

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 7ª REGIÃO - CEARÁ

Nova edição

CARTILHA DOS DIREITOS TRABALHISTAS EU E MEU EMPREGO





CARTILHA DOS DIREITOS TRABALHISTAS EU E MEU EMPREGO



© 2008 Amatra IV

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra,
desde que citada a fonte.

Tiragem: 30.000 exemplares

B823c **Brasil. Tribunal Regional do Trabalho. Região, 7ª.**
Cartilha dos Direitos Trabalhistas TRT da 7ª Região - Ceará /
Adaptação e atualização realizada pelo Tribunal Regional do
Trabalho da 7ª Região. Fortaleza: TRT7 , 4ª edição 2011.
45p. : il. color.

1. Direito do trabalho - Brasil. I. Título

CDDir: 341.6(81)

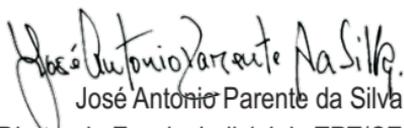
Contato para obtenção de exemplares:
ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 7ª REGIÃO
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região
Av. Santos Dumont, 3384, Aldeota, Fortaleza-CE.
csocial@trt7.jus.br - (85) 3388 9427
ermat@trt7.jus.br - (85) 3388 9339

APRESENTAÇÃO

A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho do Ceará, através de seu diretor, tem o prazer de apresentar a CARTILHA DOS DIREITOS TRABALHISTAS - EU E MEU EMPREGO. A finalidade é divulgar, de forma clara, concisa e objetiva, os direitos básicos dos trabalhadores (urbanos e rurais), incluindo-se as regras que tratam de direito ao salário mínimo, jornada de trabalho, horas extras, FGTS, seguro desemprego, anotação de Carteira de Trabalho, Previdência Social, licenças paternidade, maternidade, para tratamento de saúde e acidente do trabalho.

Com estas informações, A Escola Judicial do TRT espera conferir maior democratização à Justiça do Trabalho, aproximando-a das comunidades mais distantes que, muitas vezes, desconhecem seus direitos e não sabem a quem recorrer nos momentos de maior necessidade.

Com a divulgação desta CARTILHA, desejamos que mais e mais pessoas batam às portas da Justiça do Trabalho em busca da reparação de seus direitos. Nossos Juízes e Servidores estarão prontos para prestar o melhor atendimento possível a todos os cidadãos e cidadãs do Estado do Ceará.


José Antonio Parente da Silva
Diretor da Escola Judicial do TRT/CE

AOS LEITORES

A Cartilha dos Direitos Trabalhistas – Eu e Meu Emprego é a mostra de que a superação da pobreza e a inclusão social se materializam por meio da geração de emprego e renda, e do conhecimento de que o trabalhador tem seus direitos e esses devem ser assegurados.

Com mais uma edição desta Cartilha, esperamos colocar à disposição de homens e mulheres do nosso estado, as ferramentas necessárias para o conhecimento das condições dignas de trabalho para o povo cearense, uma vez que muitos cidadãos desconhecem seus direitos e garantias trabalhistas.

Vale ressaltar que a Cartilha traz informações importantes e do interesse tanto dos trabalhadores como também dos empregadores, no sentido de contribuir para a construção de uma relação de trabalho harmoniosa, saudável e pautada no desenvolvimento do diálogo constante entre esses importantes atores da economia de nosso estado.

Por fim, o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região – Ceará, em parceria com a Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social – STDS, órgão que tem como missão desenvolver e coordenar as políticas do trabalho no estado do Ceará, com o propósito de orientar no adequado conhecimento das regras trabalhistas e aumentar o nível de conhecimento legal de todos os trabalhadores no que toca aos preceitos que regulam seu dia a dia, reuniu nesse volume as informações básicas e necessárias que devem, como um guia, nortear o comportamento do cidadão, visto que sua vida no mundo do trabalho possui estatuto próprio, distinto daquele da informalidade.

Evandro Sá Barreto Leitão

Secretário do trabalho e Desenvolvimento Social

SUMÁRIO

DIREITOS BÁSICOS DOS TRABALHADORES

CARTEIRA DE TRABALHO	1
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	2
SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL	3
JORNADA DE TRABALHO	4
REPOUSO	4
INTERVALO	5
HORAS EXTRAS	5
ADICIONAL NOTURNO	5
ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO	6
13º SALÁRIO (GRATIFICAÇÃO DE NATAL)	7
FÉRIAS	8
MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	9
INSALUBRIDADE	9
PERICULOSIDADE	10
LICENÇA-MATERNIDADE / LICENÇA-PATERNIDADE	11
SALÁRIO-FAMÍLIA	12
RESCISÃO DE CONTRATO: PEDIDO DE DEMISSÃO	13
DISPENSA SEM JUSTA CAUSA	14
HOMOLOGAÇÃO PELO SINDICATO	15
RESCISÃO DE CONTRATO: DISPENSA POR JUSTA CAUSA	16
FALTA GRAVE DO EMPREGADOR	16
FALTA GRAVE DO EMPREGADO	17

SUMÁRIO

FGTS (FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO)	18
SEGURO-DESEMPREGO	19
ABONO DO PIS (PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL)	21
DIREITOS E DEVERES	
DO TRABALHADOR DOMÉSTICO	25
DO ADOLESCENTE EMPREGADO	26
DO APRENDIZ	27
DO ESTAGIÁRIO	28
DO PROGRAMA ESPECIAL DE ESTÁGIO DO GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ	29
DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA	30
DEVERES BÁSICOS DO EMPREGADO	31
DEVERES BÁSICOS DO EMPREGADOR	32
TRABALHO ESCRAVO	33
ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS	
JUSTIÇA DO TRABALHO: FUNÇÃO	37
ESTRUTURA	38
AÇÕES TRABALHISTAS	40
ACORDOS JUDICIAIS	41
RECURSOS JUDICIAIS	42
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO: ATRIBUIÇÕES	43
DENÚNCIAS	44
ONDE BUSCAR INFORMAÇÕES	45
ASSISTÊNCIA JURÍDICA GRATUITA	45

DIREITOS BÁSICOS DOS TRABALHADORES





CARTEIRA DE TRABALHO

É o documento de **identidade** e **histórico** da vida profissional do trabalhador.

Deve-se conservá-la sem rasuras. Ela contribui para assegurar o futuro do trabalhador e seus dependentes.

