



JUSTIÇA DO TRABALHO

direito de todo cidadão

Vamos conhecê-la



sede do TRT

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 18ª REGIÃO - GOIÁS**

Logomarca da Ins-
tituição responsável
pela impressão do
Manual

Goiânia, abril/2008

Realização

DSAJ - Diretoria de Serviço de Arquivo e Jurisprudência
SCJ - Secretaria de Coordenação Judiciária

Coordenação

Marcos dos Santos Antunes
Secretário de Coordenação Judiciária

Elaboração

Paulo Márcio Castilho de Souza Pereira
Diretor de Serviço de Arquivo e Jurisprudência
Anderson Abreu de Macêdo

Colaboração

Gislene Benfica dos Santos
Mayra Christina Cabral e Santos





JUSTIÇA DO TRABALHO

TRT 18ª REGIÃO

Rua T-29 nº 1403, Setor Bueno, Goiânia (GO)

Internet: www.trt18.jus.br

APRESENTAÇÃO



O Manual da Justiça do Trabalho foi editado pela primeira vez em 2002, na gestão do então Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Desembargador Saulo Emídio dos Santos, estando agora em sua 5ª edição, em relação à qual espera-se a mesma acolhida das edições pretéritas.

A presente obra procura oferecer ao jurisdicionado informações básicas acerca dos direitos que permeiam a relação laboral moderna, cujas transformações, sofridas ao longo do século passado e começo do atual, refletem-se no próprio Direito do Trabalho, um dos ramos mais dinâmicos da Ciência Jurídica.

O Manual foi redigido em linguagem simples e acessível, de sorte a servir como fonte de consulta aos estudantes, aos professores, aos advogados e a todos os que tenham interesse no estudo do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho.

A Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, atenta à sua responsabilidade social, espera, assim, poder contribuir para a conscientização da população acerca dos direitos e deveres de trabalhadores e empregadores, bem como do acesso à jurisdição trabalhista.

ELVECIO MOURA DOS SANTOS

Desembargador Federal do Trabalho

Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

SUMÁRIO

Apresentação	03
Sumário	05
Introdução	07

1ª Parte: Informações Gerais

1. Como se inicia um processo na Justiça do Trabalho	08
2. Comissões de Conciliação Prévia	08
3. Procedimento Sumaríssimo	09
4. Competência da Justiça do Trabalho	10
5. Vamos aprender mais um pouquinho?	12
6. Já aprendemos então que:	13

2ª Parte

7. Modalidades de rescisão do contrato de trabalho	14 a 27
8. Direitos do trabalhador rural	28
9. Direitos dos empregados domésticos	28

3ª Parte

10. Perguntas mais freqüentes	
Meios, endereços e telefones da Justiça do Trabalho	29
Vapt-Vupt	30
Prazo para reclamação na Justiça do Trabalho	31
Assistência judiciária gratuita	31
Aviso prévio	32
Jornada de trabalho	32
Horas extras	33
Trabalho noturno	33
Adicional de insalubridade	33
Adicional de periculosidade	33
Pagamento do 13º salário.....	33
Seguro-desemprego	34 a 36
Auxílio-doença	37
Auxílio-acidente	37
Auxílio-doença acidentário	37
Salário-família	38
Salário-maternidade	38

4ª Parte

11. Jurisdição do TRT 18ª Região	39 a 43
--	---------

5ª Parte

12. Fluxogramas	44 e 45
Bibliografia	46

INTRODUÇÃO

VOCÊ SABE COMO SURTIU A JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL?



A origem e o desenvolvimento da Justiça do Trabalho se deu ao longo da história republicana brasileira, sendo que sua estrutura básica foi constituída a partir da década de 1930. O fim do escravismo e o surgimento do trabalho assalariado trouxeram conflitos até então inexistentes e, por isso mesmo, não previstos pela legislação liberal vigente à época. Surge, então, a necessidade de regulamentar os conflitos de interesses advindos da nova relação de trabalho, que operou profundas transformações no país, trazendo confrontos e manifestações de classes sociais antagônicas: PATRÕES e EMPREGADOS. Esse novo contexto propiciou o nascimento das primeiras leis sociais trabalhistas.

A JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA foi instalada no dia 1º de maio de 1941, durante o governo do então presidente Getúlio Vargas que, em inflamado discurso, assim se pronunciou:

"A Justiça do Trabalho, que declaro instalada neste histórico 1º de maio, tem esta missão: cumprir-lhe defender de todos os perigos nossa modelar legislação social-trabalhista, aprimorá-la pela jurisprudência coerente e pela retidão e firmeza das sentenças. Da nova magistratura outra coisa não esperam Governo, Empregados e Empregadores."

Ligada diretamente ao desenvolvimento da sociedade brasileira, a Justiça do Trabalho tem sua competência, estrutura e funcionamento definidas pela Constituição Federal e pela CLT.

O aumento da demanda por justiça social, fruto da conscientização da sociedade brasileira, resultou em um significativo crescimento e aprimoramento da Justiça Laboral, principalmente após a Constituição Federal de 1988, que incorporou vários direitos e vantagens aos até então existentes.

1ª PARTE

INFORMAÇÕES GERAIS

1 - COMO SE INICIA UM PROCESSO NA JUSTIÇA DO TRABALHO?



A Justiça do Trabalho só entra em ação quando o empregado ou empregador, individual ou coletivamente, a procura, ou seja, a Justiça do Trabalho só age quando provocada por uma das partes que integram a relação de trabalho (e que se sente lesada em seus direitos).

A reclamação que postula direitos individuais chama-se DISSÍDIO INDIVIDUAL e a que postula direitos que envolvem categorias profissionais, reunidas em sindicatos, chama-se DISSÍDIO COLETIVO.

A reclamação trabalhista pode ser proposta por advogado especialmente contratado para tal fim, ou através do sindicato ao qual pertence o empregado. Pode também ser VERBAL, ATERMADA, isto é, feita diretamente pelo empregado na Justiça do Trabalho, sem a intermediação prévia de advogado e ou do sindicato.

A partir daí, forma-se um processo, que será distribuído a uma das Varas do Trabalho. Nas Varas do Trabalho, a jurisdição será exercida por um juiz singular. A lei criará Varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho.

2 - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A Lei nº 9.958/2000 introduziu as Comissões de Conciliação Prévia (arts. 625A a 625H da CLT). Com isso, se existir Comissão, no âmbito da empresa ou do sindicato, o empregado, antes de ajuizar a ação deve necessariamente procurá-la para tentar acordo.



É bom lembrar que a ida do empregado e do empregador à Comissão tem por fim a tentativa de um acordo administrativo, evitando-se assim a demanda trabalhista.

Se não houver acordo, é lavrado um termo circunstanciado que acompanhará, obrigatoriamente, a petição inicial da Reclamação Trabalhista.

As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de dez dias para a realização da tentativa de conciliação. Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida uma declaração de tentativa conciliatória frustrada, com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da comissão.

3 - PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO

No Processo do Trabalho, o valor da causa, via de regra, deve constar como requisito do pedido inicial. Isso faz-se necessário em razão do RITO SUMARÍSSIMO, introduzido na CLT pela Lei nº 9.957/2000, segundo a qual a ação cujo valor seja até 40 salários mínimos, deve, necessariamente, seguir esse procedimento.



Com isso, quem ganha são as partes envolvidas no processo, pois esse rito é bem mais célere, dispensando certas formalidades, como por exemplo, a dispensa de relatório na sentença e, no Tribunal, a dispensa do revisor e de remessa dos autos ao Ministério Público.

A audiência é una, e a apreciação da reclamação deverá ocorrer no prazo máximo de quinze dias do seu ajuizamento.

Contudo, não é demais lembrar que qualquer ação pode ser levada à Justiça do Trabalho de forma VERBAL, por intermédio do Setor de Atermação, que reduzirá o pedido a escrito.

4 - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO



A competência da Justiça do Trabalho, ou seja, o que ela pode julgar, é estabelecida no artigo 114 da Constituição Federal, conforme redação estabelecida pela EC. 45/2004:

- I- as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- II- as ações que envolvam exercício do direito de greve;
- III- as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
- IV- os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data , quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
- V- os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o ;
- VI- as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
- VII- as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
- VIII- a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a , e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
- IX- outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Serão executadas, ainda, ex-officio as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido (Lei 11.457/07).

Porém, no município não alcançado pela jurisdição trabalhista, a ação será processada e julgada pelo Juiz de Direito daquela localidade, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho, por força do artigo 112 da Constituição Federal.

A Justiça do Trabalho de Goiás é composta por 36 Varas trabalhistas, sendo que 23 estão localizadas no interior do Estado e 13 na capital, e, em 2ª instância, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, também localizado na capital.

1ª Instância

VARA DO TRABALHO (VT)

O processo é iniciado na Vara trabalhista. Marca-se uma audiência, onde o primeiro objetivo é a conciliação ou acordo. Se, porém, o acordo não for possível, cabe ao Juiz do Trabalho instruir o processo, ouvindo as partes e as testemunhas e decidir por meio de SENTENÇA.

