

Texto Modificado

Orientações ao público sobre normas trabalhistas e o funcionamento da Justiça do Trabalho

(Textos adaptados do documento original publicado no site do TRT 18 Região, revisados pelos Juizes
Osmair Couto e Lamartino França)

Manual do Trabalhador

Manual do Empregador

Como funciona a Justiça do Trabalho

Links para legislação

Manual do Trabalhador

Esta página traz respostas às dúvidas mais frequentes dos trabalhadores com relação a seus direitos:

Quais são os meus direitos em relação ao meu emprego?

E a previdência?

Se eu quiser processar o patrão, quem eu devo procurar?

Como o advogado vai me cobrar?

Quanto tempo vai demorar a ação trabalhista

Onde eu posso obter informações sobre meu processo?

O que são as Comissões de Conciliação Prévia?

Quais são os meus direitos em relação ao meu emprego?

Dentre os direitos do empregado, destacamos:

Anotação na CTPS: A anotação na carteira é obrigatória e seu não cumprimento pode ocasionar a assinatura do documento pela Vara do Trabalho, notificação às autoridades competentes e inclusive a prisão do patrão.

Salário: O empregado tem direito a seu salário, nunca inferior ao mínimo legal, que deve ser pago até o quinto dia do mês subsequente ao vencido. O salário não pode ser reduzido a não ser por convenção ou acordo coletivo. Só podem ser efetuados descontos no salário com expressa autorização do empregado.

Férias: As férias são adquiridas após 12 meses de trabalho e deverão ser pagas nos doze meses subsequentes à aquisição, sob pena de pagamento em dobro. As férias devem ser pagas sempre com 1/3 de acréscimo.

Décimo Terceiro: O décimo terceiro é pago em duas etapas. A primeira, correspondente a 50% do seu valor total, deve ser paga até o dia 30 de novembro, ou por ocasião das férias, se assim for requerido pelo empregado em janeiro. O restante do valor será pago numa segunda etapa até o dia 20 de dezembro.

FGTS: O patrão deverá também recolher o FGTS na conta vinculada do empregado, num montante de 8% de sua remuneração.

Intervalo: Se trabalhar mais de seis horas diárias deve ser concedida no mínimo uma hora para almoço, sob pena de pagamento de indenização correspondente. Para trabalho de quatro a seis horas, o intervalo deve ser de no mínimo quinze minutos.

Horas Extras: Se o empregado trabalhar horas extras, receberá as mesmas com um adicional de pelo menos 50% do valor da hora normal. Se o trabalho for realizado em domingo ou feriado e não houver outro dia de folga, o adicional será de 100%.

Adicional Noturno: O empregado que trabalha em horário noturno (assim considerado das 22h às 05h), terá direito ao adicional de pelo menos 20%. Para o trabalhador rural o adicional é de 25% (na agricultura o horário noturno é das 21h as 5h, e na pecuária das 20h as 4h).

Texto Modificado

Adicional de Insalubridade: Corresponde a um valor entre 10 e 40% do salário mínimo para aqueles que trabalham em ambiente que pode causar danos à saúde. A existência desse dano e o grau de intensidade, que serve para o cálculo do adicional, são avaliados por peritos.

Adicional de Periculosidade: Corresponde a 30% do valor salário e é devido quando o empregado trabalha com combustível, explosivos, inflamáveis ou eletricidade.

Verbas Rescisórias: Se o empregado for demitido sem motivo, o empregador deverá conceder-lhe o aviso prévio ou pagar a indenização correspondente em dinheiro e ainda fazer a entrega das guias do FGTS, devendo-lhe mais 40% sobre o valor dos depósitos já corrigidos monetariamente. Deve pagar as férias vencidas e proporcionais com 1/3 de acréscimo. Igualmente deverá pagar o 13º vencido e proporcional. Se houver trabalhado por período de ao menos seis meses, o empregado também deve receber as guias do seguro-desemprego, o que lhe dará direito a uma remuneração enquanto ficar desempregado pelo prazo máximo de cinco meses, proporcional ao tempo de serviço.

O empregador tem os seguintes prazos para o pagamento das verbas de rescisão:

- até o 1º dia útil imediato ao término do contrato;
- até o 10º dia contado da data da demissão quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento.

O descumprimento desses prazos pode ocasionar a multa correspondente ao valor de um salário do trabalhador.