É proibido alterar anotações ou trocar a fotografia da Carteira de Trabalho.

COMO OBTER A CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS)

Locais:

Ministério do Trabalho e Emprego.

Agência Regional Aufran Nunes, no Fórum Trabalhista de Fortaleza.

Órgãos conveniados: Prefeituras, SINE, Postos de Atendimento.

DOCUMENTOS NECESSÁRIOS (1ª via):

Uma foto 3x4, de fundo branco, Carteira de Identidade, CPF, Título de Eleitor e comprovante de endereço.

ANOTAÇÕES OBRIGATÓRIAS:

Data de admissão, data da saída, salário inicial, função, alterações de salário, férias, dentre outras.

PRAZO PARA ANOTAÇÃO PELO EMPREGADOR:

48 horas.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA



É feito para avaliar as aptidões pessoais e o desempenho profissional do trabalhador, bem como demonstrar as vantagens e condições de trabalho oferecidas pela empresa.

PRAZO MÁXIMO

90 dias.

PRORROGAÇÃO DO CONTRATO

Uma vez (desde que não ultrapasse os 90 dias).

VENCIDO O PRAZO:

O contrato passa a vigorar por prazo indeterminado.

O empregador é obrigado a anotar o contrato de trabalho na Carteira de Trabalho até 48 horas após a contratação.

É proibido novo contrato de experiência após o término do primeiro.

Se o empregado é dispensado sem motivo justo antes do término do prazo, o empregador deve pagar indenização equivalente a 50% dos salários a que o empregado teria direito a receber, se tivesse continuado trabalhando até o final do contrato.

SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

É o valor que deve ser pago a todos os empregados que não têm salário fixado em lei, ou em negociação coletiva de seus sindicatos.

Evolução do Salário Mínimo desde 2000:

2000 – R\$ 151,00

2001 – R\$ 180,00

2002 – R\$ 200,00

2003 – R\$ 240,00

2004 – R\$ 260,00

2005 – R\$ 300,00

2006 – R\$ 350,00

2007 – R\$ 380,00

2008 – R\$ 415,00

2009 – R\$ 465,00

2010 - R\$ 510,00



JORNADA DE TRABALHO

É o período de tempo em que o empregado presta serviços ou permanece à disposição do empregador, num espaço de 24 horas.

JORNADA MÁXIMA: 08 horas diárias ou 44 horas semanais (se outro limite não for previsto em Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva)

O empregador com mais de 10 empregados é obrigado a ter cartão-ponto, folha-ponto ou livro-ponto para controle do horário de trabalho.

O empregado é obrigado a anotar o verdadeiro horário de início e término do trabalho diário, inclusive intervalo.

REPOUSO



Domingos e feriados são dias de repouso.

Pode o empregador conceder folga noutro dia da semana para compensar o trabalho no dia de repouso.

Para algumas atividades, o dia de repouso pode ser combinado para outro dia da semana (ex.: restaurantes).

O empregado que trabalha em domingos e feriados, sem folga compensatória, tem direito a receber o dia de descanso em dobro.

INTERVALO

O trabalhador tem direito a intervalos para repouso e alimentação:

DURANTE A JORNADA DE TRABALHO:

de 8 horas: intervalo de 1 a 2 horas.

de 6 horas: intervalo mínimo de 15 minutos.

ENTRE DUAS JORNADAS DIÁRIAS (de um dia de trabalho para o outro): Intervalo mínimo de 11 horas.

HORAS EXTRAS

Se a jornada contratual for de 4, 6 ou 8 horas, todas as excedentes deverão ser pagas como extras.

ADICIONAL MÍNIMO: 50% sobre o valor da hora normal.

Havendo acordo da empresa com o Sindicato, as horas extras poderão ser pagas com adicional maior, ou compensadas com folgas.

ADICIONAL NOTURNO

Se o trabalho é realizado à noite, o empregador deve pagar o adicional noturno:

na cidade:
22h às 05h

na lavoura:
21h às 05h

na pecuária:
20h às 04h

VALORES MÍNIMOS

20% para o trabalhador urbano.

25% para o trabalhador rural.

Hora noturna: considera-se que tenha 52 min e 30 seg (e não 60 min). Reduz-se o tempo porque o trabalho à noite é mais cansativo.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO

Direito do empregado à manutenção do emprego, só podendo ser dispensado por justa causa.

APLICA-SE EM CASOS DE:

ACIDENTE DO TRABALHO

O empregado tem estabilidade provisória por 01 ano após o retorno ao trabalho.

DIRIGENTE SINDICAL

Desde o registro da candidatura até 01 ano após o término do mandato.

MEMBRO DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO A ACIDENTES (CIPA):

Desde o registro da candidatura até 01 ano após o término do mandato.

GESTANTE

Desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

Há outras hipóteses de estabilidades provisórias pactuadas em negociações pelos sindicatos (Exemplos: alguns meses após paralisação por greve; 1 ano antes da aposentadoria, etc.)

Se dispensado injustamente: o empregado reclama na Justiça do Trabalho para obter a reintegração.



13° SALÁRIO

GRATIFICAÇÃO DE NATAL

PAGAMENTO: em até 2 parcelas.

1ª parcela: até 30 de novembro de cada ano.

2ª parcela: até 20 de dezembro de cada ano.

Se o empregado não trabalhou durante todos os meses do ano, recebe 13º salário proporcional.

Exemplo: admitido em 15/08/2009, terá direito ao valor correspondente a 5/12 do salário, em 02 parcelas como acima informado.

O valor médio das horas extras, os adicionais de insalubridade, de periculosidade, de tempo de serviço, adicional noturno, dentre outras parcelas remuneratórias, devem compor o cálculo do 13º salário.

Conta-se como mês inteiro o período igual ou superior a 15 dias.





FÉRIAS

Período de 30 dias para descanso e lazer a que tem direito o empregado, a cada 12 meses de trabalho, com o pagamento do salário do mês acrescido de, pelo menos, um terço (1/3).

Esse adicional foi criado pela Constituição de 1988 para possibilitar que o empregado disponha de um valor adicional para custear seu lazer nos dias de férias.

Podem ser parceladas em 02 períodos, com prazo mínimo de 10 dias cada período.

Conta-se como mês inteiro o período igual ou superior a 15 dias.

Quem determina em que época do ano o empregado gozará as férias é o empregador.