Para fins históricos, é bom registrar que as atuais Varas do Trabalho outrora eram denominadas Juntas de Conciliação e Julgamento. Chamavam-se Juntas porque eram compostas por três membros: um juiz togado e dois classistas. Destes, um representava a categoria dos trabalhadores; o outro, a categoria dos empregadores.

Porém, com a Emenda Constitucional nº 24/99, foi extinta a representação classista na Justiça do Trabalho. Assim, a 1ª Instância passou a denominar-se Vara do Trabalho.

2ª Instância

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (TRT)

Caso uma das partes, ou ambas, não concorde com a sentença proferida pelo juiz de 1ª instância (ou 1º grau), elas podem recorrer para o Tribunal Regional do Trabalho, valendo-se de um recurso denominado Recurso Ordinário, oportunidade em que o processo será reexaminado e julgado por Desembargadores (2º grau) e nova decisão é proferida. Essa nova decisão é chamada de Acórdão. Vale lembrar que, neste caso, se o rito adotado na Vara do Trabalho tiver sido o sumaríssimo, o recurso ordinário será o ROS, ou seja, Recurso Ordinário no rito sumaríssimo.

Entretanto, se for DISSÍDIO COLETIVO, este se iniciará diretamente no TRT, não passando pela Vara Trabalhista, porque, neste caso, a competência é originária do Tribunal ou da 2ª instância.

Instância Especial

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)

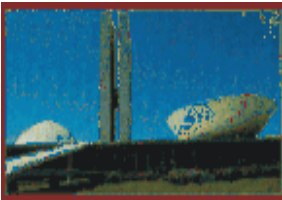
O ACÓRDÃO proferido pelo TRT poderá, ainda, ser revisto, mediante Recurso de Revista (RR), pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), nos casos previstos em lei.

O TST é o órgão superior da Justiça do Trabalho, tem sede em Brasília e jurisdição em todo o território nacional, e das suas decisões somente caberá novo recurso (para o STF) se houver ofensa à Constituição Federal. Porém, nesta hipótese, o STF jamais poderá ser considerado como instância trabalhista.

5 - VAMOS APRENDER MAIS UM POQUINHO?

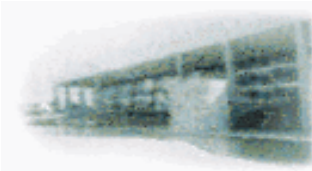


O Brasil, como país democrático, é organizado de forma que seus cidadãos tenham direitos e deveres assegurados por lei. Para que isso ocorra de forma ordenada temos Três Poderes que, segundo a Constituição Federal, são independentes, porém harmônicos entre si. Temos também o Ministério Público.



PODER LEGISLATIVO

Tem como função típica elaborar as leis. É exercido, em nível federal, pelos Senadores e Deputados Federais, que atuam no Congresso Nacional; pelos Deputados Estaduais, que atuam nas Assembléias de cada Estado; e pelos Vereadores, que atuam nas Câmaras Municipais.



PODER EXECUTIVO

Tem como função precípua a chefia de Estado, de governo e de administração dos bens e serviços públicos de arrecadação, segurança, saúde, educação etc. É exercido pelo Presidente da República, Governadores e Prefeitos.



PODER JUDICIÁRIO

Tem como função típica a de julgar. A função jurisdicional é realizada pelo Poder Judiciário, tendo em vista aplicar a lei a um caso concreto, por meio do processo, produzindo a coisa julgada, que substitui a vontade das partes.



MINISTÉRIO PÚBLICO

É instituição permanente, autônoma, independente e essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. É exercido por Promotores e Procuradores, inclusive na área trabalhista.

6 - JÁ APRENDEMOS ENTÃO QUE:

* A Justiça do Trabalho faz parte do PODER JUDICIÁRIO. É formada por Juízes do Trabalho, sendo que, no TST, esses Juízes são chamados de MINISTROS.



* Quando o empregado ou o empregador achar que seus direitos foram feridos ou desrespeitados, deve procurar a Justiça do Trabalho, a fim de pedir o cumprimento da lei, observando-se, como já dito anteriormente, a existência de Comissão de Conciliação Prévia. Caso haja referida Comissão, deve o empregado ou empregador procurá-la para tentar acordo; caso não haja, deve vir diretamente à Justiça do Trabalho.



* Na Justiça do Trabalho as partes são chamadas de RECLAMANTE (empregado) e RECLAMADO (empregador) e podem, ou não, contar com os serviços de um advogado.

* Caso a parte não possa contar com os serviços de um advogado, deve procurar o sindicato representante da sua categoria profissional ou ir DIRETAMENTE à Justiça do Trabalho e procurar o SETOR DE ATERMAÇÃO.

No Setor de Atermação a parte vai contar a sua história ao servidor responsável, recebendo deste os esclarecimentos necessários. Deverá também apresentar os documentos disponíveis, como Carteira de Trabalho, Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho etc.

2ª PARTE

7- MODALIDADES DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

VEJAMOS agora quais são os direitos dos trabalhadores quando houver rescisão do contrato de trabalho, conforme o caso.

7.1 - TÉRMINO NORMAL DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO (INCLUSIVE O DE EXPERIÊNCIA)

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário

Férias proporcionais + 1/3

Férias vencidas + 1/3 (se houver)

13º salário proporcional

Salário-família

FGTS do mês da rescisão e do anterior



b) Verbas trabalhistas indevidas

Aviso prévio

Indenização por tempo de serviço

Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314 do TST)

Indenização de 40% do FGTS

7.2 - RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO (SEM CLÁUSULA DE RESCISÃO ANTECIPADA) POR INICIATIVA DO EMPREGADOR E SEM JUSTA CAUSA

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário

Férias proporcionais + 1/3

Férias vencidas + 1/3 (se houver)

13º salário proporcional

Salário-família

Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314

do TST)
Indenização do art. 479 da CLT
FGTS mês rescisão e anterior
Indenização de 40% do FGTS

Obs.: Haverá o levantamento do FGTS pelo empregado (Dec. nº 99.684/90, art. 35, I - c/redação alterada pelo Dec. nº 2.430/97. O empregado terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I - c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02).

b) Verbas trabalhistas indevidas

Aviso prévio

7.3 - RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO (COM CLÁUSULA DE RESCISÃO ANTECIPADA) POR INICIATIVA DO EMPREGADOR E SEM JUSTA CAUSA

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário
Aviso prévio
Férias proporcionais + 1/3
Férias vencidas + 1/3 (se houver)
13º salário proporcional
Salário-família
Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314 do TST)
FGTS mês rescisão e anterior
Indenização de 40% do FGTS



Obs.: Haverá o levantamento do FGTS pelo empregado (Dec. nº 99.684/90, art. 35, I- c/redação alterada pelo Dec. nº 2.430/97). O empregado terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I - c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02).

b) Verbas trabalhistas indevidas

Indenização do art. 479 da CLT

7.4 - RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO (COM OU SEM CLÁUSULA DE RESCISÃO ANTECIPADA) POR INICIATIVA DO EMPREGADOR, COM JUSTA CAUSA

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário

Salário-família

Férias vencidas + 1/3 (se houver)

b) Verbas trabalhistas indevidas

Aviso prévio

13º salário

Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314 do TST)

FGTS mês rescisão e anterior

Indenização de 40% do FGTS



Obs.: As parcelas do FGTS do mês de rescisão e do mês anterior serão recolhidas ao banco depositário, na conta vinculada do trabalhador. Não haverá saque do FGTS pelo empregado (Dec. nº 99.684/90, art. 35, I - c/redação alterada pelo Dec. nº 2.430/97, salvo na hipótese do art. 15). O empregado não terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I - c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02). Quanto a férias proporcionais, consulte o Dec. nº 3.197/99.

7.5 - RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO (SEM CLÁUSULA DE RESCISÃO ANTECIPADA) PELO EMPREGADO, SEM JUSTA CAUSA

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário

13º salário proporcional

Salário-família

Férias vencidas + 1/3 (se houver)

Férias proporcionais + 1/3

b) Verbas trabalhistas indevidas

Aviso prévio

Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314 do TST)

Indenização do Art. 479 da CLT
Indenização de 40% do FGTS
FGTS mês rescisão e anterior

Obs.: O empregado terá que indenizar o empregador dos prejuízos que lhe resultarem da quebra do contrato, sendo o valor máximo desta indenização a metade da remuneração a que o empregado teria direito até o fim do contrato (CLT, art. 480). As parcelas do FGTS do mês anterior e do mês da rescisão serão recolhidas ao banco depositário na conta vinculada do empregado, que não efetuará saque algum (Dec. nº 99.684/90, art. 35, I - c/redação alterada pelo Dec. nº 2.430/97). O empregado não terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I - c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02).