Estabilidade: Não podem ser demitidos, a não ser que a contratação tenha sido por prazo determinado ou por experiência, ocorra a extinção da empresa, por motivo de força maior, ou por cometimento de falta grave, os empregados que estiverem nas seguintes situações:

- gestante: desde a concepção até 5 meses após o parto;
- o membro da CIPA, da Comissão de Conciliação Prévia, dirigente de cooperativa e o dirigente sindical: desde a eleição até um ano após o término do mandato;
- que tiver sofrido acidente de trabalho: no ano seguinte ao término do auxílio-doença acidentário.

Licenças Paternidade: em caso de nascimento de filho o empregado terá direito a cinco dias de licença, sem prejuízo da remuneração.

Licença Maternidade: a empregada gestante tem direito a 120 dias de licença, sem prejuízo do salário.

Licença Adotante: o prazo depende da idade da criança adotada.

Até 1 (um) ano de idade: 120 dias

De 1 (um) a 4 (quatro) anos: 60 dias

De 4 (quatro) a 8 (oito) anos: 30 dias

Vale Transporte: o empregador deve fornecer vales-transporte ao empregado, que necessite utilizar-se de transporte público para deslocar-se até o emprego, podendo aquele descontar deste até 6% do valor do benefício.



E a previdência ?

Os encargos relativos ao INSS são variáveis, maiores informações podem ser obtidas no site (<http://www.inss.gov.br>)



Se eu quiser processar o patrão, quem eu devo procurar?

- Sindicato a que é associado;
- Advogados ou Estagiários das Faculdades de Direito;
- Apresentar sua reclamação diretamente à justiça, por escrito, sem a assistência de um advogado;
- Dirigir-se pessoalmente à uma vara trabalhista, onde sua reclamação verbal será reduzida a termo, que significa dizer que alguém colocará seu caso por escrito para poder formar o processo.

Os advogados de sindicatos e estagiários das faculdades de direito não devem cobrar pelos serviços prestados.

Mesmo podendo apresentar-se sozinho, é sempre aconselhável que o empregado procure um advogado. Esse profissional possui maior intimidade com a atuação judiciária e todas as técnicas que envolvem a defesa de interesses em juízo. A participação de um advogado pode ser fundamental para o bom resultado da causa.

Em qualquer desses casos é importante ter consigo os documentos pessoais, carteira de trabalho e outros referentes ao contrato de emprego, como recibos de pagamento, termo de rescisão, etc.

Em caso de perda, o empregado que não conta com o benefício da justiça gratuita pagará as custas processuais, que são taxas cobradas pelos serviços da Justiça do Trabalho. Para ter o benefício basta declarar, sob as penas da lei, que não tem condições de pagá-las sem prejuízo do próprio sustento ou de sua família.



Como o advogado vai me cobrar?

O advogado cobrará conforme for combinado previamente. Em geral, os advogados que trabalham para o empregado cobram ao final da causa, dependendo do resultado. Os valores variam de 20 a 30%.

O advogado tem o dever de diligência na condução de seu processo, caso cometa alguma falha na defesa de seus interesses, ocasionando-lhe prejuízos, o advogado poderá ser acionado por meio de representação junto à OAB, ou na Justiça Comum, para reparação dos danos causados.



Quanto tempo vai demorar a ação trabalhista?

Uma ação trabalhista pode levar algum tempo para ser solucionada, depende do valor da causa, da Vara em que cair, da existência de recurso etc.

Na primeira audiência, é perguntado se há interesse em se fazer um acordo, em caso afirmativo o processo já é encerrado.

Se não houver acordo toma-se a defesa e passa-se à instrução, que é coleta de depoimentos das partes e das testemunhas. Pode haver perícia técnica em casos de insalubridade ou periculosidade, bem como perícia contábil, antes do julgamento.

Em Mato Grosso, o prazo médio de para o julgamento nas varas é atualmente de mais ou menos 65 dias. Se houver recursos, a ação será novamente julgada, dessa vez por um grupo de juízes reunidos no Tribunal Regional.

Em alguns casos os recursos nos processos podem chegar ao Tribunal Superior do Trabalho, sediado em Brasília.

Quando não há recursos, ou já foram todos julgados, o processo entra fase de execução, que é quando ocorre o pagamento.

Se o réu não pagar voluntariamente, o juiz forçará a execução da condenação. Podem ser necessárias novas perícias. Tudo depende da orientação do juiz e do tipo de ação.