ABONO DE FÉRIAS

A Consolidação das Leis do Trabalho autoriza a conversão em dinheiro de apenas 10 dias de férias. Os demais dias têm de ser usufruídos como descanso efetivo.

FÉRIAS PROPORCIONAIS

Se no momento da rescisão não houver sido completado um período de 12 meses, o empregado tem direito a receber o valor proporcional aos meses trabalhados.

O empregado com mais de 05 faltas injustificadas durante o período aquisitivo terá reduzido o período de férias:

até 05 faltas - 30 dias de férias

até 14 faltas - 24 dias de férias

até 23 faltas - 18 dias de férias

até 32 faltas - 12 dias de férias

acima de 32 faltas - não tem direito a férias

MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO



O Brasil, infelizmente, é um dos países recordistas em acidentes de trabalho. Cerca de três mil trabalhadores morrem por ano no Brasil em decorrência de acidentes de trabalho ou de doenças ocupacionais. (Dados do Ministério do Trabalho e Emprego/2004).

É obrigação do empregador cuidar da segurança dos empregados no ambiente de trabalho.

Se ocorrer acidente por culpa do empregador: indenização por danos materiais, físicos e morais, por meio de ação na Justiça do Trabalho.

OCORRENDO ACIDENTE, O EMPREGADOR DEVE:

Preencher a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT)

Dar ao trabalhador todo o atendimento médico necessário e encaminhá-lo para receber benefício do INSS.

Se a empresa não emitir a CAT o próprio empregado pode procurar assistência do INSS ou solicitar o documento ao Sindicato.

INSALUBRIDADE

Manuseio permanente de agentes nocivos à saúde (por exemplo, cal, cimento, óleos lubrificantes, graxas, produtos tóxicos, detergentes, ruído, doenças infecciosas, etc).

É dever do empregado usar os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs): luvas, botinas, uniforme, capacete, máscara, etc.

É dever do empregador fornecer os EPI's, competindo-lhe,

também, incentivar e fiscalizar o uso dos equipamentos e substituí-los quando danificados.

A falta ou insuficiência de equipamentos torna obrigatório o pagamento do adicional de insalubridade de 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) ou 40% (grau máximo) sobre o salário normativo ou profissional.



PERICULOSIDADE

Quando o empregado trabalha exposto a materiais ou substâncias explosivas, eletricidade e produtos inflamáveis.

É devido o adicional de 30% sobre a remuneração do empregado submetido a trabalho perigoso.

Também nessas atividades é obrigatório o fornecimento de EPIs pelo empregador e adoção de medidas de segurança que diminuam os riscos.

Negar-se a usar EPIs pode caracterizar falta grave e justificar punição.

Cuidar da saúde é obrigação do trabalhador e da empresa.



LICENÇA-MATERNIDADE

ou LICENÇA À GESTANTE

É o direito de afastamento do trabalho por 120 dias, que pode ser exercido a partir de 1 mês antes do parto.

A licença maternidade também garante a estabilidade provisória, que é o direito de não perder o emprego desde o início da gravidez até 5 meses após o parto.

INÍCIO DO AFASTAMENTO: a partir de 1 mês antes do parto (conforme previsto na CLT).

PERÍODO DE AFASTAMENTO: 120 dias.

A partir de 2010, poderá o empregador, se assim optar, conceder 180 dias de licença, conforme a Lei nº 11.770/2008.

Durante a licença-maternidade os salários são pagos pelo empregador, que deduz tais valores dos recolhimentos devidos à Previdência Social, exceto no caso da empregada doméstica, em que o salário é pago diretamente pelo INSS.



LICENÇA-PATERNIDADE

É o direito do homem de afastar-se do trabalho para acompanhamento da mulher e do filho recém-nascido .

PERÍODO DE AFASTAMENTO: 05 dias a partir do dia do nascimento da criança.

SALÁRIO-FAMÍLIA

Benefício que a Previdência Social oferece ao trabalhador que tem filhos de até 14 anos de idade e recebe salário não superior a R\$ 798,30 (valor vigente em 2010).

VALORES ATUAIS

- Salário-família de R\$ 27,24, para salários até R\$ 531,12.
- Salário-família de R\$ 19,19, para salários entre R\$ 531,12 e R\$ 798,30.
- Não recebe salário-família quem ganha acima de R\$ 798,30.

COMO FUNCIONA?

O empregado deve entregar ao empregador cópia da certidão de nascimento dos filhos e apresentar a Carteira de Vacinação.

O empregador deduz o valor do salário-família das contribuições previdenciárias que recolhe à Previdência Social.



RESCISÃO DE CONTRATO

PEDIDO DE DEMISSÃO



É o rompimento do contrato de trabalho **pelo empregado**, sem que o empregador tenha dado motivo para isso.

Pedido de Demissão deve ser feito por escrito e assinado.

O empregador preenche o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) com a relação das parcelas devidas.

Todas as parcelas deverão ser calculadas considerando a média das horas extras prestadas.

É necessário comunicar ao empregador com antecedência e cumprir aviso prévio de 30 dias.

O empregador pode dispensar o cumprimento do aviso prévio.

O descumprimento do aviso pelo empregado autoriza o desconto do valor do salário nas parcelas rescisórias.

EMPREGADO COM MAIS DE 01 ANO DE TRABALHO RECEBE:

Saldo de salário, salário-família, 13º salário proporcional, férias proporcionais e férias vencidas acrescidas de 1/3.

EMPREGADO COM MENOS DE 01 ANO DE TRABALHO RECEBE:

Saldo de salário, salário-família, 13º salário proporcional e férias proporcionais com acréscimo de 1/3.

Quando pede demissão, o empregado não tem direito de sacar os depósitos do FGTS, nem pode requerer Seguro Desemprego, pois parou de trabalhar por seu próprio interesse.

RESCISÃO DE CONTRATO

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

É o rompimento do contrato de trabalho por **iniciativa do empregador**, sem que o empregado tenha cometido falta grave.

Se a iniciativa é do empregador ocorre dispensa sem justa causa. É errado dizer "fui demitido". O certo é "fui dispensado" ou "despedido".

O empregador preenche o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) com a relação das parcelas devidas.

Todas as parcelas deverão ser calculadas considerando a média das horas extras prestadas e incluindo o período do aviso-prévio, média de horas extras, adicional de insalubridade ou de periculosidade, adicional noturno, dentre outras vantagens.

Na carteira de trabalho deve constar como data de saída o dia de término do aviso-prévio, ainda que não trabalhado.

