Contratos de Trabalho

Contratos de trabalho continuam automaticamente com sucessora, sem necessidade de novo contrato ou concordância do empregado. Tempo de serviço prestado à sucedida é computado na sucessora para todos os fins. Não há indenização ou rescisão.

03

Responsabilidade por Débitos

Sucessora responde por débitos trabalhistas da sucedida, anteriores ou posteriores à sucessão. Inclui salários atrasados, FGTS não recolhido, horas extras não pagas, processos judiciais em andamento. Responsabilidade integral e automática.

04

Mitigação de Riscos

Em aquisições, realizar due diligence trabalhista detalhada para identificar passivos, provisionar valores e negociar ajustes de preço ou cláusulas de indenização. Acordos entre sucessora e sucedida não afetam direitos trabalhistas, mas podem definir regresso entre empresas.

Orientamos empresas compradoras sobre riscos de sucessão e estruturação de aquisições que minimizem passivos. Defendemos trabalhadores garantindo continuidade de contratos e responsabilização de sucessoras por débitos. Em litígios, demonstramos sucessão para alcançar patrimônio da adquirente.

Trabalho Autônomo x Vínculo Empregatício: Diferenças Cruciais



A distinção entre trabalho autônomo (sem vínculo) e trabalho subordinado (com vínculo) é fundamental. Autônomo tem liberdade de horário, local, metodologia e pode trabalhar para múltiplos clientes simultaneamente. Empregado tem subordinação, horário fixo, local determinado e exclusividade presumida. Elementos do vínculo: subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade.

Muitas empresas estruturam relações como autônomas quando na realidade há subordinação, configurando fraude. Reconhecido o vínculo, todos os direitos trabalhistas são devidos retroativamente (FGTS, férias, 13º, etc), gerando passivos elevados.

Elementos do Vínculo Empregatício

- **Subordinação:** ordens sobre como, quando e onde trabalhar; controle de jornada; supervisão constante
- **Pessoalidade:** serviços prestados pessoalmente, sem substituição por terceiros
- **Não eventualidade:** trabalho contínuo, habitual, não esporádico
- **Onerosidade:** pagamento pelos serviços, mesmo que não fixo

Trabalho Autônomo Legítimo

- Liberdade de horário e local de trabalho
- Ausência de subordinação hierárquica
- Possibilidade de trabalhar para múltiplos clientes
- Autonomia na metodologia de trabalho
- Assunção de riscos do negócio
- Emissão de notas fiscais ou recibos próprios

Atuamos defendendo trabalhadores autônomos que na realidade são empregados disfarçados, buscando reconhecimento de vínculo e todos os direitos. Para empresas, orientamos sobre estruturação correta de relações autônomas que resistam a questionamentos judiciais, evitando passivos futuros.

Aposentadoria e Continuidade do Contrato: Direitos e Opções

A aposentadoria não extingue automaticamente o contrato de trabalho. Empregado pode se aposentar e continuar trabalhando para o mesmo empregador. No entanto, cessam algumas garantias como estabilidade pré-aposentadoria e FGTS (desde 2020, aposentado continua recolhendo FGTS normalmente). Orientamos sobre opções e implicações da continuidade laboral pós-aposentadoria.

Continuidade Após Aposentadoria

Empregado que se aposenta pode optar por continuar trabalhando. Contrato prossegue normalmente com mesmas condições. Direito a férias, 13º, FGTS, horas extras e demais direitos permanece. Se demitido posteriormente, recebe verbas rescisórias normalmente incluindo aviso prévio e multa de 40% do FGTS.

- Contrato continua com mesmas condições
- Manutenção de todos os direitos trabalhistas
- Rescisão futura gera verbas normais
- Possibilidade de acumular salário e aposentadoria

Rescisão por Aposentadoria Voluntária

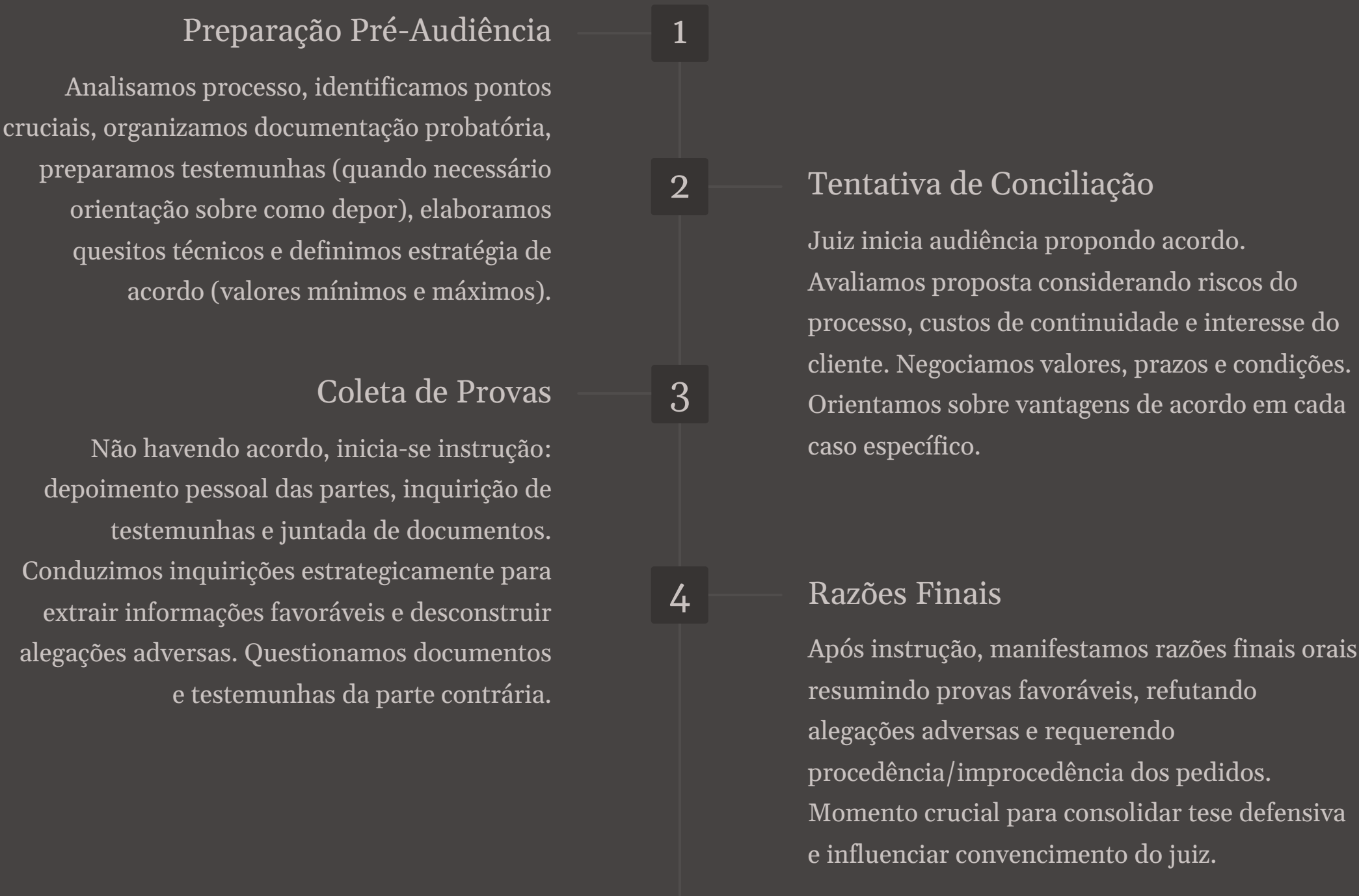
Empregado pode pedir demissão após aposentadoria (aposentadoria voluntária). Neste caso, recebe saldo de salário, férias vencidas e proporcionais com 1/3, e 13º proporcional. Não recebe aviso prévio nem multa de 40% do FGTS. Pode sacar FGTS mas não tem direito a seguro-desemprego.