Onde eu posso obter informações sobre meu processo?

O melhor modo de se informar sobre o andamento de um processo é obter de seu advogado um posicionamento do feito. Ele é obrigado a acompanhar o processo e informar-lhe o correto andamento, e, inclusive, fornecer outras informações que a parte desejar.

O interessado poderá consultar diretamente o andamento do processo pela Internet, no endereço www.trt.23.gov.br ou dirigir-se pessoalmente a uma das Varas do Trabalho da 23ª Região, e lá obter as informações do processo que deseja acompanhar.

A parte pode procurar informações diretamente no balcão da Vara onde o processo está em curso, no balcão de informações localizado na portaria do TRT, ou em um dos terminais de extrato informatizados.

Os terminais de extrato fazem parte de um sistema informatizado especialmente desenvolvido pela maioria dos TRTs inspirado nos terminais de informação de bancos (o terminal é muito parecido), e, ao digitar os dados do processo, o interessado terá os últimos andamentos do mesmo.



O que são as Comissões de Conciliação Prévia?

Nas empresas ou nos sindicatos, podem ser criadas comissões com representantes dos empregados e empregadores para tentar conciliar os conflitos que ocorrerem durante ou após o término do contrato, antes da causa ser levada à justiça. O empregado nunca pode ser obrigado a fazer o acordo, mas, se fizer, o termo será levado à homologação do juiz e aquelas questões serão consideradas já solucionadas, passíveis de execução judicial caso seja descumprido o acordo.



Manual do Empregador

Esta página traz informações básicas sobre os procedimentos legais dos empregadores em suas relações trabalhistas.

Como proceder a fim de evitar ações trabalhistas?

Quais são os encargos que o patrão deve pagar mensalmente?

Fui acionado, e agora?

Como eu deverei pagar o meu advogado?

Quanto tempo vai levar até o final da ação?

Como obter informações sobre o processo em que sou réu?

O que são Comissões de Conciliação Prévia?

Como proceder a fim de evitar ações trabalhistas?

Para se evitar reclamações trabalhistas, o empregador deverá cumprir estritamente a legislação trabalhista vigente. Para tanto, recomenda-se sempre ao empregador dispor de um advogado especializado na área para consultar as dúvidas que tiver, principalmente aquele que explora atividade econômica. Uma boa orientação jurídica certamente previne muitas reclamações trabalhistas.

Por outro lado, o empregador nunca deve buscar manobras ou artifícios que visem a sonegar direitos trabalhistas diretos ou indiretos. Práticas comuns como admitir empregado sem registro em Carteira de Trabalho, ainda que por pouco tempo, pagar salários "por fora" lesando o fisco e a previdência; pagar salários com notas "frias", emitir recibos em branco, etc., são fraudes facilmente desmascaradas na Justiça do Trabalho, a ainda podem importar em desdobramentos administrativos (pesadas multas, além dos recolhimentos com juros, correção monetária, acrescidas das multas previstas em lei para recolhimentos em atraso), e, não raro, de sérios envolvimento criminais, principalmente nas últimas hipóteses. A lei não pode amparar o mau empregador.

O empregador, se não estiver contente com seu empregado, deve antes de despedi-lo imotivadamente ou tomar qualquer outra atitude, conversar abertamente com ele. A falta do diálogo patrão-empregado desencadeia muitas reclamações trabalhistas. Ambientes de trabalho sem qualquer oportunidade de discussão dos problemas existentes, acabam desafogando em reclamações trabalhistas, com nítido tom de desforra mais que de reivindicação de direitos propriamente. Certamente, muitos destes litígios poderiam ser evitados se as questões levadas a Juízo fossem discutidas durante o contrato de trabalho. E, para tanto, o empregador sempre terá de ouvir as queixas que os empregados apresentam, e discutir, sem qualquer temor, sua procedência ou não. O diálogo e a franca discussão dos problemas são parte do espírito democrático e mostram-se os melhores meios de solver os conflitos trabalhistas em sua raiz.

Outro mecanismo que pode ser utilizado é a negociação com os sindicatos para flexibilização de alguns direitos que estiverem tornando-se extremamente onerosos.

O conjunto destas providências não evitará totalmente reclamações trabalhistas, todavia certamente poderá amenizar a maior parte delas.



Quais os encargos que o patrão deve pagar mensalmente ?