Ao receber o aviso-prévio, o empregado pode optar por redução da jornada em 2 horas diárias ou redução de 7 dias no período do aviso.

Empregado recebe: aviso-prévio trabalhado ou indenizado, saldo de salário, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional, multa de 40% pela dispensa injusta (sobre os depósitos do FGTS).

PARA SACAR OS DEPÓSITOS DO FGTS E REQUERER O BENEFÍCIO DO SEGURO-DESEMPREGO:

DEVE LEVAR - Termo de Rescisão, guias do Seguro-desemprego e carteira de trabalho.

ONDE: Para receber o **Seguro-desemprego** vá aos postos do SINE, SRTE e agências da CAIXA onde não houver SINE ou SRTE. Para sacar o FGTS vá a qualquer agência da CAIXA.

HOMOLOGAÇÃO PELO SINDICATO

O ATO DE HOMOLOGAÇÃO É GRATUITO E OBRIGATÓRIO QUANDO O EMPREGADO TIVER MAIS DE UM ANO DE EMPRESA.

É TAMBÉM NECESSÁRIO NO PEDIDO DE DEMISSÃO E NA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA.

Empregado e empregador comparecem ao Sindicato dos Trabalhadores para homologação do rompimento do contrato de trabalho e pagamento das parcelas devidas.

A homologação também pode ser feita nos órgãos locais do Ministério do Trabalho e Emprego, com a presença do empregado e do empregador. O sindicato é responsável pela conferência de todas as parcelas e valores pagos ao trabalhador.

Eventuais diferenças devem ser registradas no verso do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

O trabalhador não deve assinar nenhum documento sem que esteja assistido pelo seu Sindicato, nem deve devolver quaisquer valores ou cheques ao empregador após a homologação.

Se o empregado tiver menos de um ano de empresa, a rescisão pode ser feita diretamente por ele.

PRAZO DE PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS:

- até o 1º dia útil depois do término do contrato a prazo ou do cumprimento do aviso-prévio;
- até 10 dias após a dispensa ou indenização do aviso prévio.

Vencidos esses prazos o empregador paga uma multa equivalente ao salário do empregado.

RECUSA DO EMPREGADO: o empregador pode depositar os valores em ação judicial na Justiça do Trabalho.

RESCISÃO DE CONTRATO

DISPENSA POR JUSTA CAUSA

É o rompimento do contrato de trabalho em **virtude de faltas graves** cometidas pelo empregado ou pelo empregador.

FALTA GRAVE DO EMPREGADOR



OCORRE EM CASOS DE:

Exigir serviços superiores às forças do empregado; tratamento agressivo ou com rigor excessivo; expor o empregado a perigo; não pagar salários ou outras obrigações do contrato; ato lesivo à honra do empregado ou de sua família; agressão física; redução dos serviços que afete o valor do salário, dentre outros.

O empregado não é obrigado a concordar com a atitude do empregador, podendo discuti-la ao propor ação na Justiça do Trabalho.

Se a falta grave foi cometida pelo empregador, o empregado tem direito a todas as parcelas relativas à dispensa sem justa causa.

O descumprimento do contrato pelo empregador (por exemplo, atraso de salários) autoriza o empregado a não continuar a prestação de serviços, desde que comunique expressamente o motivo.

FALTA GRAVE DO EMPREGADO



OCORRE EM CASOS DE:

Desonestidade, mau procedimento no trabalho, comportamento irregular, concorrência com o empregador, desídia, embriaguez no serviço, violação de segredo empresarial, indisciplina, insubordinação, abandono do emprego, agressão à honra ou ofensas físicas ao empregador ou terceiros, dentre outros.

O empregador é obrigado a comunicar por escrito a dispensa por justa causa ao empregado, informando claramente o motivo.

O empregado recebe: saldo de salários, 13º salário vencido e férias vencidas.

O empregado não tem direito de sacar depósitos do FGTS e requerer o Seguro Desemprego.

É proibido registrar na Carteira de Trabalho que o empregado foi dispensado por justa causa.

É fraude preencher os documentos da rescisão para levantamento do FGTS, sem que o trabalhador tenha sido dispensado sem justa causa.

A lei não autoriza empregado e empregador a fazer acordo para rescisão do contrato, reduzindo os valores a que o trabalhador tem direito.

FGTS

FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO



Todos os trabalhadores empregados têm direito a conta de FGTS na Caixa Econômica Federal.

Para abrir a conta é necessário ter a Carteira de Trabalho assinada.

É obrigação do empregador depositar todos os meses 8% do salário (incluindo horas extras e adicionais salariais) do empregado na conta do FGTS.

Não há desconto desse valor no salário do empregado.

Em caso de dispensa sem justa causa:

O empregador deve depositar na conta vinculada a indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS de todo o contrato de trabalho.

O SALDO DA CONTA PODE SER SACADO EM CASO DE:

- dispensa injusta;
- término do contrato por prazo determinado;
- para aquisição da casa própria;
- aposentadoria;
- após 3 anos fora do regime do FGTS (sem exercer emprego com carteira assinada);
- doenças graves (ex: câncer e AIDS, dentre outras);
- falecimento.

A CAIXA deve enviar, regularmente, extrato da conta para o endereço do trabalhador.

O empregado doméstico somente tem direito ao FGTS se o empregador concordar em fazer os depósitos.

SEGURO-DESEMPREGO



É DEVER DO TRABALHADOR:

Somente receber o Seguro-Desemprego enquanto estiver desempregado, sem renda própria;

Tão logo conseguir novo emprego, deve comunicar à Caixa ou ao Ministério do Trabalho e Emprego para cancelar o recebimento do benefício;

É proibido receber Seguro-Desemprego depois de já estar empregado.

QUEM TEM DIREITO?

Trabalhador desempregado, com Carteira de Trabalho anotada, dispensado sem justa causa;

Trabalhador doméstico, somente se o empregador recolher o FGTS;

Se tiver pelo menos 06 (seis) meses de trabalho antes da dispensa;

Se não possuir renda para sustento próprio e da família;

Se não estiver usufruindo benefício do INSS (exceto pensão por morte ou auxílio-acidente).

QUANTAS PARCELAS?

Depende do tempo de serviço do trabalhador:

- 06 a 11 meses de serviço - 03 parcelas
- 12 a 23 meses de serviço - 04 parcelas
- 24 a 36 meses de serviço - 05 parcelas

COMO REQUERER?

