

A ação trabalhista é um [direito constitucional](#) e pode ser proposta pelo empregado, empregador ou Ministério Público do Trabalho (MPT) desde que verificados alguns requisitos que serão especificados mais adiante.

Mas, antes de tudo, precisamos entender o conceito de uma **ação trabalhista**.

O que é uma ação trabalhista?



A ação trabalhista é o direito de propor uma demanda judicial com o objetivo de verificar e analisar quais direitos trabalhistas existentes foram violados entre as partes naquela relação.

De acordo com a CLT, os legitimados processuais para propor uma ação na Justiça do Trabalho são:

“Art. 791 - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a

Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final”.

Em casos específicos, também cabe ao Ministério Público do Trabalho propor e atuar nas ações.

Quem é beneficiário da justiça gratuita nas ações trabalhistas?

Nas ações trabalhistas aqueles indivíduos que recebem salário igual ou inferior a 40% do teto do benefício do INSS pode ser considerado como beneficiário da justiça gratuita.

Ou seja, para propor uma ação na justiça do trabalho aquele indivíduo precisa ter um trabalho remunerado.

Esse requisito se relaciona com o benefício da justiça gratuita, mas também com a própria relação de trabalho como veremos a seguir.

Vale ressaltar que a concessão do benefício pode ocorrer de ofício pelo juiz ou a requerimento da parte.

Outra decisão importante dada pelo STF em outubro do ano passado considera indevido o pagamento de honorários advocatícios ou periciais.

Ou seja, a remuneração pelo trabalho desenvolvido.

A partir de agora, beneficiários da justiça gratuita que perderem a ação não serão responsáveis por tais custas.

A gratuidade concedida pelo Supremo é fundamental em respeito ao princípio constitucional do livre acesso à justiça, uma vez que a perícia pode ser fundamental para comprovação do direito, bem como, nenhuma ação deixará de ser proposta por falta de recursos financeiros das partes.

Demais beneficiários:

- União
- Estados
- Distrito Federal

- Municípios
- Autarquias e fundações públicas que não explorem atividade econômica
- Ministério Público do Trabalho

Mudando um pouco a abordagem do assunto, vamos falar sobre a [prática das ações trabalhistas](#) no **judiciário brasileiro**.

Um tipo de ação muito comum no judiciário é aquela que busca reconhecer o vínculo empregatício existente entre empregado e empregador, ou tomador de serviço.

Requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício:

Para que esse vínculo empregatício seja reconhecido pelo poder judiciário, a doutrina trabalhista traz cinco requisitos, são eles:

Pessoalidade

Este elemento tem por objetivo determinar que a relação de emprego do empregado pessoa natural tenha caráter *intuitu personae*.

Ou seja, a prestação de serviços será realizada unicamente pelo mesmo empregado, pois o empregador pactuou contrato com um indivíduo e este deverá prestar o trabalho acordado.

Habitualidade e não eventualidade

Diz respeito à duração do contrato de trabalho e pela continuidade de prestação de serviço.

Esse requisito se relaciona com a expectativa da continuação da relação de trabalho e com a frequência daquela prestação de serviço.

Vale ressaltar que no contrato intermitente, possibilitado pela reforma trabalhista, há a mitigação desse requisito.

Ou seja, embora o trabalhador não vá trabalhar todos os dias úteis, como é de costume em um contrato de trabalho comum, é esperado seu comparecimento diante requisição.

Por isso, há o registro do emprego na carteira de trabalho, mas com o recebimento somente mediante trabalho.

Onerosidade

Na onerosidade o empregador recebe a prestação de serviços por parte do empregado.

Em contrapartida, deve pagar um valor pelos serviços que recebe daquela pessoa.

Nesse sentido, a lei exige que a contraprestação seja de caráter econômico, em dinheiro e utilidades.

Em outras palavras, há a exigência de um **trabalho remunerado**. Não valendo, portanto, trabalhos voluntários.

Subordinação

Além do trabalho remunerado, o vínculo empregatício exige a subordinação.

A subordinação pode ser conceituada como a situação que encontra-se o trabalhador diante da relação de trabalho existente.

Em melhores termos, há uma limitação contratual da autonomia da vontade do trabalhador em razão do poder de mando do(a) seu empregador.

Alteridade

Os riscos do negócio não são suportados pelo empregado, mas sim pelo empregador.

Concluindo, essas são as noções gerais de uma **ação trabalhista** no direito brasileiro.

Se quer aprender mais sobre o universo do Direito, [continue acompanhando nosso blog e siga nosso instagram](#).