Tipo de Contribuição	% sobre a folha de salários
Previdência Social	20%
FGTS	8% (no caso de despedida sem justa causa deverá depositar mais 40% sobre o saldo existente na conta vinculada)
Seguro de Acidente de Trabalho	De 1 ^a 3% dependendo do risco de trabalho
Salário Educação	2,5%
Entidades de Serviço Social	De 0,6 a 1,5 %
INCRA	0,2 %



Fui acionado, e agora?

Ao receber uma reclamação trabalhista, procure imediatamente um advogado ou estagiários nas faculdades de direito. Certas providências dentro do processo contam prazo imediatamente após o recebimento da notificação inicial (o prazo para apresentação da defesa é em geral de 5 dias) e seu advogado saberá tomar as medidas necessárias.

Apesar de, no processo trabalhista, a parte poder se defender sem o auxílio de advogado, a defesa dos interesses por este profissional se mostra a mais adequada e inteligente alternativa para um patrão acionado. O advogado possui maior intimidade com a atuação judiciária e todas as técnicas que envolvem a defesa de interesses em Juízo.

Na notificação inicial consta a convocação para uma audiência designada para determinada data, num respectivo endereço. Não deixe de comparecer munido de defesa escrita, apesar da defesa oral ser permitida, e dos documentos necessários para a comprovação de suas alegações. A lei afirma categoricamente que a ausência do empregador na audiência acarreta revelia, que é a falta de defesa, e tudo o que foi dito pelo ex-empregado na reclamação inicial passa a ser verdade (pena de confissão), o que pode significar uma condenação certa e, em alguns casos, passa a ser verdade aquilo que você sabe que não é.

É necessário muito cuidado ao nomear um preposto para representá-lo em audiência. O preposto deve ser empregado da empresa e saber dos fatos que estarão sendo discutidos, caso contrário poderá ser aplicada a pena de confissão.

Por mais que uma reclamação lhe traga um dissabor, e isso é natural, pois ninguém gosta de ser chamado em juízo, jamais deixe de pensar em uma possibilidade de acordo. Compor-se amigavelmente é uma solução prática e inteligente para qualquer questão trabalhista, principalmente porque pode implicar em uma significativa redução de custos. Muitas vezes, o custo de manutenção de um processo trabalhista é maior que a própria condenação acrescida de seus encargos habituais.

Ninguém é obrigado a fazer um acordo, mas se o Juiz da Vara Trabalhista recomendar uma composição amigável, ele certamente saberá dos riscos que poderão implicar uma condenação. Expressões como "só sobre meu cadáver faço acordo" demonstram imaturidade do empregador e podem acarretar maiores custos, além de outras implicações.

Protelar um processo trabalhista não é bom negócio, pois, com a inflação estabilizada, além da correção monetária incidente, os débitos trabalhistas sofrem a incidência de juros contados da data de proposição da reclamação até seu efetivo pagamento, à base da taxa de 1% ao mês e 12% ao ano. Em processos mais prolongados, somente os juros podem encarecer 50% ou mais sua dívida. Além disto, um acordo sempre é mais barato que uma condenação.



Como eu deverei pagar o meu advogado?

Existem várias formas de se pagar um advogado. Desde um valor fixo pela defesa de seus interesses até o pagamento por hora trabalhada.

Sempre será importante o empregador celebrar um contrato prévio e por escrito de honorários com o advogado antes de outorgar a este procuração para a defesa de seus interesses. O advogado tem o dever de diligência na condução de seu processo, e caso o advogado cometa alguma falha na defesa de seus interesses, ocasionando-lhe prejuízos, o advogado poderá ser acionado por meio de representação na OAB, ou na Justiça Comum, para reparação dos danos causados.



Quanto tempo vai levar até o final da ação?

A duração de uma ação trabalhista depende muito da matéria envolvida, além de outros fatores.

Questões como insalubridade, diferenças de comissões, ou até falsidade de documentos, dependem de um tempo maior, pois pessoas estranhas ao processo (peritos) deverão dar opinião sobre as alegações feitas pelas partes.

Outras questões mais simples dependem somente de provas em audiência (depoimentos pessoais e oitiva de testemunhas), ou até delas prescindem, sendo certo que a soma de todos estes fatores determinam o tempo que a solução irá demanda.

Na primeira audiência, é perguntado se há interesse em se fazer um acordo, em caso afirmativo o processo já é encerrado.