7.6 - RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO (COM OU SEM CLÁUSULA DE RESCISÃO ANTECIPADA) PELO EMPREGADO, COM JUSTA CAUSA (DESPEDIDA INDIRETA)

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário

Aviso prévio (vide observação)

Indenização do Art. 479 da CLT (vide observação)

Férias vencidas + 1/3 (se houver)

Férias proporcionais + 1/3

Salário-família

13º salário proporcional

Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314 do TST)

FGTS mês rescisão e anterior

Indenização de 40% do FGTS

Obs.: O aviso prévio só será devido na existência de cláusula de rescisão antecipada. Se esta não existir, então será devida a indenização do art. 479 da CLT. As hipóteses de rescisão indireta estão no art. 483 da CLT. O empregado deverá pleitear as verbas em processo perante a Justiça do Trabalho. Haverá saque de FGTS pelo empregado (Dec. nº 99.684/90, art. 35, I - c/redação alterada pelo Dec. nº 2.430/97). O empregado terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I, c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02).

7.7 - RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO (COM CLÁUSULA DE RESCISÃO ANTECIPADA) PELO EMPREGADO, SEM JUSTA CAUSA

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário

13º salário proporcional

Férias vencidas + 1/3 (se houver)

Férias proporcionais + 1/3

Salário-família



b) Verbas trabalhistas indevidas

Aviso prévio

Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314 do TST)

FGTS mês rescisão e anterior

Indenização de 40% do FGTS

Indenização do Art. 479 da CLT

Obs.: Quanto a férias proporcionais consulte o Dec. nº 3.197/99. O empregado terá que cumprir o aviso prévio de 30 dias ou indenizar o empregador do valor correspondente (CLT, art. 487, § 2º, c/c CF, art. 7º, XXI). As parcelas do FGTS do mês da rescisão e do mês anterior serão depositadas na conta vinculada do empregado. Não haverá saque do FGTS (Dec. nº 99.684/90, art. 35, I- c/redação alterada pelo Dec. nº 2.430/97). O empregado não terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I, - c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02).

7.8 - RESCISÃO DO CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO PELO EMPREGADO, SEM JUSTA CAUSA

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário

13º salário proporcional

Férias vencidas + 1/3 (se houver)

Férias proporcionais + 1/3

Salário-família

b) Verbas trabalhistas indevidas

Aviso prévio

Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314 do TST)

FGTS mês rescisão e anterior

Indenização de 40% do FGTS

Obs.: Quanto a férias proporcionais, consulte o Dec. nº 3.197/99. O empregado terá que cumprir o aviso prévio de 30 dias ou indenizar o empregador do valor correspondente (CLT, art. 487, § 2º, c/c CF, art. 7º, XXI). As parcelas do FGTS do mês da rescisão e do mês anterior serão depositadas na conta vinculada do empregado. Não haverá saque do FGTS pelo empregado (Dec. nº 99.684/90, art. 35, I- c/redação dada pelo Dec. nº 2.430/97). O empregado não terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I, c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02).

7.9 - RESCISÃO DO CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO PELO EMPREGADO, COM JUSTA CAUSA (DESPEDIDA INDIRETA)

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário

13º salário proporcional

Férias vencidas + 1/3 (se houver)

Férias proporcionais + 1/3

Salário-família

Aviso prévio

Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314 do TST)

FGTS mês rescisão e anterior

Indenização de 40% do FGTS



Obs.: As hipóteses de rescisão indireta estão previstos no art. 483 da CLT. O empregado deverá pleitear as verbas decorrentes perante a Justiça do Trabalho. Haverá o saque do FGTS pelo empregado (Dec. nº 99.684/90, art. 35, I- c/redação dada pelo Dec. nº 2.430/97). O empregado terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I- c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02).

7.10 - RESCISÃO DO CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO PELO EMPREGADOR, SEM JUSTA CAUSA

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário

Aviso prévio

13º salário proporcional

Férias vencidas + 1/3 (se houver)

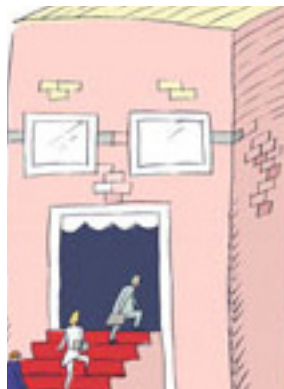
Férias proporcionais + 1/3

Salário-família

Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314 do TST)

FGTS mês rescisão e anterior

Indenização de 40% do FGTS



Obs.: Haverá o saque do FGTS pelo empregado (Dec. nº 99.684/90, art. 35, I, c/redação alterada pelo Dec. nº 2.430/97). O empregado terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I, c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02).

7.11 - RESCISÃO DO CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO PELO EMPREGADOR, COM JUSTA CAUSA

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário

Salário-família

Férias vencidas + 1/3 (se houver)

FGTS mês rescisão e anterior

b) Verbas trabalhistas indevidas

Aviso prévio

Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314 do TST)

Indenização de 40% do FGTS

Obs.: Quanto a férias proporcionais, consulte o Dec. nº 3.197/99. As parcelas do FGTS do mês da rescisão e do mês anterior serão depositadas na conta vinculada do empregado. Não haverá saque do FGTS pelo empregado (Dec. nº 99.684/90, art. 35, I- c/redação dada pelo Dec. nº 2.430/97, salvo na hipótese do art. 15). O empregado não terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I - c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02).

7.12 - RESCISÃO DO CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO (OU POR PRAZO DETERMINADO, DESDE QUE HAJA CLÁUSULA DE RESCISÃO ANTECIPADA), POR CULPA RECÍPROCA

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário

Férias vencidas + 1/3 (se houver)

Salário-família

Indenização de 20% do FGTS

FGTS mês rescisão e anterior

*Obs.: Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do **valor** do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais (Súmula 14 do TST). Haverá saque do FGTS (vide Circular CEF 253/2002) pelo empregado (Dec. nº 99.684/90, art. 35, I, c/redação alterada pelo Decreto 2.430/97). O empregado terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I - c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02)*

7.13 - RESCISÃO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO (SEM CLÁUSULA DE RESCISÃO ANTECIPADA), POR MOTIVO DE CULPA RECÍPROCA

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário

Férias vencidas + 1/3 (se houver)

Salário-família

FGTS mês rescisão e anterior

Indenização de 20% do FGTS

Indenização do Art. 479 da CLT (metade)

*Obs.: Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do **valor** do décimo terceiro salário e das férias proporcionais (Súmula 14 do TST). Haverá saque do FGTS (vide Circular CEF 253/2002) pelo empregado (Dec. nº 99.684/90, art. 35, I- c/redação alterada pelo Decreto 2.430/97). O empregado terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I- c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02).*

7.14 - RESCISÃO DO CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO (OU DETERMINADO, DESDE QUE CONTENHA A CLÁUSULA DE RESCISÃO ANTECIPADA) PELO EMPREGADOR, POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário

13º salário proporcional

Férias vencidas+1/3(se houver)

Férias proporcionais + 1/3

Salário-família

FGTS mês rescisão e anterior

Indenização de 20% do FGTS

Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314 do TST)



b) Verbas trabalhistas indevidas

Aviso prévio

Obs.: Haverá saque do FGTS pelo empregado (Dec. nº 99.684/90, art. 35, I- c/redação alterada pelo Dec. nº 2.430/97). O empregado terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I - c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02).

7.15 - RESCISÃO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO (SEM CLÁUSULA DE RESCISÃO ANTECIPADA) PELO EMPREGADOR, POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário

13º salário proporcional

Férias vencidas + 1/3 (se houver)

Férias proporcionais + 1/3

Salário-família

FGTS mês rescisão e anterior

Indenização de 20% do FGTS

Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314

do TST)

Indenização do Art. 479 da CLT (metade)

b) Verbas trabalhistas indevidas

Aviso prévio

Obs.: Haverá saque do FGTS pelo empregado (Dec. nº 99.684/90, art. 35, I - c/redação alterada pelo Dec. nº 2.430/97). O empregado terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I - c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02).

7.16 - RESCISÃO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO OU INDETERMINADO, POR MOTIVO DE FALECIMENTO DO EMPREGADO

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário

Férias vencidas+1/3(se houver)

13º salário proporcional

Salário-família

FGTS mês rescisão e anterior



b) Verbas trabalhistas indevidas

Aviso prévio

Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314 do TST)

Indenização de 40% do FGTS

Obs.: Quanto a férias proporcionais, consulte o Dec. nº 3.197/99. Não há o que se falar em seguro-desemprego. O FGTS do mês de rescisão e o do mês anterior serão depositados na conta vinculada do trabalhador. O saque do FGTS será efetuado por dependente habilitado perante a Previdência Social, independentemente de autorização judicial (Dec. nº 99.684/90, art. 38). O INSS expedirá documento no qual estarão identificados os dependentes, bem como suas datas de nascimento (art. 36, II, "b"). As quotas atribuídas a menores ficarão depositadas em caderneta de poupança e só serão disponíveis após

estes completarem 18 anos, ou antes disso, com autorização judicial (art. 38, § 2º). Na falta de dependentes, serão habilitados os sucessores civis do trabalhador, indicados em alvará judicial, independentemente de inventário ou arrolamento (§3º). O procedimento será similar para o recebimento das quotas do PIS/Pasep (Lei nº 6.858/80, arts. 1º/3º).