A partir do 7° ao 120° dia após a data de dispensa para empregado formal.

Do 7° ao 90° dia após a data de dispensa para empregado doméstico, se o empregador tiver feito os depósitos do FGTS.

ONDE: No Ministério do Trabalho e Emprego (que possui uma agência regional no Fórum AuTRAN Nunes), ou ainda, nas Agências da Caixa Econômica Federal.

Deverá apresentar:

- Carteira de Trabalho (CTPS);
- Carteira de Identidade;
- Guias do Seguro-desemprego;
- Comprovante de inscrição no PIS;
- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT);
- 2 últimos recibos de salários;
- Comprovante de Saque do FGTS.

COMO RECEBER?

Com o **Cartão do Cidadão** nas Lotéricas, Caixa Aqui, ou em qualquer agência da Caixa Econômica Federal.

- Deverá apresentar o comprovante de inscrição no PIS;
- Carteira de Trabalho ou;
- Carteira de Identidade ou;
- Carteira de Motorista.

ABONO DO PIS

PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL

O abono salarial é pago aos trabalhadores empregados no valor equivalente a 1 salário mínimo, 1 vez por ano.

QUEM TEM DIREITO?

Empregado cadastrado no PIS-PASEP há pelo menos 5 anos;

Quem recebeu salário médio mensal de até 2 salários mínimos no ano base que está sendo considerado;

Quem tenha trabalhado pelo menos 30 dias no ano base (com registro na carteira);

Quem constou na RAIS - Relação Anual de Informações Sociais (preenchida pelo empregador) - no ano base.

COMO RECEBER?

Quem tem conta na CAIXA recebe no mês de julho, não importando a data de nascimento;

Recebe junto com o salário, se o empregador tiver convênio com a CAIXA;

Nas agências da CAIXA, conforme calendário do PIS, com base na data de nascimento;

O Abono também pode ser sacado nas Lotéricas, nas agências e nos terminais eletrônicos da CAIXA, por quem possui o Cartão do Cidadão, fornecido gratuitamente pela instituição financeira.

OBSERVAÇÃO:

Os rendimentos e as quotas do PIS podem ser sacados nas agências da Caixa.

Informe-se também pelo site www.caixa.gov.br.

DIREITOS E DEVERES



DO TRABALHADOR DOMÉSTICO



Empregado doméstico é o trabalhador que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa na residência de uma pessoa ou de família.

PODE SER CONSIDERADO EMPREGADO DOMÉSTICO:

Quem realiza serviços de limpeza, cozinha, lavagem de roupas, babá, caseiro, motorista particular, jardineiro, dentre outros profissionais.

DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA ADMISSÃO:

Carteira de Trabalho, referências pessoais, atestado de saúde e inscrição junto ao INSS.

DIREITOS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO:

Salário mínimo nacional ou piso salarial regional; repouso remunerado; 13º salário; licença-gestante; licença-paternidade; aviso-prévio; benefícios da previdência social; férias remuneradas acrescidas de 1/3; aposentadoria.

O Seguro-Desemprego (3 parcelas) somente é devido se houver recolhimento de FGTS pelo empregador.

Tem direito ao FGTS somente se o empregador concordar em efetuar os depósitos.

DIREITO DO EMPREGADOR

Exigir assinatura de recibos de pagamento de salários, mês a mês, bem como de outras parcelas pagas.

ROMPIMENTO DO CONTRATO

Pode ocorrer sem justa causa, a pedido do empregado, ou por justa causa.



DO ADOLESCENTE EMPREGADO

Adolescente: entre 12 e 18 anos de idade.

Criança: até 12 anos incompletos.

DA PROTEÇÃO À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE

É proibido pela Constituição Federal o trabalho de menores de 16 anos como empregados.

Entre 14 e 16 anos: o adolescente só pode trabalhar na condição de aprendiz.

Entre 16 e 18 anos: é proibido trabalho em condições perigosas, insalubres, penosas, em horário noturno, em locais que prejudiquem a formação ou o desenvolvimento físico, mental, psíquico, moral e social do adolescente.

É proibido o trabalho em horário ou local que dificulte a frequência à escola.

DIREITOS DO ADOLESCENTE EMPREGADO

16 a 18 anos

- Carteira de Trabalho assinada;
- Assinar recibos de salário sem assistência do responsável legal;
- Salário mínimo legal, ou piso salarial da categoria profissional, ou piso salarial regional;
- Repouso semanal remunerado;
- Férias nos períodos escolares (mínimo de 30 dias);
- Depósitos do FGTS;
- Estabilidade por acidente do trabalho;
- Direitos previdenciários;
- Todos os demais direitos garantidos aos trabalhadores em geral;
- Assistência do responsável legal na rescisão contratual.



DO APRENDIZ

14 a 24 anos

- Anotação na Carteira de Trabalho;
- Inscrição do aprendiz em curso de formação profissional de entidades como SENAI, SENAC, SESI, etc.;
- Controle da matrícula e frequência do aprendiz na Escola.
- Contrato de Trabalho Especial, por escrito, anotado na Carteira de Trabalho;
- Garantir a formação técnica e profissional;
- Jornada de trabalho máxima de 6 horas, se estiver cursando até a 9ª série;
- Jornada de trabalho máxima de 8 horas, se estiver cursando o ensino médio;
- Proibida a realização de horas extras;
- Proibida a compensação de horas;
- Prazo do contrato no máximo de 2 anos;
- Certificado de qualificação profissional, dado pelo empregador.

DEVERES DO APRENDIZ

- Cumprir as tarefas determinadas.
- Frequentar a escola e a empresa regularmente e nos horários indicados.
- Está sujeito a advertência e punições, inclusive rompimento do contrato por justa causa.

As microempresas e as empresas de pequeno porte estão dispensadas da matrícula do aprendiz em curso de formação profissional.

DO ESTAGIÁRIO



O estudante pode trabalhar como estagiário, sem vínculo de emprego, em atividade de aprendizagem social, profissional ou cultural em empresas públicas ou privadas, sob coordenação de instituição de ensino.

REQUISITOS DE VALIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO

Matrícula e freqüência em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

Celebração de Termo de Compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

Compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso;

Acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado em relatório;

Jornada de estágio de até 4 horas diárias e 20 semanais para alunos da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental; e de até 6 horas diárias e 30 semanais para alunos da educação superior, profissional e do ensino médio regular;

A não observância dos requisitos de validade torna nulo o estágio, configurando verdadeira relação de emprego.