- Recebe apenas saldo, férias e 13º
- Sem aviso prévio e multa de 40%
- Saque do FGTS
- Sem seguro-desemprego

Também existem questões específicas sobre aposentadoria por invalidez (que suspende o contrato mas não rescinde) e retorno ao trabalho após cessação do benefício. Orientamos empregados sobre melhor estratégia conforme situação individual e empresas sobre obrigações em cada cenário.

Representação em Audiências: Expertise e Resultados

A audiência trabalhista é momento crucial do processo. É quando se coleta provas, ouvem-se testemunhas, realiza-se tentativa de conciliação e define-se o rumo do caso. Nossa experiência em centenas de audiências garante representação técnica de excelência, com preparo completo de provas, estratégia de inquirição e condução adequada de depoimentos.



Nossa atuação em audiências é diferencial competitivo. Conhecemos profundamente os juízes das Varas Trabalhistas de São Paulo, suas tendências e formas de condução. Isso permite adequar estratégia a cada magistrado, maximizando chances de êxito.

Advocacia Trabalhista em Mauá?



Advogado Trabalhista BR



Advocacia Trabalhista em Mauá | (11) 9 7559-6711

Advocacia Trabalhista em Mauá | Escritório Advocacia em Mauá SP |
Precisa Ajuda? | Fale Advogado do Trabalho no Whatsapp | (11) 9 7559-67...

Recursos Trabalhistas: Todas as Instâncias

Decisões desfavoráveis podem ser revertidas em instâncias superiores. Atuamos em todos os níveis recursais: Recurso Ordinário (TRT), Recurso de Revista (TST), Embargos e Recursos Extraordinários. Nossa experiência em tribunais superiores permite identificar teses com chances reais de êxito e fundamentar recursos tecnicamente robustos.

O sistema recursal trabalhista é complexo, com prazos curtos, depósitos recursais obrigatórios e requisitos de admissibilidade estritos. Elaboramos recursos fundamentados em jurisprudência consolidada e súmulas, aumentando probabilidade de provimento.



Recurso Ordinário (TRT)

Interposto contra sentença de 1º grau perante Tribunal Regional do Trabalho. Prazo de 8 dias, exige depósito recursal. Pode reformar integralmente a sentença. Segunda instância reanalisa fatos e provas.

Recurso de Revista (TST)

Interposto contra acórdão do TRT perante Tribunal Superior do Trabalho. Prazo de 8 dias, exige depósito recursal. Apenas matéria de direito (não reanalisa fatos). Fundamentação em divergência jurisprudencial ou violação literal de lei.

Embargos e Recursos Extraordinários

Embargos de Declaração (obscuridade, contradição, omissão), Embargos ao TST (divergência entre turmas), Recurso Extraordinário ao STF (matéria constitucional). Utilizados em casos específicos com teses relevantes.

Avaliamos criteriosamente viabilidade recursal antes de recorrer. Recursos sem fundamento geram custos desnecessários e protelatórios podem resultar em litigância de má-fé. Recomendamos recursos apenas quando há chances reais de reforma da decisão, sempre com transparência sobre probabilidades.

Perícias Trabalhistas: Acompanhamento Técnico Especializado

Muitos processos trabalhistas envolvem perícias técnicas: perícias contábeis (cálculo de diferenças salariais, horas extras), perícias médicas (nexo causal em doenças ocupacionais), perícias de insalubridade/periculosidade, perícias de engenharia (acidentes de trabalho). Acompanhamos perícias tecnicamente, elaboramos quesitos estratégicos e impugnamos laudos inconsistentes.



Perícia Contábil

Calcula diferenças salariais, horas extras, reflexos, juros e correção. Elaboramos quesitos questionando metodologia, base de cálculo, documentos considerados e períodos. Impugnamos cálculos incorretos demonstrando erros técnicos. Apresentamos cálculos alternativos fundamentados.



Perícia de Insalubridade/Periculosidade

Avalia exposição a agentes insalubres ou perigosos conforme NRs. Quesitos sobre metodologia de medição, limites de tolerância, fornecimento de EPIs, eficácia de proteção. Impugnamos laudos que ignoram EPIs adequados ou metodologia incorreta.



Perícia Médica

Avalia nexos causais entre doença e trabalho, incapacidade laborativa, sequelas permanentes. Formulamos quesitos sobre histórico médico, afastamentos anteriores, atividades exercidas. Questionamos conclusões sem fundamentação científica e solicitamos esclarecimentos.



Perícia de Engenharia

Investiga causas de acidentes de trabalho, avalia condições de segurança, responsabilidades. Quesitos sobre conformidade com NRs, manutenção de equipamentos, treinamentos. Fundamentais em ações de indenização por acidentes graves.

Nossa equipe inclui ex-peritos judiciais que conhecem profundamente metodologias periciais, permitindo identificar erros técnicos e fundamentar impugnações com precisão. Perícias bem acompanhadas podem reduzir drasticamente valores de condenação ou provar inexistência de direitos pleiteados.

Gestão de Passivos Trabalhistas: Controle e Redução



Empresas com múltiplos processos trabalhistas precisam gerir ativamente esse passivo. Oferecemos serviço completo de gestão de contingências trabalhistas: acompanhamento de todos os processos, cálculos atualizados de riscos, provisões contábeis, relatórios gerenciais, estratégias de acordos e redução do estoque de processos.