7.17 - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO OU INDETERMINADO, POR MOTIVO DE APOSENTADORIA DO EMPREGADO REQUERIDA PELO EMPREGADOR (LEI Nº 8.213/91, Art. 51)

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário

13º salário proporcional

Férias vencidas + 1/3 (se houver)

Férias proporcionais + 1/3

FGTS mês rescisão e anterior



b) Verbas trabalhistas indevidas

Aviso prévio

Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314 do TST)

Indenização de 40% do FGTS

Indenização do Art. 479 da CLT

Obs.: Haverá saque da totalidade do FGTS do trabalhador (incluindo contas inativas), mediante apresentação de documentação do INSS (Dec. nº 99.684/90, art. 36, II, "a"). O empregado não terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I - c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02)

7.18 - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO OU INDETERMINADO, POR MOTIVO DE APOSENTADORIA REQUERIDA PELO EMPREGADO (LEI Nº 8.213/91, ARTS. 48 E 52)

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário

13º salário proporcional
Férias vencidas + 1/3 (se houver)
Salário-família
FGTS mês rescisão e anterior

b) Verbas trabalhistas indevidas

Aviso prévio
Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314 do TST)
Indenização de 40% do FGTS
Indenização do Art. 479 da CLT

Obs.: Quanto a férias proporcionais, consulte o Dec. nº 3.197/99. Haverá saque da totalidade do FGTS do trabalhador (incluindo contas inativas), mediante apresentação de documentação do INSS (Dec. nº 99.684/90, art. 36, II, "a"). O empregado não terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I- c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02).

7.19 - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO (SEM CLÁUSULA DE RESCISÃO ANTECIPADA), POR MOTIVO DE FACTUM PRINCIPIS*

a) Verbas trabalhistas devidas pelo empregador

Saldo de salário
13º salário proporcional
Férias vencidas + 1/3 (se houver)
Férias proporcionais + 1/3
Salário-família
FGTS mês rescisão e anterior

b) Verbas trabalhistas devidas pelo Estado (direitos resultantes da rescisão)

Indenização do Art. 479 da CLT
Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314 do TST)
Indenização de 40% do FGTS

Obs.: Haverá saque FGTS pelo empregado (Dec. nº 99.684/90, art. 35, II - c/redação alterada pelo Dec. nº 2.430/97). O trabalhador terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I - c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02).

**FACTUM PRINCIPIS: Ato emanado da autoridade pública que, por via administrativa ou legislativa, impossibilita a empresa, temporária ou definitivamente, de continuar exercendo suas atividades, sem que o empregador tenha contribuído para tanto (art. 486 da CLT).*

7.20 - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO (OU DETERMINADO QUE CONTENHA CLÁUSULA DE RESCISÃO ANTECIPADA), POR MOTIVO DE FACTUM PRINCIPIS

a) Verbas trabalhistas devidas pelo empregador

Saldo de salário

13º salário proporcional

Férias vencidas + 1/3 (se houver)

Férias proporcionais + 1/3

Salário-família

FGTS mês rescisão e anterior

b) Verbas trabalhistas indevidas pelo estado (direitos resultantes da rescisão)

Aviso prévio

Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314 do TST)

Indenização de 40% do FGTS

Obs.: Haverá saque FGTS pelo empregado (Dec. nº 99.684/90, art. 35, II - c/redação alterada pelo Dec. nº 2.430/97). O trabalhador terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I - c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02).

7.21 - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO OU INDETERMINADO, POR MOTIVO DE CESSAÇÃO DE ATIVIDADES DA EMPRESA (EXCETUADOS OS CASOS DE FORÇA MAIOR OU FACTUM PRINCIPIS)

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário

13º salário proporcional

Férias vencidas + 1/3 (se houver)

Férias proporcionais + 1/3

Salário-família

FGTS mês rescisão e anterior

Indenização de 40% do FGTS

Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314 do TST)

Indenização art. 479 CLT ou Aviso prévio (depende do contrato)

Obs.: Haverá saque do FGTS pelo empregado (Dec. nº 99.684/90, art. 35, I - c/redação alterada pelo Dec. nº 2.430/97). O empregado terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I - c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02).

7.22 - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR TÉRMINO DE OBRA OU SERVIÇO CERTO (LEI Nº 2.959/56) DE EMPREGADO COM MAIS DE 12 MESES DE SERVIÇO

a) Verbas trabalhistas devidas

Saldo de salário

13º salário

Férias vencidas + 1/3

Férias proporcionais + 1/3

Salário-família

FGTS mês rescisão e anterior



b) Verbas trabalhistas indevidas

Aviso prévio

Indenização adicional (art. 9º da Lei nº 7.238/84 e Súmulas 242 e 314 do TST)

Indenização de 40% do FGTS

Obs.: Haverá saque do FGTS pelo empregado (Dec. nº 99.684/90, art. 35, I - c/redação alterada pelo Dec. nº 2.430/97). O trabalhador terá direito ao seguro-desemprego (Lei nº 7.998/90, art. 2º, I - c/redação alterada pela Lei nº 10.608/02). Rescindindo o contrato de trabalho em face do término da obra ou serviço, tendo o empregado mais de 12 meses de serviço, ficar-lhe-á assegurada a indenização por tempo de trabalho na forma do art. 478 da CLT com 30% de redução (art. 2º da Lei 2.959/56).

8 - DIREITOS DO TRABALHADOR RURAL

Os mesmos do Trabalhador Urbano (CF. art. 7º). Lembramos, ainda, que a Lei nº 5.889/73 considera noturno o trabalho na lavoura realizado entre 21 e 5 horas, e o pecuário entre 20 e 4 horas; o adicional noturno, nesses casos, é de 25% sobre a hora normal, a qual é de 60 minutos, não sofrendo a redução prevista para os urbanos.



9 - DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

O regime jurídico do doméstico está subordinado à Lei dos Domésticos (Lei nº 5.859/72 c/ redação alterada pela Lei nº 11.324/06) e à Constituição Federal de 1988, que lhe assegura diversos direitos. São eles:

Salário Mínimo

Irredutibilidade do Salário

Décimo Terceiro Salário

Repouso Semanal Remunerado

Férias anuais de 30 dias + 1/3

Estabilidade à gestante (vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto)

Licença à Gestante

Licença-Paternidade

Aviso Prévio

Aposentadoria

Fundo de Garantia (Facultativo - Lei nº 10.208/2001 e Decreto nº 3.361/2000)

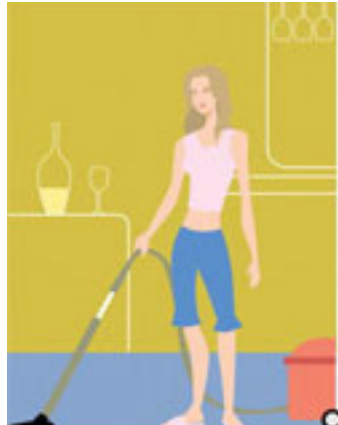
Quanto a férias proporcionais, consulte o Dec. nº 3.197/99.

Observações:

a) Não tem direito ao Seguro-Desemprego, salvo se o empregador optar pelo recolhimento do FGTS, com a devida inscrição no PIS.

b) O diarista intermitente (lavadeira, arrumadeira ou passadeira) não está, em princípio, protegido pela Lei dos Domésticos, mesmo que compareça certo dia por semana, que, de acordo com a Lei nº 5.859/72, se destina apenas ao serviço de "natureza contínua".

c) O direito à licença-gestante de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário é benefício previdenciário, pago diretamente pela Previdência Social, constituindo uma renda mensal igual ao seu último salário-de-contribuição (Lei nº 8.213/91, art. 73, com redação dada pela Lei nº 9.876/99). A Previdência Social não paga o salário-maternidade se desempregada. Por isso, o despedimento responsabilizará o empregador por tê-la impedido de receber o benefício.



3ª PARTE

10 - PERGUNTAS MAIS FREQUENTES

10.1 - Quais os meios, ENDEREÇOS e TELEFONES úteis para o usuário que procura a Justiça do Trabalho?

Vejamos quais são os **canais de comunicação** com a Justiça do Trabalho:



SETOR DE ATERMAÇÃO - onde o trabalhador pode fazer sua Reclamação verbal e obter esclarecimentos, de 2ª a 6ª-feira, *das 8 às 18 horas*, no prédio da Justiça do Trabalho, na rua T-9, nº 988 - Setor Bueno, em Goiânia - fone 3901-3307.



TELE TRT - ligue **0800-626622** para obter informações e andamentos de processos, sem precisar sair de casa, *das 8 às 18 horas*, de 2ª a 6ª-feira.

INTERNET - www.trt18.jus.br - no site da Justiça do Trabalho, o internauta (parte ou advogado) pode ver andamentos de processos, consultar jurisprudência e outras informações.

DRIVE THRU - situado no estacionamento em frente à sede do Tribunal, na Rua T-29 c/ horário de atendimento das 8:00 às 19:00 h. É uma central de recebimento de processos e petições, que funciona no sistema de auto-atendimento, onde as partes protocolizam petições e recursos sem sair do carro.