O ESTAGIÁRIO TEM DIREITO, AINDA:

Arecesso de 30 dias, nos estágios de período igual ou superior a 1 ano, ou proporcional, nos de período inferior, gozados preferencialmente no período de férias;

Bolsa e auxílio-transporte, nos casos de estágios não-obrigatórios.

DO PROGRAMA ESPECIAL DE ESTÁGIO DO GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ

Projeto Primeiro Passo

O Governo do Estado, através da Secretaria de Trabalho e Ação Social, criou o Programa Primeiro Passo, para dar oportunidades a Jovens estudantes de escolas públicas ingressarem em um estágio remunerado em empresas ou órgãos públicos. Com o programa Primeiro Passo, eles têm a possibilidade de estagiar em diversos setores e aprender atividades que são primordiais para o futuro profissional.

Para participar do Projeto:

Ter renda per capita familiar de até 1/4 do salário mínimo.

Estar matriculado na rede pública de ensino e ter entre 16 e 24 anos incompletos.

Apresentar carteira de identidade, CPF, comprovante de endereço, carteira profissional e declaração de que está estudando.

Passar por uma seleção com equipe de pedagogos e psicólogos, que analisarão o perfil do adolescente.

Os Jovens poderão participar em três linhas de ação: Jovem Bolsista, Jovem Estagiário e Jovem Aprendiz.

Informações sobre o Programa no link: <http://www.stds.ce.gov.br>





DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

São titulares de todos os direitos assegurados aos demais trabalhadores urbanos e rurais, além das seguintes garantias especiais:

Seleção para o emprego deve respeitar os limites e habilidades pessoais;

De 2% a 5% das vagas nas empresas privadas com mais de 100 empregados são reservadas para portadores de deficiências;

Reserva de 5% a 20% dos cargos e empregos nos concursos públicos;

Garantia de habilitação e reabilitação profissional;

Tarefas e rotinas adequadas às peculiaridades do empregado;

Jornada flexível em razão do grau de deficiência e necessidade de tratamento médico;

Adaptação do ambiente físico de trabalho, equipamentos, dependências, favorecendo melhor acessibilidade;

Dispensa sem justa causa, somente se houver contratação de substituto portador de deficiência;

Reintegração no emprego, se a dispensa ocorrer sem substituição;

Discriminação ou tratamento ofensivo é crime, com pena de 01 a 04 anos de reclusão;

As normas da empresa devem assegurar relacionamento sem preconceitos e estereótipos no ambiente de trabalho.

No Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região-Ceará, os portadores de deficiência, assim como os idosos, possuem preferência na tramitação dos processos, conforme Ato nº 93/2009.

DEVERES BÁSICOS DO **EMPREGADO**

Executar suas atribuições com dedicação, conforme fixadas no contrato de trabalho.

Cumprir as ordens do empregador relacionadas às funções exercidas.

Lealdade e fidelidade quanto aos planos da empresa sobre os quais deve guardar segredo.

Ser assíduo (não faltar ao trabalho sem justificativa).

Ser pontual (observar com rigor horários de início e término da jornada de trabalho).

Manter comportamento de respeito com relação aos seus colegas, clientes e chefias.

DEVERES BÁSICOS DO EMPREGADOR

Tratamento urbano, cordial, com todos os empregados. Pagamento de salários sem atraso.

Pagamento de horas extras corretamente.

Não exigir assinatura do empregado em documento "em branco".

Proporcionar ambiente de trabalho adequado e saudável (iluminação, móveis, máquinas, equipamentos de proteção, ferramentas, etc).

Apoiar o trabalho da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Não discriminar empregados em razão da cor, raça, sexo, ideologia ou religião, nem exigir da mulher teste de gravidez ou esterilização, como condição para o emprego ou como critério de promoção ou dispensa.

Permitir atuação regular dos dirigentes sindicais no contato com os empregados da empresa.

Promover o bem-estar dos empregados, exercendo o poder diretivo com bom senso, responsabilidade social e democracia.

TRABALHO ESCRAVO



De 1995 a 2005, mais de 16 mil trabalhadores foram libertados nas ações dos grupos móveis do Ministério do Trabalho e Emprego, Polícia Federal e do Ministério Público do Trabalho.

PRESTE ATENÇÃO EM ALGUMAS CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO ESCRAVO:

- Contratação por intermediário (chamado "gato") que faz promessas sedutoras;
- Isolamento. Geralmente propriedades rurais distantes da cidade. Mas também ocorre dentro das grandes cidades;
- Vigilância constante, às vezes armada, pelos capangas, capatazes ou intermediários;
- Ameaças físicas e psicológicas, surras e até morte;
- Proibição de sair do local de trabalho;
- Retenção indevida de documentos de identidade, ou da Carteira de Trabalho;
- Caderno de Dívida. Cobram do trabalhador as despesas de transporte, alojamento, alimentação, vestuário, calçados e ferramentas;
- O salário não é pago porque a dívida do trabalhador é maior;
- Trabalho pesado, sem limite de horário, sem proteção e sem segurança;
- Condições de moradia e higiene precárias.

ESCRavidÃO É CRIME!

Pena de 2 a 8 anos de prisão (art. 149 do Código Penal).

DENUNCIE. Não tenha medo. Você não será identificado.

Onde denunciar: Secretaria Regional do Trabalho e Emprego, Polícia Federal, Ministério Público do Trabalho.

ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS



JUSTIÇA DO TRABALHO

FUNÇÃO

É a Justiça que resolve os conflitos entre patrões e empregados. Embora a maior parte das ações seja proposta por empregados, as Varas do Trabalho também solucionam questões de interesse dos trabalhadores autônomos, eventuais, avulsos, dentre outros.

Não se deve confundir a Justiça do Trabalho com o Ministério do Trabalho:

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO: vinculado ao Poder Executivo (Presidência da República); fiscaliza as empresas, vendo se estão cumprindo a lei; presta assistência a empregados e empregadores, solucionando dúvidas sobre os direitos e deveres trabalhistas, dentre outras atribuições.

O TRT/Ceará possui uma agência de atendimento da SRTE no Fórum Autran Nunes.

JUSTIÇA DO TRABALHO: pertence ao Poder Judiciário e somente ela pode analisar e julgar os processos judiciais dos trabalhadores contra seus empregadores ou tomadores de serviço, quando estes deixarem de pagar os direitos trabalhistas.