Através de painel digital, clientes acessam em tempo real situação de todos os processos: fase processual, valores provisionados, próximas audiências, andamentos recentes e estratégias adotadas. Relatórios mensais consolidam informações gerenciais para tomada de decisão.

70%

Redução Média de Provisões

Através de estratégias de defesa qualificadas, acordos e gestão ativa, reduzimos provisões em média 70% em relação aos valores inicialmente pleiteados.

18M

Prazo Médio de Solução

Processos são resolvidos em média em 18 meses (contra média nacional de 4 anos), através de acordos estratégicos e celeridade processual.

85%

Taxa de Acordos Vantajosos

85% dos processos são encerrados por acordo com descontos médios de 50% sobre valor pleiteado, gerando economia substancial aos clientes.

A gestão proativa de passivos permite decisões informadas sobre quando acordar, quando defender integralmente, quanto provisionar e como alocar recursos. Empresas que gerenciam ativamente contingências trabalhistas reduzem significativamente custos e volatilidade de resultados.

Advocacia Trabalhista em Diadema?



☐ Advogado Trabalhista BR



Advocacia Trabalhista em Diadema | (11) 9 7559-6711

Advocacia Trabalhista em Diadema | Escritório Advocacia em Diadema SP
| Precisa Ajuda? | Fale Advogado Trabalho Whatsapp | (11) 9 7559-6711 |

Empresas de Tecnologia e Startups: Assessoria Especializada

Empresas de tecnologia e startups enfrentam desafios trabalhistas específicos: modelos de contratação flexíveis (PJ, CLT flexível, stock options), trabalho remoto, jornadas diferenciadas, contratação de talentos internacionais e cultura organizacional única. Oferecemos assessoria especializada que equilibra compliance trabalhista com agilidade e inovação.



Entendemos a dinâmica de startups e equilibramos proteção jurídica com necessidade de agilidade. Nosso objetivo é habilitar crescimento rápido com segurança jurídica, evitando que passivos trabalhistas comprometam valuation ou rodadas de investimento.

Comércio e Varejo: Soluções Para o Setor

O setor de comércio e varejo tem características trabalhistas específicas: alta rotatividade, trabalho aos domingos e feriados, comissionamento complexo, jornadas diferenciadas, trabalho temporário sazonal. Oferecemos soluções customizadas que consideram essas peculiaridades e protegem empresas do setor contra passivos comuns.

Principais desafios: cálculo correto de comissões e reflexos, controle de jornada em lojas, adequação de banco de horas, gestão de folga semanal remunerada, contratações temporárias em períodos de pico (Natal, Black Friday) e rescisões em larga escala.



Comissionamento

Auditoria de cálculo de comissões sobre vendas, reflexos em férias, 13º, DSR, aviso prévio. Elaboração de regulamentos de comissionamento claros que evitam litígios. Orientação sobre comissões em devoluções, cancelamentos e inadimplência.

Contratações Temporárias

Orientação sobre limites legais de contratos temporários, hipóteses permitidas, prazos máximos, responsabilidades da tomadora. Elaboração de contratos com empresas de trabalho temporário que minimizam riscos de responsabilização.

Jornada em Varejo

Adequação de controles de ponto em lojas, gestão de horas extras, escala de trabalho aos domingos e feriados com folgas compensatórias, intervalo intrajornada, adicional noturno para jornadas até 22h ou após 5h.

Rescisões em Escala

Em fechamentos de lojas ou reduções de quadro, conduzimos rescisões em larga escala com conformidade legal, negociações coletivas quando aplicável, acordos individuais vantajosos e prevenção de passivos futuros.

Site na Primeira Página do Google? Agência Mentoria SEO:



 www.fernandocoutinho.com



Agência de SEO em Campinas – SP | (11) 97559-6711

Agência de SEO em Campinas – SP | (11) 97559-6711 | Consultoria SEO
Profissionais e Empresas | Consultor SEO Para Sites | Google Meu Negóci...

Indústria e Manufatura: Compliance de Segurança

Indústrias enfrentam complexidade em saúde e segurança do trabalho: múltiplas Normas Regulamentadoras aplicáveis, exposição a agentes insalubres e perigosos, riscos de acidentes, PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), PCMSO, PPRA, LTCAT. Oferecemos compliance integral de SST prevenindo autuações, acidentes e passivos trabalhistas.

Principais Riscos do Setor Industrial

- Acidentes de trabalho graves com responsabilização
- Doenças ocupacionais (LER/DORT, perda auditiva, respiratórias)
- Passivos de insalubridade e periculosidade
- Autuações do Ministério do Trabalho
- Ações regressivas do INSS
- Responsabilidade criminal em acidentes fatais

Nossa Atuação em SST

- Auditoria de conformidade com NRs (especialmente NR-7, NR-9, NR-15, NR-16)
- Elaboração e revisão de PCMSO, PPRA, PGR, LTCAT
- Orientação sobre fornecimento e controle de EPIs
- Defesa em ações de acidente de trabalho
- Defesa em autuações administrativas de SST
- Treinamento de CIPA e gestores em segurança

Investimento em prevenção de acidentes e conformidade de SST gera retorno exponencial: redução de afastamentos, diminuição de processos judiciais, eliminação de autuações administrativas, melhoria do clima organizacional e proteção da imagem corporativa. Empresas com programas robustos de SST têm passivos trabalhistas drasticamente menores.

Quando acidentes ocorrem, atuamos imediatamente minimizando responsabilizações: orientação sobre CAT, condução de investigação interna, interface com INSS, defesa contra ações indenizatórias e eventual responsabilização criminal. Nossa atuação rápida protege empresa e garante direitos de trabalhadores acidentados.

Serviços Domésticos: Direitos e Obrigações

Empregados domésticos têm legislação específica (Lei Complementar 150/2015) com direitos e obrigações particulares. Orientamos empregadores domésticos sobre contratação correta, controle de jornada via eSocial, cálculo de verbas e rescisões. Defendemos trabalhadores domésticos em reclamações por direitos não respeitados.

Formalização do Contrato

Registro obrigatório na carteira de trabalho, cadastro no eSocial Doméstico, contrato escrito definindo função, jornada, salário e benefícios. Empregador deve recolher INSS, FGTS (obrigatório) e seguro contra acidentes.

Jornada e Horas Extras

Jornada máxima de 8h diárias e 44h semanais (pode haver jornada 12x36 mediante acordo). Horas extras com adicional mínimo de 50%. Controle de ponto obrigatório (pode ser manual). Intervalo mínimo de 1h para refeição.