PROTOCOLO POSTAL - é o envio de **petições** ao Tribunal ou às Varas do Trabalho do Estado de Goiás, via SEDEX, nas agências dos **Correios** da capital e do interior, dispensando deslocamento até as cidades onde há Vara do Trabalho.

OUVIDORIA - órgão que recebe reclamações, críticas e sugestões sobre o funcionamento dos serviços prestados pela Justiça do Trabalho em Goiás. Localiza-se na rua Orestes Ribeiro esq. c/Rua T-29 - Prédio da Presidência - Setor Bueno, em Goiânia. Atende pelo telefone 0800-6440018 (ligação gratuita), das 8 às 12:00 e 14:00 às 18:00h.



e-DOC - O sistema permite o envio eletrônico de documentos referentes aos processos que tramitam nas Varas do Trabalho dos 24 TRTs e no TST, através da Internet, sem a necessidade da apresentação posterior dos documentos originais.

10.2 - O que é o atendimento criado pela Justiça do Trabalho conhecido como VAPT-VUPT?

O VAPT-VUPT consiste na instalação de postos de ATENDIMENTO AO CIDADÃO, objetivando a participação da Justiça do Trabalho no Sistema Integrado de Atendimento ao Cidadão - SIAC (*criado pelo governo do Estado de Goiás*).

10.3 - Quais são os serviços que o VAPT-VUPT DA JUSTIÇA DO TRABALHO oferece aos cidadãos interessados?

Oferece os seguintes serviços:

- a) Informações processuais de 1º e 2º grau;
- b) Recebimento de petições;
- c) Informações acerca de direitos trabalhistas;
- d) Encaminhamento do usuário para o Setor de Atermação, se for o caso.

10.4 - Onde funcionam e qual o horário de atendimento nos POSTOS VAPT-VUPT?

Em 2 locais diferentes, quais sejam:

Centro Administrativo de Goiânia, de 2ª a 6ª feira (das 7 às 19:00h) e as sábados (das 7 às 13:00h), telefone 32015074;

Buriti Shopping, em Aparecida de Goiânia, de 2ª a 6ª-feira (das 9 às 19 horas) e aos sábados (das 9 às 15 horas), telefone 3901-3525.

10.5 - Qual o objetivo da criação do VAPT-VUPT na Justiça do Trabalho?

O objetivo é facilitar o acesso da sociedade à Justiça do Trabalho, já que nesses postos os advogados podem protocolar petições de primeira e segunda instância e acompanhar a tramitação de processos. Já os trabalhadores poderão obter informações sobre direitos trabalhistas e, se necessário, ser encaminhados ao Setor de Atermação para que sua reclamação seja atermada, distribuída e julgada como de direito.

10.6 - Qual o PRAZO que o trabalhador tem para reclamar seus direitos na Justiça do Trabalho?

O trabalhador, URBANO ou RURAL, pode reclamar seus direitos em **até 2 anos**, no máximo, contados da data da rescisão do contrato de trabalho.

No entanto, caso o trabalhador venha a ter algum direito desrespeitado, e continue no emprego, ele poderá pleitear os direitos dos últimos 5 anos.

Obs.: Após esses prazos ocorre a PRESCRIÇÃO, que é a extinção da pretensão.

10.7 - Quando o empregado tem direito à ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA?

Quando demonstrar o estado de pobreza, com atestado emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (art. 14, §2º, da Lei nº 5.584/70) ou comprovar que ganha menos de dois salários mínimos mensalmente, ou ,ainda, que sua situação econômica não lhe permite demandar sem prejuízo do sustento próprio ou da família, mediante declaração escrita, nos termos do art. 4º da Lei nº 1.060/50.



Nesses casos o trabalhador não precisará pagar as custas do processo nem os honorários do advogado, sendo que a assistência judiciária será prestada pelo sindicato de sua categoria profissional (art. 14 da Lei nº 5.584/70).

Para fazer uso da Assistência Judiciária, a Justiça do Trabalho disponibiliza aos interessados o Setor de Atermação, onde o próprio interessado faz sua reclamação. Pode se valer também de outros instrumentos, para viabilizar sua pretensão, como os serviços prestados pelas faculdades de direito, que firmaram convênios com o Tribunal.

Assim, prestam assistência àqueles que dela necessitar através de seus estagiários de Direito, devidamente acompanhados por um Professor designado pela respectiva faculdade, todos os dias de 2ª a 6ª feiras, exceto quando não há expediente no Tribunal.

10.8 - Que é AVISO PRÉVIO?

É o prazo de 30 dias, no mínimo, dado ao empregado que foi demitido, para que ele procure outro emprego.

No entanto, o aviso prévio não é apenas obrigação do empregador. É uma obrigação de mão-dupla, ou seja, caso o empregado queira sair do emprego, deverá, por força do artigo 487 da CLT, também avisar previamente ao empregador.

Caso assim não proceda, o empregador tem o direito de descontar os salários do empregado correspondentes ao prazo respectivo.

Durante esse período a jornada de trabalho será reduzida de 2 horas diárias, não sendo concedido esse benefício quando é o empregado que pede demissão.

O trabalhador também poderá, se preferir, optar por faltar ao emprego por 1 dia na semana ou por 7 dias corridos no decorrer do aviso prévio.

Caso o patrão não queira conceder o Aviso Prévio deverá pagar ao empregado o valor do salário correspondente, e caso seja o empregado que peça demissão, deverá avisar ao patrão com o mesmo prazo de antecedência (30 dias), durante o qual deverá continuar trabalhando a fim de que o empregador possa procurar outro para preencher a vaga.

10.9 - Qual é a JORNADA DE TRABALHO LEGAL, ou seja, quantas horas por dia o empregado deve trabalhar?

Em geral, os empregados devem trabalhar 8 horas por dia e 44 horas semanais.

Existem trabalhos, porém, que por serem muito perigosos, insalubres ou penosos contam com uma jornada de trabalho reduzida, como é o caso de telefonistas, ascensoristas, bancários e outras profissões especializadas.

10.10 - Que são HORAS EXTRAS?

São as horas trabalhadas além da jornada de trabalho legal, que pode ser de, no máximo, mais 2 horas diárias. Essas horas, chamadas excedentes ou extras, devem ser remuneradas com um mínimo de 50% a mais sobre o valor da hora normal.

10.11 - Que é TRABALHO NOTURNO?

É aquele que é executado entre as 22 horas e 5 horas da manhã, sendo que a hora é calculada como se tivesse 52 minutos e 30 segundos e é paga com um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna. *Lembramos, ainda, que a lei considera noturno o trabalho na lavoura realizado entre 21 e 5 horas, e o pecuário entre 20 e 4 horas; o acréscimo, nesses casos, é de 25%, sendo que a hora é contada como de 60 minutos.*

10.12 - Que é ADICIONAL DE INSALUBRIDADE?

É o valor devido ao empregado que exerce sua atividade em local insalubre, acima dos limites toleráveis. É pago com adicional de 40%, 20% ou 10%, calculados sobre o salário mínimo, dependendo do grau de insalubridade.

10.13 - Que é ADICIONAL DE PERICULOSIDADE?

É o valor devido ao empregado que exerce atividade considerada perigosa, contato permanente com inflamáveis, explosivos e energia elétrica. O adicional é de 30% sobre o salário básico do empregado.

10.14 - Quando deve ser pago o 13º SALÁRIO?

Geralmente é pago em duas parcelas, sendo a primeira parcela paga até o dia 20 de novembro e a segunda até 20 de dezembro. Caso o empregado tenha laborado em período inferior a 12 meses, será remunerado na proporcionalidade de 1/12 (doze avos).

10.15 - O que é SEGURO-DESEMPREGO?

É um programa assistencial do governo Federal que tem por finalidade prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta. Objetiva, também, auxiliar os trabalhadores na busca de emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

10.16 - Quais as provas que o trabalhador deverá apresentar para ter direito a receber o SEGURO-DESEMPREGO?

Para ter direito ao seguro-desemprego o trabalhador deverá:

- a) ter sido dispensado SEM JUSTA CAUSA, inclusive a Indireta;
- b) ter recebido salários consecutivos no período de 6 meses imediatamente anteriores à data da dispensa, de uma ou mais pessoas jurídicas ou físicas equiparadas às jurídicas;
- c) ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica durante, pelo menos, 6 meses nos últimos 36 meses que antecederam a data de dispensa que deu origem ao requerimento do Seguro-Desemprego;
- d) não estar em gozo de qualquer outro benefício previdenciário, exceto o auxílio-acidente e pensão por morte;
- e) não possuir renda própria.

Obs: Considera-se pessoa física equiparada à jurídica, os profissionais liberais inscritos no Cadastro Específico do Instituto Nacional do Seguro Social (CEI). Considera-se 1 mês de atividade, para efeito da alínea "c" deste tópico, a fração igual ou superior a 15 dias, nos termos da CLT.

10.17 - Qual é o PRAZO que o trabalhador tem PARA REQUERER o Seguro-Desemprego?