Se não houver acordo toma-se a defesa e passa-se à instrução, que é coleta de depoimentos das partes e das testemunhas. Pode haver perícia técnica em casos de insalubridade ou periculosidade, bem como perícia contábil, antes do julgamento.

Em Mato Grosso, o prazo médio de para o julgamento nas varas é atualmente de mais ou menos 65 dias.

Se houver recursos, a ação será novamente julgada, dessa vez por um grupo de juízes reunidos no Tribunal Regional.

Em alguns casos os recursos nos processos podem chegar ao Tribunal Superior do Trabalho, sediado em Brasília.

Quando não há recursos, ou já foram todos julgados, o processo entra fase de execução, que é quando ocorre o pagamento.

Se o réu não pagar voluntariamente, o juiz forçará a execução da condenação. Podem ser necessárias novas perícias. Tudo depende da orientação do juiz e do tipo de ação.



Como obter informações sobre o processo em que sou réu?

O melhor modo de se informar sobre o andamento de um processo é obter de seu advogado um posicionamento do feito. Ele é obrigado a acompanhar o processo e informar-lhe o correto andamento, e, inclusive, fornecer outras informações que a parte desejar.

A parte poderá dirigir-se pessoalmente a uma das Varas do Trabalho da 23ª Região, e lá obter as informações do processo que deseja acompanhar. A parte pode procurar diretamente no balcão da Vara onde o processo está em curso ou em um dos terminais informatizados de verificação do andamento dos processos.

Trata-se do sistema informatizado especialmente desenvolvido pela maioria dos TRTs inspirado nos terminais de informação de bancos (o terminal é muito parecido), e, ao digitar os dados do processo, o interessado terá os últimos andamentos do mesmo.

O processo também pode ser acompanhado pela Internet na página do TRT: www.trt23.gov.br.



O que são Comissões de Conciliação Prévia?

Nas empresas ou nos sindicatos, podem ser criadas comissões com representantes dos empregados e empregadores para tentar conciliar os conflitos que ocorrerem durante ou após o término do contrato, antes da causa ser levada à justiça. O empregado nunca pode ser obrigado a fazer o acordo, mas, se fizer, o termo será levado à homologação do juiz e aquelas questões serão consideradas já solucionadas, passíveis de execução judicial caso seja descumprido o acordo.



Como funciona a Justiça do Trabalho

Quando e como recorrer à Justiça do Trabalho

Como caminha o processo trabalhista

Dissídio Coletivo

Documentos úteis em uma Reclamação Trabalhista

Informações nos Sindicatos

Diferença entre Justiça do Trabalho e Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho

Competência da Justiça do Trabalho

Quando e como recorrer à Justiça do Trabalho

Tanto o empregado quanto o empregador podem recorrer à Justiça do Trabalho sempre que se sentirem prejudicados em seus direitos.

A Reclamação Trabalhista deve ser apresentada por escrito, com ou sem advogado ou através do sindicato.

Pode-se também fazer uma Reclamação Verbal, ou seja, procurar pessoalmente uma Vara do Trabalho e apresentar a Carteira de Trabalho ou outros documentos que permitam a análise da questão, para atermar a reclamação, que significa dizer que alguém no Tribunal irá colocar o caso por escrito para formar o processo.



Como caminha o processo trabalhista

- 1- Através da Diretoria de Serviço de Protocolo, a reclamação chega a uma das Varas Trabalhistas.
- 2- Na audiência inicial é proposto um acordo entre as partes. Havendo acordo o processo já termina.
- 3 – Se não houver acordo é feita a instrução e o julgamento. É colhida a defesa, são ouvidas testemunhas e/ou peritos e depois o juiz profere a sentença.
- 4- Da Sentença proferida pelo juiz da Vara cabe recurso ao TRT - 2ª Instância - onde o processo vai ser examinado e julgado pelo Pleno, um colegiado composto de Juizes Togados.
- 5- Em algumas hipóteses, pode haver recurso da decisão dos juizes do TRT - denominada acórdão - caso em que o processo segue para o TST.
- 6- Não cabendo mais recursos, o processo volta para a vara de origem, se for no interior, ou para a SIEEX, se na Capital, tendo início a fase de execução, quando serão feitos os cálculos finais para a cobrança do débito da parte vencida, a fim de que se proceda ao pagamento à parte vencedora.