Adicional Noturno

Trabalho entre 22h e 5h gera adicional noturno de 20% sobre hora diurna. Hora noturna reduzida (52min30s). Doméstico que trabalha à noite (cuidador, babá) tem direito ao adicional sobre todas as horas noturnas.

Férias e 13º Salário

30 dias de férias após 12 meses (pode dividir em até 3 períodos mediante acordo), 13º salário integral, adicional de 1/3 sobre férias. Férias devem ser pagas com 2 dias de antecedência do início.

Rescisão Contratual

Demissão sem justa causa: aviso prévio (30 dias + 3 por ano trabalhado), saldo salário, férias vencidas e proporcionais com 1/3, 13º proporcional, multa de 40% do FGTS. Pagamento deve ocorrer até 10 dias após demissão.

Estabilidades e Direitos Especiais

Gestante tem estabilidade até 5 meses após parto, acidentado tem estabilidade de 12 meses. Licença-maternidade de 120 dias, licença-paternidade de 5 dias. Direito a FGTS, seguro-desemprego (se requisitos preenchidos).

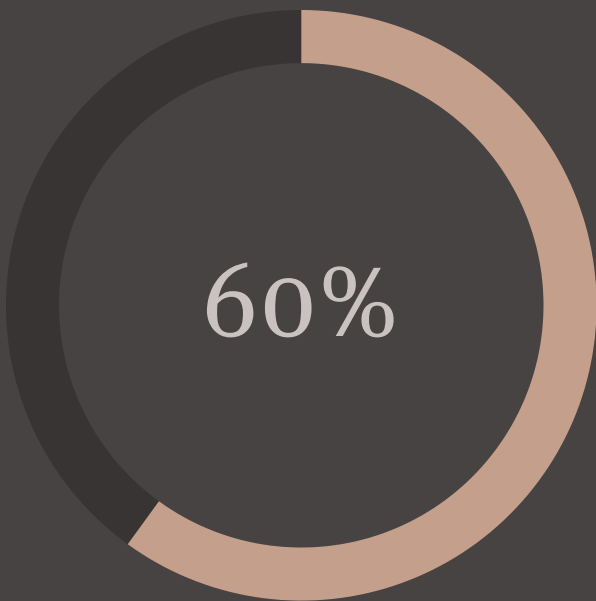
Muitos empregadores domésticos desconhecem obrigações e acumulam passivos. Orientamos sobre regularização, cálculo correto de verbas, gestão via eSocial e prevenção de litígios. Para trabalhadores, garantimos todos os direitos incluindo horas extras, adicional noturno, férias e rescisões corretas.

Empresas de Serviços: Consultoria Preventiva



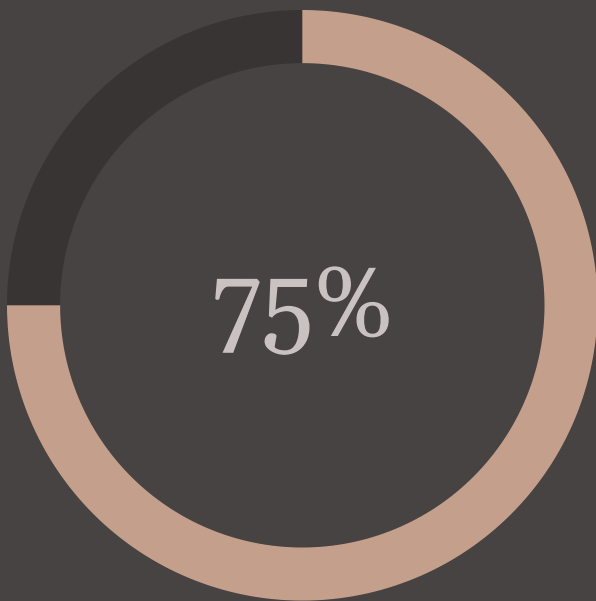
Empresas prestadoras de serviços (consultorias, agências, escritórios profissionais, empresas de TI) têm desafios específicos: alta qualificação dos profissionais, jornadas flexíveis, trabalho por projeto, home office, remuneração variável. Oferecemos estruturas contratuais inovadoras em compliance com legislação.

Principais questões: possibilidade de jornada sem controle para cargos de confiança, remuneração por projeto x jornada, bônus e participação nos lucros, contratos com profissionais especializados (PJ x CLT), gestão de equipes remotas.



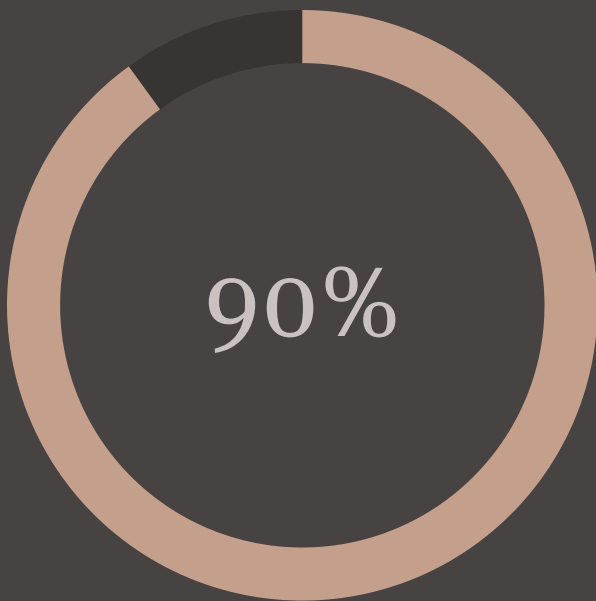
Redução de Rotatividade

Empresas com contratos bem estruturados e políticas claras reduzem rotatividade em 60%, diminuindo custos de rescisões e recontrações.



Menos Processos Trabalhistas

Assessoria preventiva reduz processos judiciais em 75%, especialmente sobre horas extras e caracterização de vínculo com PJs.



Satisfação Jurídica

90% dos clientes de serviços profissionais reportam maior segurança jurídica e tranquilidade após implementação de nossas recomendações.

Elaboramos contratos de trabalho com cláusulas específicas para profissionais especializados: regime de dedicação exclusiva com isenção de controle de jornada (quando legalmente possível), definição clara de metas e entregas, políticas de bônus e participação, home office e trabalho flexível, confidencialidade e propriedade intelectual.

Advocacia Trabalhista em Carapicuíba?