O Requerimento do Seguro-Desemprego - RSD, e a Comunicação de Dispensa - CD devidamente preenchidas com as informações constantes da Carteira de Trabalho e Previdência Social, serão fornecidas pelo empregador no ato da dispensa, ao trabalhador dispensado sem justa causa. Os respectivos documentos deverão ser encaminhados pelo trabalhador a partir do 7º e até o 120º dias subseqüentes à data da sua dispensa ao Ministério do Trabalho e Emprego por intermédio dos postos credenciados das suas Delegacias, do Sistema Nacional de Emprego -

SINE e Entidades Parceiras.

10.18 - QUANTAS PARCELAS do SEGURO-DESEMPREGO o trabalhador tem direito de receber?

De 3 a 5 parcelas, sendo:

3 parcelas, se comprovar vínculo empregatício de 6 a 11 meses nos últimos 36 meses;

4 parcelas, se comprovar vínculo empregatício de 12 a 23 meses nos últimos 36 meses;

5 parcelas, se comprovar vínculo empregatício de, no mínimo, 24 meses nos últimos 36 meses.

10.19 - Quais os documentos OBRIGATÓRIOS que o trabalhador deve apresentar para requerer o Seguro-Desemprego?

São os seguintes documentos:

a) documento de identificação - Carteira de Identidade ou Certidão de Nascimento, Certidão de Casamento com o protocolo de requerimento da identidade (somente para recepção), Carteira Nacional de Habilitação (modelo novo), Carteira de Trabalho (modelo novo), Passaporte e Certificado de Reservista;

b) Cadastro de Pessoa Física - CPF;

c) Carteira de Trabalho e Previdência Social;

d) Documento de Identificação no Programa de Integração Social - PIS ou Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PASEP;

e) Requerimento do Seguro-Desemprego - RSD e Comunicação de Dispensa - CD;

f) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT, homologado quando o período de vínculo for superior a 1 (um) ano;

g) Documentos de levantamento dos depósitos no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS ou extrato comprobatório dos depósitos;

h) No caso do requerente não ter recebido as verbas rescisórias deverá apresentar certidão das Comissões de Conciliação Prévia / Núcleos Intersindicais, (certidão da justiça ou relatório da fiscalização).

10.20 - Em QUAIS ÓRGÃOS poderão ser apresentados os documentos para o Seguro-Desemprego?

O trabalhador poderá encaminhar o Requerimento do Seguro-Desemprego ao Ministério do Trabalho, por intermédio de um dos seguintes órgãos:

- Postos do VAPT-VUPT (SIAC)
- Sistema Nacional de Emprego-SINE
- Delegacia Regional do Trabalho-DRT
- Entidades sindicais cadastradas pelo Ministério do Trabalho e Emprego

Obs.: Ao requerer o Seguro-Desemprego, o trabalhador poderá escolher em qual agência da CEF quer receber o benefício.

10.21 - O TRABALHADOR RURAL tem direito ao Seguro-Desemprego?

Sim; com o advento da Constituição Federal/88, o trabalhador rural também foi atingido pelo direito ao Seguro-Desemprego, quando ocorrer uma despedida sem justa causa. É necessário que o trabalhador esteja devidamente cadastrado no Programa de Integração Social-PIS. Na comunicação da dispensa deverá, obrigatoriamente, constar o número da inscrição do INCRA.

Obs.1: *Faxineiros, serventes, empregados de consultório médico, dentário, advocatício e condomínio poderão requerer o benefício desde que o empregador possua registro no CEI (Cadastro Específico do Instituto Nacional do Seguro Social).*

Obs.2: *As rescisões por término de prazos estipulados em contratos de experiência ou em contratos por tempo determinado não caracteriza dispensa sem justa causa, sendo que os trabalhadores dispensados no último dia do contrato de experiência não poderão requerer o benefício.*

Obs.3: *O valor do benefício não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo (**Resolução CODEFAT 467/2005**).*

10.22 - Além do Seguro-Desemprego e da Aposentadoria, o trabalhador segurado da Previdência social tem direito a OUTROS BENEFÍCIOS?

Sim. Tem direito ao Auxílio-doença, ao Auxílio-acidente, ao Salário-

família e ao Salário-maternidade.

10.23 - O que é o AUXÍLIO-DOENÇA?

É um benefício que substitui o salário do trabalhador que, acometido por doença ou acidente, fica INCAPACITADO para o trabalho por período superior a 15 dias consecutivos.



Obs.1: Os primeiros 15 dias serão remunerados pela empresa. A partir do 16º dia o benefício será pago pela Previdência Social.

Obs.2: O elemento principal para a concessão desse benefício não é a doença ou o acidente, mas sim a eventual INCAPACIDADE daí resultante, que impede o segurado de continuar trabalhando.

Obs.3: Pode ser acumulado com outros benefícios pagos pela Previdência Social, exceto aposentadoria.

10.24 - O que é o AUXÍLIO-ACIDENTE?

O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. Não é permitido o recebimento conjunto de mais de um auxílio-acidente. O auxílio-acidente mensal independe de carência, sendo que corresponderá a 50% do salário-de-benefício e será devido até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado. O auxílio-acidente será devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido pelo acidentado, vedada sua acumulação com qualquer aposentadoria.

10.25 - O que é o AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO?

É o benefício concedido ao segurado incapacitado para o trabalho em razão de acidente de trabalho ou de doença profissional.



Considera-se acidente do trabalho aquele ocorrido no exercício da atividade profissional ou ocorrido no trajeto casa-trabalho-casa.

Nos primeiros 15 dias de afastamento, o salário do empregado é pago pela empresa. A partir do 16º dia o benefício será pago pela Previdência Social.

Obs.1: A CAT (*Comunicação de Acidente de Trabalho ou doença profissional*), deverá ser emitida pela empresa ou pelo próprio trabalhador, por seus dependentes, pelo sindicato, pelo médico ou por autoridade.

Obs.2: A empresa é obrigada a informar à Previdência Social os acidentes de trabalho ocorridos com seus empregados. Em caso de morte, a comunicação deve ser imediata.

Obs.3: O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

10.26 - O que é SALÁRIO-FAMÍLIA?

É o benefício que tem direito o segurado empregado que tenha salário de contribuição inferior ou igual a R\$ 586,19 que comprovem ter filhos menores de 14 anos ou inválidos de qualquer idade.

São equiparados aos filhos, os enteados e os tutelados que não possuem condições financeiras para o próprio sustento.

De acordo com a Lei nº 10.888/2004, o valor do Salário-família será de R\$ 20,00 por filho de 0 a 14 anos, para quem ganhar até R\$ 390,00. Para o trabalhador que receber de R\$ 390,01 até R\$ 586,19 o valor, por filho de 0 a 14 anos, será de R\$ 14,09.

10.27 - O que é SALÁRIO-MATERNIDADE?

O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 dias, com início no período entre 28 dias antes do parto e a data de ocorrência deste.

O benefício foi estendido às mães adotivas, conforme parágrafos do art. 392-A, CLT:

§ 1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 ano de idade, o período de licença será de 120 dias.

§ 2º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 ano até 4 anos de idade, o período de licença será de 60 dias.

§ 3º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 anos até 8 anos de idade, o período de licença será de 30 dias.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Obs: O salário-maternidade para a segurada empregada consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral. Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

4ª PARTE

JURISDIÇÃO DO TRT 18ª REGIÃO

11 - Vamos, agora, aprender sobre a área de atuação da Justiça do Trabalho da 18ª Região

11.1 - O que é JURISDIÇÃO?

É o poder, o dever que a lei atribui ao Poder Judiciário de dizer o direito de cada um, em um caso concreto.

11.2 - O que é COMPETÊNCIA?

É a demarcação dos limites em que cada juiz pode atuar.

11.3 - Quais são as áreas de jurisdição das Varas trabalhistas da capital e interior do Estado?

Segundo o parágrafo único do artigo 18 da Lei nº 10.770/2003, ficaram assim definidas as áreas de jurisdição das Varas do Trabalho, pertencentes à 18ª Região, no Estado de Goiás:

VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA (13 Varas) (*)

Cidades jurisdicionadas: o respectivo Município e os de Abadia de Goiás, Araçu, Aragoiânia, Avelinópolis, Bonfinópolis, Brazabranes, Campestre de Goiás, Caturaí, Cezarina, Goianira, Guapó, Inhumas, Nova Veneza, Santa Bárbara de Goiás, Santo Antônio de Goiás, Trindade e Varjão.

(*) A instalação da 13ª Vara do Trabalho de Goiânia foi aprovada pela RA 65/2004.

VARA DO TRABALHO DE ANÁPOLIS (4 Varas)

Cidades jurisdicionadas: o respectivo Município e os de Abadiânia, Alexânia, Campo Limpo de Goiás, Cocalzinho, Corumbá de Goiás, Damolândia, Gameleira de Goiás, Goianópolis, Interlândia, Jesúpolis, Leopoldo de Bulhões, Nerópolis, Orizona, Ouro Verde de Goiás, Petrolina de Goiás, Pirenópolis, Santa Rosa de Goiás, São Francisco de Goiás, Silvânia, Terezópolis de Goiás e Vianópolis.

