



A JUSTIÇA DO TRABALHO ESTÁ CHEGANDO NA SUA CIDADE

CONHEÇA SEUS DIREITOS



 **TRT-11ª REGIÃO**
Amazonas e Roraima

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
AMAZONAS E RORAIMA**

Rua Visconde de Porto Alegre, 1265
Praça 14 de Janeiro, Manaus/AM
Fone/Fax: (92) 3621-7200
CEP: 69020-130

A JUSTIÇA DO TRABALHO ESTÁ CHEGANDO NA SUA CIDADE

Expediente:

Texto

Joicilene Jerônimo Portela - Corregedora Regional

Yone Silva Gurgel Cardoso - Juíza Auxiliar da Corregedoria Regional

Edição e Diagramação

Yone Silva Gurgel Cardoso - Juíza Auxiliar da Corregedoria Regional

Jhonathas David Torres da Silva - Servidor da Corregedoria Regional

Capa

Yone Silva Gurgel Cardoso - Juíza Auxiliar da Corregedoria Regional

Jhonathas David Torres da Silva - Servidor da Corregedoria Regional

Ilustrações e fotos da capa

Canva e Corregedoria Regional do TRT 11

SUMÁRIO

PRELÚDIO.....	4
APRESENTAÇÃO.....	5
O QUE É A JUSTIÇA DO TRABALHO ITINERANTE?.....	6
COMO É COMPOSTA A JUSTIÇA ITINERANTE?.....	8
COMO SABER DAS DATAS DA JUSTIÇA ITINERANTE NA SUA CIDADE?.....	9
COMO FUNCIONA? POSSO IR DESACOMPANHADO? PRECISO PAGAR AS DESPESAS DO PROCESSO?.....	10
VAMOS CONHECER OS SEUS DIREITOS?.....	12
JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR TAMBÉM PODE OCORRER?.....	14
ATÉ QUANDO POSSO EXIGIR MEUS DIREITOS?.....	15
VOCÊ SABE O QUE É AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SADIO?..	16
E O TRABALHO DECENTE?.....	17
OCORREU ACIDENTE DE TRABALHO NA SUA EMPRESA?.....	18
E OS DIREITOS DO TRABALHADOR RURAL? QUAIS SÃO?.....	20
TRABALHO DO JOVEM.....	22
JOVEM APRENDIZ.....	23
JOVEM APRENDIZ (ao empregador).....	24
TRABALHO DOMÉSTICO.....	26
TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA.....	27
CAÇA-PALAVRAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO ITINERANTE.....	29
CANAIS DE ATENDIMENTO DAS VARAS ITINERANTES.....	30

PRELÚDIO

Esta Cartilha se destina aos trabalhadores e empregadores, uma vez que os direitos de uns correspondem ao dever e obrigação de outros e vice-versa. Assim, ao direito do trabalhador de receber a contraprestação do seu salário e outros direitos, está o direito do empregador de exigir a prestação de trabalho no tempo, forma e modo ajustados, observados os regramentos legais, e sempre com o objetivo de propiciar a ambos, trabalhadores e empregadores, um ambiente de trabalho decente, seguro e sadio.

Essa Cartilha é um convite

Manaus, Novembro de 2023.
Corregedoria Regional do TRT 11



APRESENTAÇÃO

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região abraça 2 (dois) Estados da Federação, Amazonas e Roraima e, apesar das suas dimensões geográficas, cobre 100% dos Municípios de ambos os Estados, prestando serviços jurisdicionais que vão desde informações sobre direitos trabalhistas, ajuizamento de ações, audiências, levando ainda na sua bagagem a conscientização social sobre a proteção ao trabalho decente e o combate ao trabalho infantil.



O QUE É A JUSTIÇA DO TRABALHO ITINERANTE?

A Justiça Itinerante está prevista na Emenda Constitucional nº 45/04 (Reforma do Poder Judiciário), com instalação e execução pelos Tribunais Regionais do Trabalho (art. 115, §1º), Tribunais Regionais Federais (art. 107, § 2º, CF) e Tribunais de Justiça dos Estados (art. 125, § 7º, CF).