Advogado Trabalhista BR



Advocacia Trabalhista em Carapicuíba | (11) 9 7559-6711

Advocacia Trabalhista em Carapicuíba | Escritório Advocacia em Carapicuíba SP | Precisa Ajuda? | Fale Advogado Trabalho | (11) 9 7559-67...

Sindicatos e Entidades de Classe: Assessoria Especializada

Sindicatos de trabalhadores e empregadores, associações profissionais e entidades de classe têm demandas jurídicas específicas: negociações coletivas, dissídios, defesa de interesses coletivos, gestão interna, compliance associativo. Oferecemos assessoria completa para entidades representativas.



Negociações Coletivas

Representação em mesas de negociação, elaboração de propostas e contrapropostas, redação de acordos e convenções coletivas, registro nos órgãos competentes. Estratégia negocial equilibrada entre reivindicações e sustentabilidade e.



Dissídios Coletivos

Ajuizamento e defesa em dissídios coletivos de natureza econômica (sobre salários e condições) e jurídica (sobre interpretação de normas). Representação perante TRTs em audiências e sustentações orais.



Ações Coletivas

Defesa de interesses coletivos da categoria em ações civis públicas, ações coletivas e mandados de segurança coletivos. Representação de categorias em questões que afetam todos os trabalhadores.



Gestão Sindical

Assessoria jurídica em questões internas: estatutos, eleições, prestação de contas, gestão de contribuições sindicais, relações com filiados, representações perante Ministério do Trabalho.

Entendemos as dinâmicas de representação coletiva e equilibramos defesa de interesses da categoria com responsabilidade e sustentabilidade das relações de trabalho. Atuamos estrategicamente buscando conquistas viáveis que se consolidem no longo prazo.

Cooperativas de Trabalho: Estruturação e Conformidade

Cooperativas de trabalho são alternativa para organização de trabalho autônomo, mas devem observar requisitos legais rigorosos para evitar caracterização de vínculo empregatício. Orientamos sobre estruturação de cooperativas genuínas em compliance com Lei 12.690/2012 e defendemos contra fiscalizações que questionam natureza cooperativa.

Requisitos fundamentais: dupla qualidade (cooperado é dono e usuário), autonomia dos cooperados, inexistência de subordinação, gestão democrática, rateio de resultados proporcional à participação. Violações caracterizam fraude e geram reconhecimento de vínculo com tomadores.



1	Estruturação da Cooperativa	2	Relação com Cooperados	3	Contratos com Tomadores
	Elaboração de estatuto social conforme legislação, definição de objeto social adequado, critérios de admissão e exclusão de cooperados, órgãos de gestão (assembleia, conselho, diretoria), regras de distribuição de sobras e rateio de despesas. Registro nos órgãos competentes.		Contratos de cooperação (não de trabalho) definindo autonomia, inexistência de subordinação, rateio de resultados. Vedação de: salário fixo, horário rígido, ordens diretas, exclusividade. Cooperados atuam como empresários associados, não empregados.		Contratos de prestação de serviços entre cooperativa e tomadores de serviços. Tomadores devem contratar cooperativa (pessoa jurídica), não cooperados individualmente. Cooperativa gerencia serviços, distribui tarefas e rateia resultados. Tomador não pode subordinar diretamente cooperados.

Defendemos cooperativas genuínas contra autuações fiscais e ações trabalhistas que questionam modelo cooperativo. Demonstramos observância de requisitos legais e ausência de fraude. Também atuamos defendendo cooperados que na realidade eram empregados disfarçados em cooperativas fraudulentas.

Empresa Familiar: Sucessão e Conflitos Trabalhistas

Empresas familiares enfrentam questões trabalhistas peculiares: sócios que trabalham na empresa, familiares empregados, sucessão geracional, separação patrimonial, conflitos entre administração e trabalho. Orientamos sobre estruturação de relações trabalhistas em empresas familiares evitando confusões e passivos.

Sócios Trabalhadores

Sócios que trabalham na empresa podem ou não ter vínculo empregatício, dependendo de subordinação e pessoalidade. Se apenas administram negócio próprio sem ordens de terceiros, não há vínculo. Se trabalham subordinados a outros sócios, pode configurar emprego. Estruturação clara evita passivos futuros.

Familiares Empregados

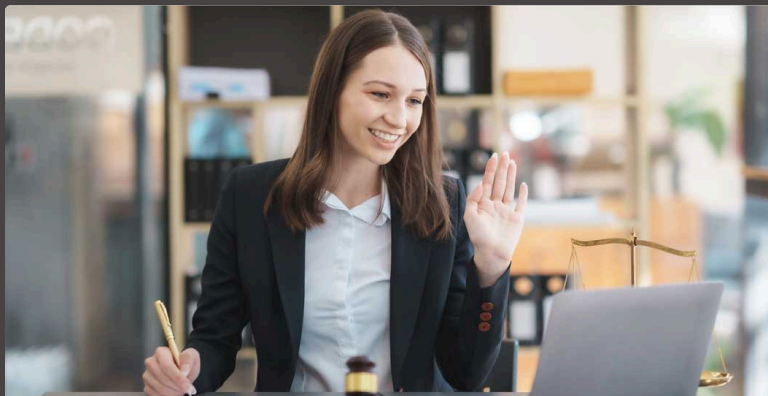
Cônjuges, filhos, irmãos e outros familiares podem ser empregados com todos os direitos trabalhistas. Devem ter carteira assinada, salário compatível com mercado, jornada controlada. Remuneração desproporcional ou ausência de subordinação pode descaracterizar vínculo para fins tributários.

Sucessão e Saída de Sócios

Sucessão geracional ou saída de sócio familiar que trabalhava na empresa pode gerar pleitos trabalhistas retroativos. Documentação adequada (pro labore vs. salário, distribuição de lucros vs. gratificações) e contratos claros previnem litígios em transições familiares.

Orientamos sobre melhor estrutura para cada situação familiar: quando registrar familiares como empregados, quando remunerar via pro labore, como documentar atividades, como separar patrimônio pessoal e empresarial. Prevenção é fundamental porque litígios trabalhistas em empresas familiares costumam ser emocionalmente desgastantes e prejudiciais à continuidade do negócio.

Advocacia Trabalhista em Itaquaquecetuba?



Advogado Trabalhista BR



Advocacia Trabalhista em Itaquaquecetuba | (11) 9 7559-6711

Advocacia Trabalhista em Itaquaquecetuba | Escritório Advocacia em Itaquá SP | Precisa Ajuda? | Fale Advogado do Trabalho | (11) 9 7559-6711 |

Reestruturações Empresariais: Demissões Coletivas

Crises econômicas, reestruturações organizacionais ou mudanças estratégicas podem exigir demissões em massa. A legislação e jurisprudência exigem negociação prévia com sindicato em demissões coletivas (TST Súmula 277).