VARA DO TRABALHO DE APARECIDA DE GOIÂNIA (2 Varas)

Cidades jurisdicionadas: o respectivo Município e os de Bela Vista de Goiás, Caldazinha, Cristianópolis, Cromínia, Edéia, Edealina, Hidrolândia, Mairipotaba, Nova Fátima, Piracanjuba, Pontalina, Professor Jamil, São Miguel do Passa Quatro e Senador Canedo.

VARA DO TRABALHO DE CALDAS NOVAS

Criada pela Lei nº 7.729 de 16-11-1989

Data de instalação: 21-02-1992

Cidades jurisdicionadas: o respectivo Município e os de Água Limpa, Corumbaíba, Marzagão, Morrinhos e Rio Quente.

VARA DO TRABALHO DE CATALÃO

Criada pela Lei nº 7.471 de 30-04-1986

Data de instalação: 30-09-1987

Cidades jurisdicionadas: o respectivo Município e os de Ananguera, Campo Alegre de Goiás, Cumari, Davinópolis, Goiandira, Ipameri, Nova Aurora, Ouidor, Palmelo, Pires do Rio, Santa Cruz, Três Ranchos e Urutaí.

VARA DO TRABALHO DE CERES

Criada pela Lei nº 8.432 de 11-06-1992

Data de instalação: 25-11-1992

Cidades jurisdicionadas: o respectivo Município e os de Carmo do Rio Verde, Goianésia, Ipiranga de Goiás, Itapaci, Jaraguá, Morro Agudo de Goiás, Nova América, Nova Glória, Rialma, Rianápolis, Rubiataba, Santa Isabel, Santa Rita do Novo Destino, São Patrício, Uruana, Uruíta e Vila Propício.

VARA DO TRABALHO DE FORMOSA (*)

Criada pela Lei nº 7.471 de 16-01-1989

Data de instalação: 18-12-1992

Cidades jurisdicionadas: o respectivo Município e os de Água Fria de Goiás, Alto Paraíso de Goiás, Cabeceiras, Flores de Goiás, Planaltina, Santa Rosa, São Gabriel de Goiás, São João D'aliança e Vila Boa.

(*) Jurisdição modificada por meio da RA nº 69/2004, que transferiu os municípios de Mimoso de Goiás e Padre Bernardo para a jurisdição da Vara do Trabalho de Valparaíso de Goiás.

VARA DO TRABALHO DE GOIÁS

Criada pela Lei nº 8.432 de 11-06-1992

Data de instalação: 19-12-1992

Cidades jurisdicionadas: o respectivo Município e os de Araguapaz, Aruanã, Britânia, Buriti de Goiás, Faina, Guaraíta, Heitorai, Itaberaí, Itaguari, Itapuaru, Itapirapuã, Itapuranga, Itauçu, Jussara, Matrinchã, Mossâmedes, Mozarlândia, Novo Brasil, Novo Goiás, Sanclerlândia, Santa Fé de Goiás e Taquaral de Goiás.

VARA DO TRABALHO DE IPORÁ

Criada pela Lei nº 8.432 de 11-06-1992

Data de instalação: 27-01-1993

Cidades jurisdicionadas: o respectivo Município e os de Amorinópolis, Aragarças, Arenópolis, Baliza, Bom Jardim de Goiás, Caiapônia, Diorama, Doverlândia, Fazenda Nova, Israelândia, Ivolândia, Jaupaci, Montes Claros

de Goiás, Palestina de Goiás e Piranhas.

VARA TRABALHISTA DE ITUMBIARA

Criada pela Lei nº 7.729 de 16-01-1989

Data de instalação: 20-10-1989

Cidades jurisdicionadas: o respectivo Município e os de Almerindópolis, Aloândia, Bom Jesus de Goiás, Buriti Alegre, Cachoeira Dourada, Goiatuba, Gouvelândia, Inaciolândia, Joviânia, Panamá e Vicentinópolis.

VARA DO TRABALHO DE JATAÍ

Criada pela Lei nº 7.729 de 16-01-1989

Data de instalação: 07-02-1992

Cidades jurisdicionadas: o respectivo Município e os de Aparecida do Rio Doce, Aporé, Cachoeira Alta, Caçu, Estância, Itajá, Itarumã, Itumirim, Lagoa Santa, Navislândia, Paranaiguara, São Simão e Serranópolis.

VARA DO TRABALHO DE LUZIÂNIA (*)

Criada pela Lei nº 7.729 de 16-01-1989

Data de instalação: 15-05-1992

Cidades jurisdicionadas: o respectivo Município e o de Cristalina.

(*) Jurisdição modificada por meio da RA nº 12/2004, que aprovou a instalação da Vara do Trabalho de Valparaíso de Goiás, em substituição à criação da 2ª Vara do Trabalho de Luziânia.

VARA DO TRABALHO DE MINEIROS

Criada pela Lei nº 8.432 de 11-06-1992

Data de instalação: 31-10-1997

Cidades jurisdicionadas: o respectivo Município e os de Chapadão do Céu, Perolândia, Portelândia e Santa Rita do Araguaia.

VARA DO TRABALHO DE PORANGATU

Criada pela Lei nº 10.770 de 21-11-2003

Data de instalação: 14-01-2005

Cidades jurisdicionadas: o respectivo Município e os de Bonópolis, Campinaçu, Estrela do Norte, Formoso, Minaçu, Montividiu do Norte, Mundo Novo, Mutunópolis, Nova Crixás, Novo Planalto, Santa Teresa de Goiás, São Miguel do Araguaia e Trombas.

VARA DO TRABALHO DE POSSE

Criada pela Lei nº 10.770 de 21-11-2003

Data de instalação: 02-04-2004

Cidades jurisdicionadas: o respectivo Município e os de Alvorada do Norte, Buritinópolis, Campos Belos, Cavalcante, Damianópolis, Divinópolis de Goiás, Guarani de Goiás, Iaciara, Mambai, Monte Alegre de Goiás, Nova Roma, São Domingos, Simolândia, Sítio D'abadia e Teresina de Goiás.

VARA DO TRABALHO DE RIO VERDE (2 Varas) (*)

Cidades jurisdicionadas: o respectivo Município e os de Acreúna,

Castelândia, Maurilândia, Montividiu, Porteirão, Quirinópolis, Santa Helena de Goiás, Santo Antônio da Barra e Turvelândia.

(*) A Lei 10.770/2003 criou a 2ª Vara do Trabalho em Rio Verde/GO.

VARA DO TRABALHO DE SÃO LUÍS DE MONTES BELOS

Criada pela Lei nº 8.432 de 11-06-1992

Data de instalação: 11-12-1992

Cidades jurisdicionadas: o respectivo Município e os de Adelândia, Americano do Brasil, Anicuns, Aurilândia, Cachoeira de Goiás, Choupana, Córrego do Ouro, Firminópolis, Indiara, Jandaia, Moiporá, Nazário, Palmeiras de Goiás, Palminópolis, Paraúna, São João da Paraúna e Turvânia.

VARA DO TRABALHO DE URUAÇU

Criada pela Lei nº 7.729 de 16-01-1989

Data de instalação: 08-05-1992

Cidades jurisdicionadas: o respectivo Município e os de Alto Horizonte, Amaralina, Barro Alto, Campinorte, Campos Verdes, Crixás, Guarinos, Hidrolina, Mara Rosa, Niquelândia, Nova Iguaçú de Goiás, Pilar de Goiás, Santa Terezinha, São Luís do Norte, Uirapuru (incluído por meio da RA nº 86/2003) e Colinas do Sul (incluído por meio da RA nº 86/2003).

VARA DO TRABALHO DE VALPARAÍSO DE GOIÁS (*) ()**

Criada pela Lei nº 10.770, de 21-11-2003, combinada com a RA nº 12/2004

Data de instalação: 07-01-2005

Cidades jurisdicionadas: o respectivo Município e os de Cidade Ocidental, Novo Gama, Santo Antônio do Descoberto, Águas Lindas, Mimoso de Goiás e Padre Bernardo.

(*) Instalação foi aprovada por meio da RA nº 12/2004, em substituição à criação da 2ª Vara do Trabalho de Luziânia.

(**) Jurisdição modificada por meio da RA nº 69/2004, que transferiu os municípios de Mimoso de Goiás e Padre Bernardo da Vara do Trabalho de Formosa para a jurisdição da Vara do Trabalho de Valparaíso de Goiás.

Agora VOCÊ JÁ SABE em qual CIDADE e em qual VARA do Trabalho deve propor a sua Reclamação Trabalhista.

Conforme o disposto no art. 112 da Constituição Federal, "a lei criará Varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição atribuí-las aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho". No particular ao Estado de Goiás, todos os municípios estão abrangidos pela jurisdição das Varas do Trabalho pertencentes à 18ª Região.