JUIZ DO TRABALHO: julga as ações dos empregados contra os empregadores e vice-versa. Tem poderes especiais garantidos pela Constituição Federal e suas sentenças são de cumprimento obrigatório. Julgam com imparcialidade, aplicando a lei trabalhista a cada caso concreto.

A importância da Justiça do Trabalho pode ser constatada numa informação estatística: o desrespeito aos direitos trabalhistas é responsável pela existência de mais de um milhão de processos novos por ano nas Varas do Trabalho de todo o país. São mais de **3.000** ações judiciais por dia.

**Cidadão consciente reclama seus direitos!
Para isso existe a Justiça do Trabalho!**

ESTRUTURA

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Sede em Brasília.

Julga recursos contra decisões dos Tribunais Regionais (TRTs).

Contra decisões do TST há direito a recurso ao Supremo Tribunal Federal (STF) em casos restritos, como afronta à Constituição Federal.

TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO

Localizados nas capitais.

Julgam recursos contra sentenças dos Juízes das Varas do Trabalho e ações como Mandado de Segurança, Habeas Corpus, Ações Rescisórias, dentre outras.

VARAS DO TRABALHO

Localizadas nas cidades do interior e nas capitais.

No Ceará, a Justiça do Trabalho possui Varas nas cidades de **Fortaleza** (Av. Tristão Gonçalves, 912, Centro), **Caucaia** (Av. Contorno Sul s/n Planalto Caucaia), **Maracanaú** (Rua Luiz Gonzaga Honório de Abreu, 80, Pq. Ant. Justa), **Pacajús** (Av. Vice-Pref. Expedito Chaves s/n, Cruz das Almas), **Quixadá** (Rua Tenente Cravo 775, Campo Velho), **Baturité** (Rua Major Pedro Catão, 450, Mondego), **Sobral** (Av. Lúcia Sabóia, 500, Centro), **Limoeiro do Norte** (Rua Cândido Olímpio de Freitas, 1655, Centro), **Crateús** (Rua Hermínio Bezerra 801, Planalto), **Juazeiro do Norte** (Rua José Marrocos s/n, Santa Tereza), **Crato** (Av. Perimetral D. Francisco s/n, S. Miguel) e **Iguatu** (Rua José de Alencar s/n, Bugi).

Conta também com os Postos Avançados em Aracati (Rua Cel. Alexanzito, 503, Centro) e Maranguape (Rua José Sombra, 100, Centro).

JUSTIÇA ITINERANTE

Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região conta com o serviço de Justiça Itinerante, que consiste na ida de Juízes e servidores a Municípios que não possuem Varas do Trabalho, para recebimento de reclamações e realização de audiências. Atualmente, os Municípios beneficiados com este serviço são Itapipoca, Canindé, Eusébio, Camocim, Tauá, Brejo Santo, Campos Sales, Aurora, Lavras da Mangabeira, Redenção e Acaraú.

O interessado pode obter informações acerca da agenda da Justiça Itinerante junto à Vara do Trabalho correspondente ao seu Município.

AÇÕES TRABALHISTAS

Todo trabalhador pode reclamar na Justiça do Trabalho reparação aos seus direitos desrespeitados.

O trabalhador deve procurar a assistência do seu Sindicato ou de advogado de sua confiança.

O Fórum Aufran Nunes, em Fortaleza, possui um escritório da OAB/CE para atender aos trabalhadores.

Relatados os fatos, a reclamação será levada pelo advogado à Justiça do Trabalho e a audiência será marcada.

Na audiência são reunidas as provas, colhidos depoimentos das partes e das testemunhas. O último ato é a sentença, que dirá quem tem razão.

Se ausente o trabalhador no dia da audiência, o processo será arquivado, podendo ingressar com nova ação.

Ausente o empregador ou o tomador dos serviços, o processo assim mesmo será julgado à revelia, isto é, sem defesa. O Juiz proferirá sentença, considerando verdadeiros os fatos segundo informações do trabalhador.

A Justiça do Trabalho sabe da necessidade de dar maior rapidez aos julgamentos dos processos. Juízes e servidores atuam com dedicação e zelo, tendo como aliada a informática, tecnologia moderna que tem contribuído para dar rapidez ao andamento dos processos.



ACORDOS JUDICIAIS

Na Justiça do Trabalho dedica-se especial estímulo às partes para que resolvam o processo por acordo.

O Juiz apresenta proposta de acordo logo no início da audiência, a partir de seu conhecimento do Direito e dos fatos noticiados pelas partes. Quando as propostas são muito distantes e não é possível aproximá-las, depois de colhidas as provas, o Juiz do Trabalho faz nova tentativa de conciliação e conclui o processo para julgamento.

Aceito o acordo, termina o litígio.

Feito o pagamento, encerra-se o processo.

Descumprido o acordo, executa-se a dívida, isto é, o Juiz manda que o devedor pague em 48 horas, ou terá penhorados bens que serão vendidos para que o trabalhador receba seus créditos. Geralmente há multa pelo atraso.

Nem o empregado, nem o empregador estão obrigados a aceitar propostas de acordo. Podem, sem constrangimentos, preferir aguardar o resultado do processo pela sentença judicial.

A atuação dos advogados é fundamental para esclarecer se a proposta de acordo é razoável para os interesses de seus clientes.

O acordo consciente é sempre a melhor solução para o processo.

PROGRAMA DE APOIO À CONCILIAÇÃO DO TRT DA 7ª REGIÃO:

- Semana Nacional da Conciliação: O TRT da 7ª Região participa da Semana Nacional da Conciliação, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), na qual o Tribunal organiza uma programação especial para estimular as partes à conciliação.
- Dia da Conciliação: ocorre nas Varas do Trabalho, durante as últimas sextas-feiras do mês, com pauta especial para tentativas de conciliação.
- Conciliação de Precatórios e de Recursos de Revista: o tribunal possui programação especial de conciliação dos processos que se encontram em grau de recurso e de precatórios, que são um tipo de processo de cobrança das condenações impostas aos entes públicos (Estados, Municípios, União, etc).
- Juízo Auxiliar de Execuções: estimula a conciliação na fase executória.

RECURSOS JUDICIAIS

Destinam-se, em geral, a garantir àquele que “perdeu a ação”, o direito de buscar novo exame do processo, para que se modifique a decisão do juiz ou do Tribunal Regional do Trabalho.