Conduzimos processos de demissão coletiva com conformidade legal, negociação sindical e minimização de passivos.

Demissões coletivas sem negociação com sindicato são consideradas nulas, gerando direito à reintegração de todos os demitidos ou pagamento em dobro das verbas rescisórias. Multas sindicais também podem ser aplicadas. Negociação prévia com sindicato, ainda que não resulte em acordo, valida as demissões.

Nosso Processo em Demissões Coletivas

1. Planejamento estratégico: definição de número de demissões, critérios, cronograma
2. Notificação do sindicato com antecedência adequada
3. Negociação de condições: indenizações adicionais, recolocação, treinamentos
4. Formalização de acordo coletivo se houver consenso
5. Execução das demissões em conformidade com negociado
6. Acompanhamento de possíveis questionamentos judiciais

Mesmo sem acordo com sindicato, a tentativa de negociação prévia valida o processo. Documentamos toda negociação para comprovar observância do requisito legal. Nossa experiência em dezenas de reestruturações permite conduzir processos sensíveis minimizando danos reputacionais e legais.



Telemarketing e Call Centers: Especificidades do Setor

Setor de telemarketing tem legislação específica (Anexo II da NR-17) com requisitos de ergonomia, pausas, mobiliário, ambiente de trabalho e saúde ocupacional. Não observância gera autuações administrativas e ações judiciais por danos à saúde. Oferecemos compliance integral para empresas do setor.

1	Jornada e Pausas Jornada máxima de 6 horas diárias (exceções previstas em convenção). Pausas obrigatórias de 10 minutos a cada 60 trabalhados (computados na jornada). Controle rigoroso de jornada. Intervalos para repouso e alimentação conforme legislação geral.
2	Ambiente e Ergonomia Requisitos de mobiliário (cadeiras ajustáveis, apoio para pés, monitor na altura adequada), iluminação, temperatura, ruído, umidade. Troca de headsets individuais, microfones com proteção contra ruído. Não observância gera autuações e processos.
3	Saúde Ocupacional Programa de controle de riscos ergonômicos, ginástica laboral, treinamento de operadores, análise ergonômica do trabalho. Prevenção de LER/DORT, problemas de coluna, estresse, doenças vocais. Afastamentos frequentes indicam não conformidade.
4	Gestão de Performance Metas de atendimento, monitoramento de ligações e avaliações devem respeitar dignidade do trabalhador. Pressão excessiva, humilhações e ambiente hostil configuram assédio moral. Políticas de gestão devem equilibrar produtividade e saúde mental.
5	Treinamento e Capacitação Treinamento inicial e contínuo sobre equipamentos, postura, voz, atendimento. Tempo de treinamento deve ser remunerado. Operadores sem capacitação adequada têm maior risco de acidentes e doenças ocupacionais.

Realizamos auditoria de conformidade com NR-17 Anexo II, identificamos não conformidades e orientamos adequações. Defendemos empresas em autuações administrativas e processos judiciais. Para trabalhadores, garantimos direitos a pausas corretas, ambiente adequado e indenizações por doenças ocupacionais.

Transportes e Logística: Motoristas e Jornadas Especiais



Motoristas profissionais têm jornada regulamentada pela Lei 13.103/2015 (Lei dos Motoristas) com especificidades: jornada de 8h diárias podendo chegar a 12h (compensação em acordos coletivos), tempo de espera não computado na jornada quando superior a 2h, controle de jornada via diário de bordo ou tecnologia. Compliance é fundamental para evitar passivos milionários.

Principais litígios: horas extras não pagas, horas in itinere, adicional noturno, tempo à disposição, intervalo intrajornada, diferenças entre empregado e autônomo. Empresas de transporte acumulam passivos elevados por não controlar adequadamente jornadas.

1

Controle de Jornada

Obrigatório controle por diário de bordo (papel ou eletrônico) ou rastreadores veiculares. Registro de início/fim de jornada, pausas, pernoites, entregas. Controle inadequado inverte ônus da prova gerando condenações em horas extras.

2

Horas Extras e Adicionais

Jornada superior a 8h gera horas extras (mínimo 50%). Trabalho entre 22h e 5h gera adicional noturno (20%). Ausência de intervalo para refeição (30min) gera adicional. Cálculos complexos exigem expertise específica.

3

Motorista Autônomo x Empregado

Motorista com veículo próprio que presta serviços sem subordinação é autônomo. Porém, se há controle de jornada, exclusividade e ordens constantes, configura vínculo. Reconhecimento gera pagamento retroativo de FGTS, férias, 13º e outras verbas.

Orientamos empresas sobre adequação de controles de jornada, cálculo correto de horas extras, diferenciação entre motorista empregado e autônomo, e estruturação de contratações conformes. Defendemos motoristas em reclamações por jornadas excessivas e horas não pagas.

Advocacia Trabalhista em Suzano?



Advogado Trabalhista BR



Advocacia Trabalhista em Suzano | (11) 9 7559-6711

Advocacia Trabalhista em Suzano | Escritório Advocacia em Suzano SP |
Precisa Ajuda? | Fale Advogado Trabalho Whatsapp | (11) 9 7559-6711 |

Construção Civil: Segurança e Relações Trabalhistas

Construção civil tem altíssimo risco de acidentes graves e doenças ocupacionais. Múltiplas NRs aplicáveis (NR-18, NR-35, NR-06, etc.) estabelecem requisitos rigorosos de segurança. Não observância gera autuações pesadas, interdições de obra, responsabilização por acidentes graves e até criminal em casos fatais. Oferecemos compliance integral de SST e defesa em todas as esferas.



NRs da Construção

NR-18 (condições de trabalho na construção), NR-35 (trabalho em altura), NR-06 (EPIs), NR-11 (transporte de materiais), NR-12 (máquinas e equipamentos). Cumprimento integral é obrigatório e fiscalizado rigorosamente.



Prevenção de Acidentes

Programas de prevenção (PCMAT), treinamentos obrigatórios (NR-35, NR-18), fiscalização de uso de EPIs, sinalização de riscos, controle de acesso, proteções coletivas (guarda-corpo, redes, plataformas). Acidentes graves geram responsabilização civil e criminal.



Terceirização e Quarteirização

Construção civil tem extensa cadeia de terceirização. Tomadoras (construtoras/incorporadoras) respondem subsidiariamente por débitos de subempreiteiras. Contratação de empresas idôneas, fiscalização de obrigações trabalhistas e cláusulas contratuais adequadas reduzem riscos.