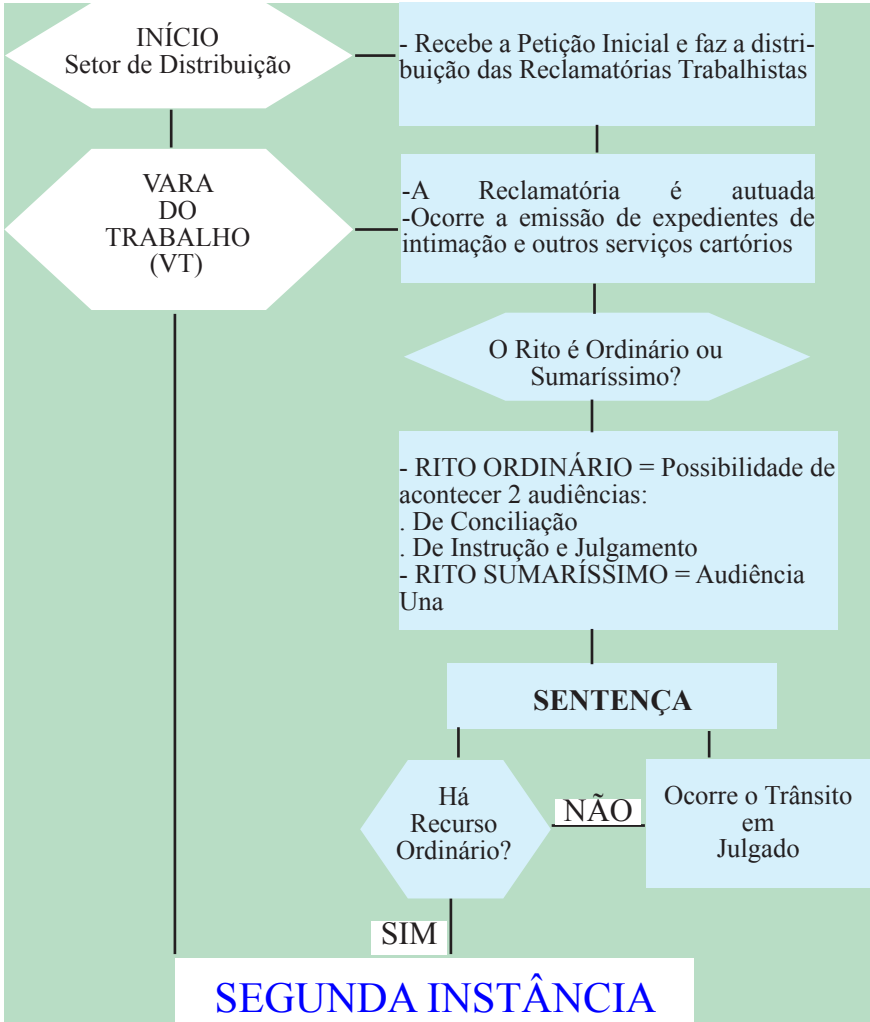
JURISDIÇÃO do TRT 18ª Região



FLUXOGRAMA REFERENTE À TRAMITAÇÃO PROCESSUAL DA RECLAMATÓRIA TRABALHISTA NA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

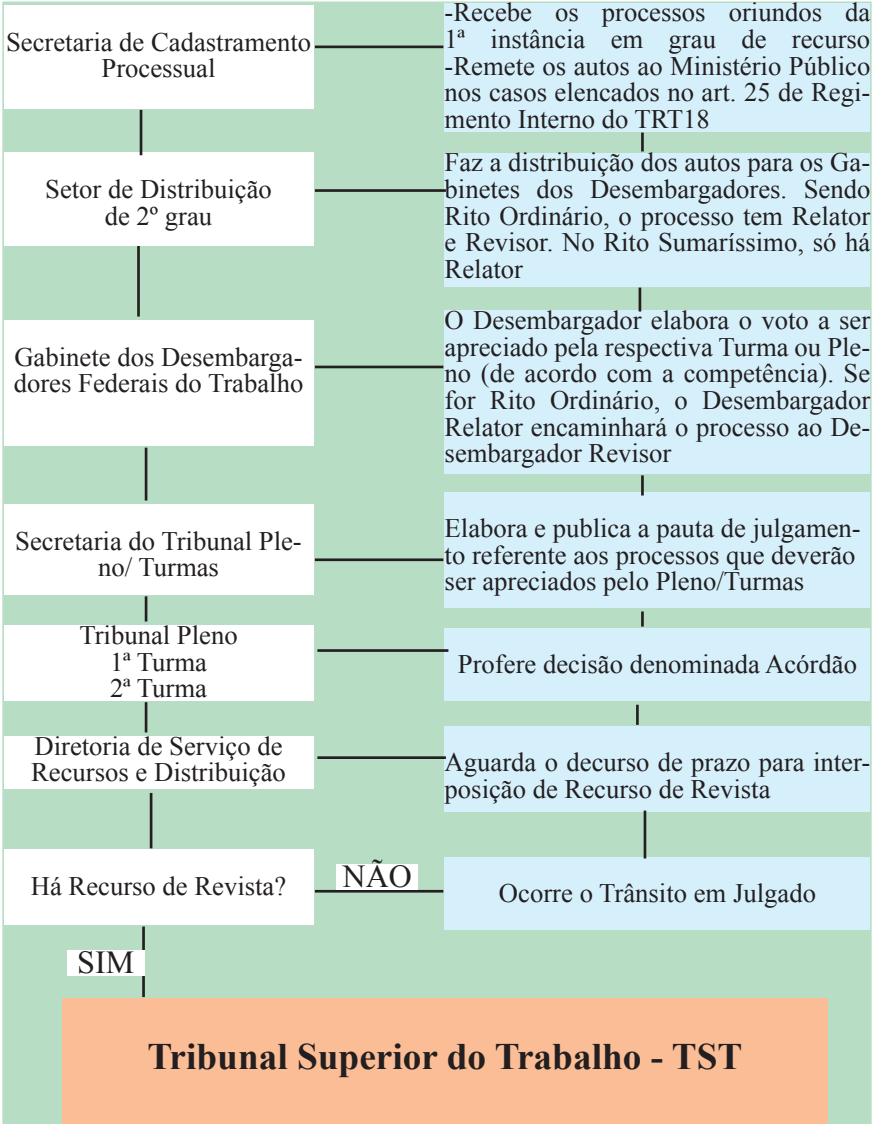
FLUXOGRAMA

PRIMEIRA INSTÂNCIA



FLUXOGRAMA

SEGUNDA INSTÂNCIA



BIBLIOGRAFIA

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 4.d. São Paulo: Ltr, 2008

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 8. ed. São Paulo: Ltr, 2008

CARRION, Valentim. Comentários à consolidação das leis do trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2007

MARTINS, Sérgio Pinto, Comentários à CLT. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007

SILVA, De Plácido e, Vocabulário Jurídico. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991

CALDAS, Gilberto, Como traduzir e empregar o latim forense. São Paulo: Praxe Jurídica

ZANGRANDO, Carlos Henrique, Resumo do direito do trabalho. 3. ed. São Paulo: Edições Trabalhistas

MACIEL, José Alberto Couto. Novo direito do trabalho ao alcance de todos. 15. ed. São Paulo: LTr, 1997

Resoluções do CODEFAT

Circulares da CEF

Atos Normativos editados pelo TRT 18ª Região

Sites úteis:

www.previdenciasocial.gov.br

www.mte.gov.br

www.planalto.gov.br

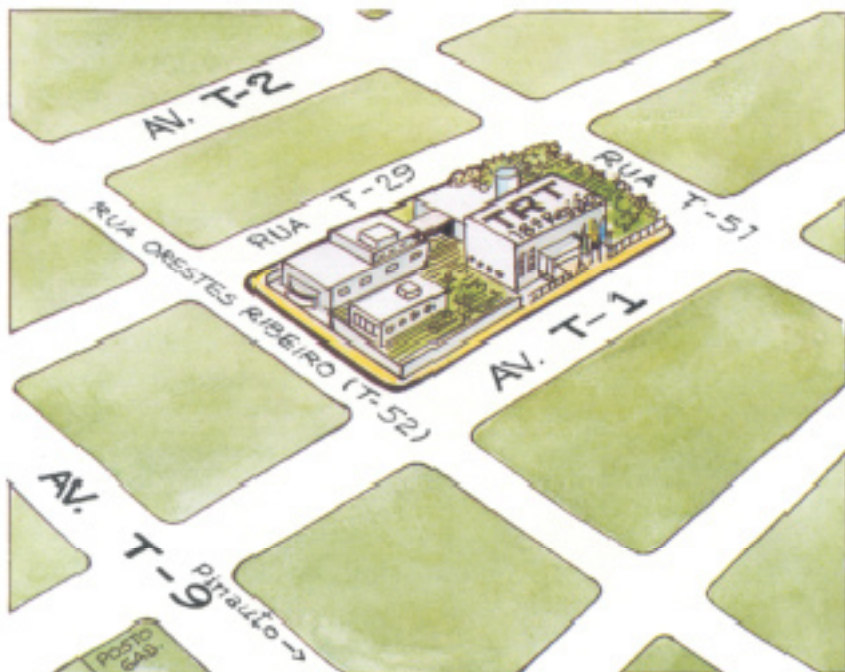
www.trt18.jus.br

www.tst.gov.br

www.stf.jus.br

www.stj.jus.br

Mapa de localização



Consulta Processual
TELE-TRT: 0800-626622
Site na Internet: www.trt18.jus.br