REQUISITOS PARA RECORRER PAGAMENTO DAS CUSTAS

Se for vencido o empregado, e tiver feito declaração de que não tem condições de arcar com as despesas do processo, nada pagará.

Se vencido o empregador, terá de pagar o valor das custas e depositar em juízo o valor da condenação que o Juiz determinar na sentença, ou o valor do depósito recursal.

Observações:

O processo pode ser levado a julgamento em Brasília pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) ou pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

Porém, a absoluta maioria das ações é resolvida nas Varas do Trabalho e no Tribunal Regional (TRT).

A existência de várias espécies de recursos tem sido responsável por grande parte da demora na tramitação dos processos na Justiça do Trabalho.

EXECUÇÃO: Depois de julgado o recurso, inicia-se a execução definitiva da sentença para cobrar o que é devido e entregá-lo ao ganhador da causa.

O TRT da 7ª Região criou a Divisão de Execuções Especiais, coordenada por um Juiz, para auxiliar as Varas do Trabalho nas execuções. Caso o devedor não pague, terá bens penhorados que serão vendidos para que o trabalhador receba o valor que a sentença determinou.

Nas Varas da região Metropolitana de Fortaleza, a venda dos bens é feita no Leilão Público Unificado, realizado no Fórum Autran Nunes, de três em três meses.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

ATRIBUIÇÕES

Órgão público que atua na defesa dos direitos dos trabalhadores, por meio das Procuradorias Regionais do Trabalho localizadas nas capitais de cada Estado da Federação e nos Ofícios situados nas principais cidades do interior.

Recebe denúncias feitas por Sindicatos ou por empregados e promove inquéritos civis e ações judiciais para proteção e defesa de interesses do trabalhador, especialmente quanto aos seguintes assuntos:

- discriminação do empregado por sua origem, sexo, idade, raça ou cor, estado civil, crença religiosa, convicção ideológica ou política, condição física ou mental, ou orientação sexual;
- trabalho para o portador de deficiência física, visual, auditiva ou mental;
- liberdade e dignidade no emprego;
- relações de trabalho e falsas cooperativas;
- condomínio de empregadores no meio rural;
- contratações de servidores sem concurso público;
- combate ao trabalho forçado;
- combate ao trabalho infantil;
- mediação e arbitragem de conflitos trabalhistas;
- fiscalização do exercício do direito de greve.

DENÚNCIAS

As denúncias de irregularidades nas relações de trabalho podem ser apresentadas a diversos órgãos públicos de sua cidade, tais como:

- Sindicato de Trabalhadores
- Ministério do Trabalho e Emprego
 - Secretaria Regional do Trabalho e Emprego
Agência Regional Aufran Nunes, no Fórum Trabalhista de Fortaleza.
- Ministério Público do Trabalho
- Defensoria Pública
- Varas da Justiça do Trabalho

CANAIS PARA RECLAMAÇÕES, DENÚNCIAS E SUGESTÕES NO TRT DA 7ª REGIÃO - CE:



pessoalmente ou pelo correio
(Av. Santos Dumont, 3384, Aldeota, CEP 60150-162, Fortaleza CE)



por telefone ou fax:
0800 2801771 e (85) 3224 9639



por e-mail: ouvidoria@trt7.jus.br



via internet no site:
www.trt7.jus.br

ONDE BUSCAR INFORMAÇÕES

Ministério Público do Trabalho

Procuradoria Regional do Trabalho

Ministério do Trabalho e Emprego:

Subdelegacia Regional do Trabalho

Ordem dos Advogados do Brasil

Promotoria da Infância e da Juventude

Conselhos Tutelares

Comissão de Direitos Humanos da Câmara de Vereadores

Defensoria Pública

Secretaria Estadual do Trabalho e Ação Social

ASSISTÊNCIA JURÍDICA GRATUITA

CONSULTAS E INFORMAÇÕES: qualquer trabalhador pode obter orientação gratuita sobre seus direitos trabalhistas, junto aos seguintes órgãos e instituições:

SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL

Todos os sindicatos têm advogados que prestam assessoria jurídica aos associados.

ESCRITÓRIO DA OAB NO FÓRUM AUTRAN NUNES
(em implantação)

ESTAÇÃO TRABALHO - Secretaria Trabalho e Desenvolvimento Social do Estado do Ceará (SDTS) – SINE-IDT (Fórum Autran Nunes - em implantação)

FACULDADES DE DIREITO

DEFENSORIA PÚBLICA

COMISSÃO DE CRIAÇÃO, PESQUISA E REVISÃO

Cartilha do Trabalhador / Projeto “O Direito do Trabalhador Pede Carona”

Santa Maria / RS - 2002 / 2005

Gustavo Fontoura Vieira

Antônia Maria Loguércio

Silvana R. Martins

Sílvia Bortoluzzi

Paulo Ricardo Inhaquite da Costa

Rosana Vetuschi

Paulo Renato Ferrony

Maria Fátima Ramos Castro

Ana Paula S. Amaral

Elizabeth Bacim Hermes

Vitor Hugo do Amaral Ferreira

PROJETO GRÁFICO

Curso de Desenho Industrial (UFSM) • Santa Maria / RS - 2002 / 2005

Orientação do projeto

prof^o André Krusser Dalmazzo

Consultoria (produção gráfica)

prof^o Volnei Matté

Projeto gráfico (2002-2007)

Vilmar Rossi Júnior

ADAPTADA E ATUALIZADA

Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região - CE.

Produzido para o Projeto “Mundos do Trabalho na Praça”.

Adaptação, atualização e revisão:

- . Inocêncio Rodrigues Uchôa
- . Adelaide Maria Gonçalves
- . Francisco Odenes Uchôa Pinto
- . José César Vieira Pinheiro Junior
- . José Osvaldo Severiano dos Santos
- . Pérciles Chaves Júnior
- . Valéria Chaves dos Santos Petri Feitosa
- . Cláudia Giovana Azevedo Lopes

ADAPTAÇÃO E ATUALIZAÇÃO DA CARTILHA
DO TRABALHADOR ELABORADA PELA



ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO DA IV REGIÃO / RS

www.amatra4.org.br

APOIO



**SECRETARIA DO TRABALHO
E DESENVOLVIMENTO SOCIAL**
Governo do Estado do Ceará



**Mundos do
Trabalho
na Praça**

Serviços e informações ao alcance de todos