Fiscalizações e Autuações

Ministério do Trabalho fiscaliza obras intensamente. Autuações por não conformidades geram multas elevadas e interdições. Defesa administrativa técnica e adequação preventiva evitam paralisações de obra e prejuízos milionários.

Construção civil também envolve questões específicas como: trabalhadores alojados em canteiros (obrigações de moradia digna), transporte de trabalhadores, exposição a calor extremo, trabalhos em altura, operação de máquinas pesadas. Nossa assessoria abrange todas essas especificidades prevenindo passivos.

Educação: Instituições de Ensino e Professores



Instituições de ensino (escolas, faculdades, cursos) e professores têm relações trabalhistas específicas: contratos de professores horistas, jornada extraclasse, período de férias escolares, pagamento de aulas não ministradas, redução de carga horária, rescisões ao final de ano letivo. Orientamos instituições sobre conformidade e defendemos professores em litígios.

Principais questões: diferença entre professor horista e mensalista, cômputo de atividades extraclasse na jornada, pagamento por mês ou por aula, redução unilateral de carga horária (alteração contratual prejudicial), férias escolares e recesso remunerado.

01

Contratação e Jornada

Professor horista: remuneração proporcional às horas/aulas ministradas, contratos por período letivo. Professor mensalista: salário fixo independente de aulas efetivamente dadas. Jornada inclui preparação de aulas, correção de provas (atividades extraclasse) além de aulas ministradas.

02

Férias e Recesso

Professores têm direito a 30 dias de férias remuneradas. Instituições costumam conceder férias durante recesso escolar. Horistas recebem proporcional ao número de aulas mensais habituais. Recesso remunerado não se confunde com férias e deve ser pago normalmente.

03

Redução de Carga Horária

Redução unilateral de número de aulas/turmas constitui alteração contratual prejudicial gerando direito à manutenção do salário anterior ou rescisão indireta. Instituição só pode reduzir se previsto em contrato ou convenção coletiva, ou mediante acordo.

04

Rescisões de Professores

Demissões ao final de ano letivo são comuns mas devem observar aviso prévio adequado. Professor horista deve receber média de aulas dos últimos 12 meses para cálculo de rescisão. Verbas rescisórias incluem proporcionais de férias, 13º, FGTS com multa.

Área da Saúde: Médicos, Enfermeiros e Profissionais

Área da saúde tem particularidades trabalhistas significativas: jornadas especiais (12x36, plantões), adicional de insalubridade por exposição a agentes biológicos, caracterização de vínculo empregatício vs. autônomo (médicos credenciados), responsabilidade por infecções ocupacionais. Orientamos hospitais, clínicas e profissionais sobre relações trabalhistas no setor.

Médicos e Vínculos

Médico pode ser empregado (subordinação, horário fixo, exclusividade ou não) ou autônomo (credenciado, atende quando quer, emite RPA). Caracterização de vínculo quando há plantões obrigatórios, escala fixa e subordinação gera reconhecimento de emprego com todos os direitos retroativos.

Jornada 12x36

Comum em enfermagem e medicina. Trabalha-se 12h seguidas por 36h de descanso. Válida mediante previsão em acordo coletivo ou individual. Não gera horas extras habituais, mas trabalho no intervalo (refeição) deve ser pago como extra. Jornada noturna gera adicional.

Insalubridade em Saúde

Exposição a agentes biológicos (vírus, bactérias, fluidos corporais) caracteriza insalubridade grau médio (20%) ou máximo (40%). Fornecimento de EPIs adequados (luvas, máscaras, óculos, aventais) pode eliminar adicional se neutralizarem completamente o risco (discussão jurisprudencial).

Infecções Ocupacionais

Profissionais de saúde que contraem doenças infecciosas no trabalho (hepatite, HIV, tuberculose, COVID-19) têm direito a estabilidade acidentária de 12 meses, indenizações e benefícios previdenciários. Nexo causal deve ser comprovado via perícia médica.

Também abordamos questões de responsabilidade civil por erro médico com reflexos trabalhistas, cooperativas médicas (genuínas vs. fraudulentas), residência médica (relação especial de ensino, não emprego), e terceirização de serviços de saúde com responsabilidade subsidiária de hospitais.

Advocacia Trabalhista em Barueri?



Advogado Trabalhista BR



Advocacia Trabalhista em Barueri | (11) 9 7559-6711

Advocacia Trabalhista em Barueri | Escritório Advocacia em Barueri SP |
Precisa Ajuda? | Fale Advogado Trabalho Whatsapp | (11) 9 7559-6711 |

Setor Bancário e Financeiro: Jornadas e Comissionamento

Bancários têm legislação específica (CLT arts. 224-226): jornada de 6h diárias e 30h semanais (pode ser 8h mediante acordo coletivo com pagamento das 7ª e 8ª horas como extras habituais). Cargos de confiança bancária têm jornada de 8h sem extras. Distinção entre confiança geral (gerência) e confiança especial (poderes amplos) é crucial.

Comissionamento de bancários (gerentes de conta, vendedores de produtos) gera reflexos complexos em horas extras, DSR, férias e 13º. Cálculo incorreto gera passivos elevados em ações coletivas que alcançam milhares de empregados.



Jornada de 6 Horas	Cargo de Confiança	Sábados
Bancários em geral têm jornada de 6h diárias (exceto sábados). Trabalho além de 6h gera horas extras (50% ou 100% conforme dia/hora). Acordos coletivos podem prever 8h com pagamento das 7ª e 8ª horas como extras habituais com adicional reduzido.	Gerentes com poderes de gestão, representação e mando têm cargo de confiança, com jornada de 8h sem horas extras. Deve receber gratificação de função de no mínimo 40% (STF RE 606.266). Sem gratificação adequada ou poderes reais, reverte-se à jornada de 6h com pagamento de diferenças.	Trabalho aos sábados é normal para bancários. Porém, desde 2016, bancos costumam fechar sábados. Se fecham, devem compensar dentro da semana ou pagar sábado como extra. Previsão em acordo coletivo especifica situação.

Atuamos em ações individuais e coletivas de bancários pleiteando horas extras, equiparação salarial, gratificação de função, reflexos de comissões e adicional de transferência. Para bancos, defendemos caracterização de cargo de confiança, validade de acordos coletivos e cálculos de verbas.