O Dissídio Coletivo

Algumas ações têm início já no Tribunal, como é o caso dos Dissídios Coletivos, que envolvem direitos de grupos de trabalhadores reunidos em Sindicatos e Federações, e cujas decisões são estendidas a toda a categoria profissional. Dissídio Coletivo é uma reclamação trabalhista a nível de Tribunal onde o Sindicato dos empregados e o Sindicato dos empregadores buscam melhores condições de trabalho que vão integrar o contrato de trabalho.



Documentos úteis em uma Reclamação Trabalhista

- Carteira de Trabalho, CPF, Carteira de Identidade
- Nome e endereço completo da Empresa em questão
- Contrato de Trabalho
- Rescisão do Contrato de Trabalho
- Aviso Prévio
- Recibos de pagamentos e, em caso de salário comissionado, bloco de pedido
- Documento sindical (acordo coletivo, convenção coletiva, etc) - obter junto ao Sindicato de Classe
- Comprovante do horário de trabalho (em caso de reclamação de horas extras e adicional noturno)
- Certidão de nascimento dos filhos menores de 14 anos (quando for reclamar salário-família)
- Empregados menores de 18 anos precisam estar acompanhados do pai ou mãe, com documento de identidade.
- Em caso de falência da empresa, apresentar nome e endereço do síndico da massa falida.

Documentos e Testemunhas são importantes meios de **prova** das alegações feitas ao juiz. É com base nas provas que o juiz julga, sem elas ele não poderá considerar como verdadeiras as afirmações do empregado ou do empregador.



Informações nos Sindicatos

Se você está se sentindo prejudicado em seus direitos trabalhistas, procure orientação no seu Sindicato. Informe-se sobre duração de jornada de trabalho, aviso-prévio, horas-extras e outras dúvidas que tiver, antes de recorrer à Justiça do Trabalho. Na maioria dos Sindicatos há um Assessor jurídico que dá plantão para tirar as dúvidas dos associados.



Diferença entre Justiça do Trabalho e Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho

Não confunda. Tratam-se de órgãos distintos:

O **Ministério do Trabalho** é órgão do Poder Executivo e cabe a ele, através das Delegacias Regionais do Trabalho, fiscalizar o cumprimento das leis de proteção ao trabalho e prestar outros serviços como: emitir a Carteira de Trabalho e conceder o seguro-desemprego. Sua atuação é espontânea.

O **Ministério Público do Trabalho** também é órgão do Ministério Público Federal, em que atuam os procuradores do trabalho, que podem: receber denúncias de desrespeito às leis do trabalho, representar contra as empresas, emitir pareceres em processos perante os tribunais, inclusive nos conflitos coletivos com a ocorrência de greve, dentre outros. O Ministério Público do Trabalho também intervém nos processos onde há interesses de menores e de índios.

Já a **Justiça do Trabalho** é um órgão do Poder Judiciário, que procura conciliar ou julgar os conflitos entre patrões e empregados, quando acionada por uma das partes.



Competência da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho é um ramo do Poder Judiciário que tem por finalidade dirimir as questões decorrentes da relação de emprego, cuja competência é estabelecida no **artigo 114 da Constituição Federal**, *verbis* :

"Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

§ 3º Compete ainda à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir."

O Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região tem, por sua vez, competência para decidir sobre as questões trabalhistas ocorridas somente no âmbito do Estado de Mato Grosso que possui cinco Varas na Capital e oito no interior (Alta Floresta, Barra do Garças, Cáceres, Colíder, Diamantino, Sinop, Rondonópolis e Tangará da Serra).

As decisões proferidas pelo TRT-23ª Região, dependendo do tipo de processo que lhe é submetido, são em primeira instância (nas Varas ou Tribunal) ou segunda instância (processos de competência originária do Tribunal).

Nas localidades onde não existem Varas do Trabalho, e que não estejam sobre jurisdição destas, os Juízes de Direito estão encarregados legalmente de conhecer e julgar as questões que envolvam as relações de emprego (art. 668 da CLT).



Texto Modificado

Links para legislação

Abaixo, algumas páginas que publicam legislação, inclusive a trabalhista, bem como jurisprudências trabalhistas em seu inteiro teor.

www.planalto.gov.br

www.presidencia.gov.br

www.senado.gov.br

www.oab.gov.br

www.previdenciasocial.gov.br

www.tst.gov.br

www.stf.gov.br

www.trt23.gov.br

www.mtb.gov.br (normas sobre segurança do trabalho)