Serviços de Limpeza e Conservação: Terceirização e Direitos

Empresas de limpeza, conservação, segurança e facilities prestam serviços terceirizados para tomadores diversos. Setor tem particularidades: responsabilidade subsidiária do tomador, fiscalização de obrigações trabalhistas, equiparação com empregados do tomador, adicional de insalubridade. Orientamos prestadoras e tomadoras sobre gestão de riscos trabalhistas na terceirização.

Responsabilidade Subsidiária

Tomador de serviços terceirizados responde subsidiariamente (se prestadora não pagar) por débitos trabalhistas dos terceirizados que prestam serviços em suas dependências. Para afastar responsabilidade subsidiária, tomador deve fiscalizar cumprimento de obrigações trabalhistas pela prestadora mensalmente.

Fiscalização do Tomador

Tomador deve: solicitar mensalmente certidões negativas de débitos trabalhistas da prestadora, comprovar pagamento de salários e benefícios dos terceirizados, verificar recolhimento de FGTS e INSS, documentar toda fiscalização. Negligência na fiscalização gera responsabilidade automática.

Equiparação Salarial

Terceirizados não têm direito automático a equiparação com empregados do tomador (após Reforma Trabalhista). Porém, se exercem mesma função com mesma produtividade, jurisprudência pode reconhecer direito à igualdade salarial em certas situações.

Adicional de Insalubridade

Trabalhadores de limpeza expostos a agentes biológicos (lixo, banheiros, hospitais) ou químicos (produtos de limpeza) têm direito a adicional de insalubridade (grau médio ou máximo conforme exposição). Perícia técnica comprova caracterização.

Consultoria Estratégica: Planejamento de Relações Trabalhistas



Além de atuar em casos específicos, oferecemos consultoria estratégica que planeja relações trabalhistas de médio e longo prazo: políticas de RH alinhadas à estratégia de negócio, estruturas organizacionais eficientes, gestão de custos trabalhistas, planejamento de expansões e reduções de quadro, preparação para investimentos e IPOs.

Nossa consultoria estratégica integra visão jurídica, de negócios e de RH. Participamos de decisões empresariais avaliando impactos trabalhistas e propondo soluções que viabilizam objetivos de negócio com segurança jurídica. Somos parceiros, não apenas prestadores de serviços.



Planejamento de Longo Prazo

Desenvolvemos roadmaps trabalhistas alinhados ao planejamento estratégico empresarial: preparação para crescimento, estruturação de novas operações, adequação para fusões/aquisições, planejamento de reestruturações. Antecipação de riscos e custos.



Gestão de Custos Trabalhistas

Análise de composição de custos trabalhistas (salários, encargos, benefícios, passivos), identificação de oportunidades de otimização sem prejuízo de direitos, simulações de cenários alternativos (terceirização vs. CLT, headcount vs. produtividade).



Expansão e Novos Negócios

Estruturação trabalhista para abertura de filiais, entrada em novos mercados, lançamento de produtos/serviços. Definição de políticas padronizadas, contratos-modelo, processos escaláveis. Prevenção de passivos desde o início da operação.



Preparação para Investimentos

Adequação trabalhista para rodadas de investimento ou IPO: eliminação de passivos, regularização de práticas, due diligence interna, estruturação de incentivos (stock options), preparação de data rooms. Valuation protegido.

Advocacia Trabalhista em Cotia?



 Advogado Trabalhista BR



Advocacia Trabalhista em Cotia | (11) 9 7559-6711

Advocacia Trabalhista em Cotia | Escritório Advocacia em Cotia SP |

Precisa Ajuda? | Fale Advogado Trabalho Pelo Whatsapp | (11) 9 7559-6711 |

Nosso Compromisso com Resultados e Transparência

Nosso compromisso vai além da prestação de serviços jurídicos tecnicamente corretos. Buscamos resultados concretos que façam diferença real na vida de nossos clientes: economia de custos para empresas, recuperação de direitos para trabalhadores, prevenção de litígios, tranquilidade jurídica e soluções que viabilizam objetivos de negócio.



95%

24/7

100%

Satisfação de Clientes

95% dos clientes avaliam nossos serviços como excelentes e nos recomendam a outros. Nosso NPS (Net Promoter Score) está entre os mais altos do setor jurídico.

Disponibilidade

Plantão jurídico para emergências trabalhistas: audiências urgentes, fiscalizações, demissões complexas, questões críticas. Nossos clientes têm tranquilidade de suporte quando precisam.

Transparência

100% de transparência em honorários, custos processuais, estratégias e riscos. Não há surpresas: clientes são informados constantemente sobre andamentos, decisões e próximos passos.

Comunicação Proativa

Não esperamos que o cliente pergunte. Comunicamos proativamente sobre andamentos de processos, prazos próximos, mudanças legislativas relevantes, oportunidades de acordos, riscos identificados. Relatórios periódicos consolidam informações.

Tecnologia a Serviço do Cliente

Painel online onde clientes acessam todos os processos em tempo real, documentos, prazos, histórico de atividades. Alertas automáticos sobre eventos importantes. Tecnologia que traz transparência e controle ao cliente.

Como Contratar Nossos Serviços: Processo Simples e Rápido

1

Consulta Inicial

Agende consulta gratuita por telefone, WhatsApp ou formulário. Analisamos seu caso, esclarecemos dúvidas e orientamos sobre viabilidade jurídica. Para trabalhadores, primeira consulta sempre gratuita. Para empresas, primeira consulta sem compromisso.

2

Proposta Personalizada

Elaboramos proposta detalhando escopo dos serviços, estratégia sugerida, prazos esperados, honorários e custos. Opções de pagamento: por hora, fixo por tarefa, mensal, êxito ou combinações. Transparência total sobre valores.

3

Contratação e Início

Aceita a proposta, formalizamos contrato de prestação de serviços, coletamos documentação necessária e iniciamos imediatamente. Acesso ao painel online desde o primeiro dia. Primeira reunião de alinhamento em até 48h.

4

Acompanhamento Contínuo

Durante toda prestação de serviços, mantemos comunicação constante, atualizações periódicas e disponibilidade para dúvidas. Relatórios mensais para clientes empresariais. Transparência em cada etapa do processo.

Nosso processo de contratação é simples, rápido e sem burocracia. Do primeiro contato ao início efetivo dos serviços, levamos em média 48 horas. Em casos urgentes (audiências próximas, fiscalizações, emergências), assumimos casos imediatamente, formalizando contrato posteriormente.



Primeira consulta gratuita para trabalhadores. Se você é trabalhador e tem dúvidas sobre seus direitos, agende consulta sem compromisso. Analisaremos seu caso e orientaremos sobre viabilidade de reclamação trabalhista. Você só paga se ganhar (honorários de êxito).