Assim, cabe aos Tribunais Regionais do Trabalho a instalação da Justiça Itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários (art. 115, § 1º, da CF).

A Justiça do Trabalho Itinerante no TRT da 11ª Região é Coordenada pela Corregedoria Regional e tem como objetivo levar o atendimento jurisdicional às cidades que não possuem sedes de varas trabalhistas, garantindo a efetiva prestação de serviços aos cidadãos mais vulneráveis da região. Essa iniciativa facilita o acesso do trabalhador aos instrumentos legais de reivindicação de seus direitos.

O atendimento judicial itinerante inclui a realização de audiências de conciliação, instrução e julgamento, a tomada de reclamações trabalhistas e a expedição de notificações, intimações, ofícios e outros expedientes.

A JUSTIÇA DO TRABALHO ITINERANTE

é a forma de viabilizar o acesso aos serviços da Justiça do Trabalho a todos que, em razão da dificuldade de deslocamento, decorrente da distância, da falta de transporte ou da escassez de recursos financeiros, não podem comparecer nos locais onde há sede da Justiça do Trabalho.



COMO É COMPOSTA A JUSTIÇA ITINERANTE?

A Justiça itinerante se faz presente pelo menos 1 vez ao ano em cada Município do interior do Amazonas e Roraima, em viagens programadas, fazendo uso de embarcação, carro ou avião.

A equipe itinerante é composta por 1 Magistrado e Servidores que se deslocam para atender os cidadãos, prestar informações, colher ações trabalhistas, realizar audiências, homologar acordos judiciais ou extrajudiciais, cumprir determinações, expedir mandados e quaisquer outros atos tendentes realizar os atos jurisdicionais.



COMO SABER DAS DATAS DA JUSTIÇA ITINERANTE NA SUA CIDADE?

A Justiça do Trabalho divulga a sua viagem até o seu Município por meio das rádios locais, carro de som, panfletos, com pelo menos 40 dias de antecedência, informando data, local e o horário de atendimento e/ou realização de audiências, consoante previsto no §1º do art. 338 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Regional do TRT da 11ª Região.

Mas você pode, a qualquer momento, entrar em contato com os servidores da Justiça do Trabalho por meio dos vários canais de comunicação, podendo ser pelo telefone, e-mail e balcão virtual. Ao final desta Cartilha você encontrará todos os canais, de acordo com o seu Município.

FIQUE ATENTO!!!



COMO FUNCIONA? POSSO IR DESACOMPANHADO? PRECISO PAGAR AS DESPESAS DO PROCESSO?

Se o seu interesse é reclamar seus direitos ajuizando Ação Trabalhista, a você trabalhador não é obrigatório estar acompanhado de um advogado. Saiba que a você é conferido o chamado “direito de postular” que lhe garante acesso à justiça sem a assistência profissional de advogado e isto até o final do seu processo (art. 791 da CLT).



É necessário apenas ir ao local das tomadas de reclamações com um documento de identificação em mãos, como a carteira de trabalho, carteira de identidade e CPF (original), além de levar dados do reclamado (nome, endereço da empresa e CNPJ ou CPF, se pessoa física) e a documentação referente ao que está sendo reivindicado.



Nenhuma despesa será cobrada dos trabalhadores beneficiados com a gratuidade da justiça, vale dizer, daquelas pessoas que não têm recursos para pagar os custos do processo (art. 790 da CLT).



VAMOS CONHECER OS SEUS DIREITOS?

TODO TRABALHADOR TEM DIREITO A:

- Carteira de Trabalho assinada (art. 29 da CLT)
- 13º salário (art. 7º, inciso VIII da CF/88)
- FGTS (Lei 8.036/90)
- Salário mínimo



- Jornada máxima de 8 horas diárias ou 44 horas semanais (se passar tem hora extra a 50%) (art. 58 da CLT)
- Repouso semanal remunerado - domingos e feriados (se trabalhar, pode compensar com outro dia de folga ou receber como extra a 100%) (arts. 67 a 70 da CLT)
- Intervalo para repouso e alimentação (jornada de 8 horas tem 1 a 2 horas de intervalo; jornada de 6 horas, tem 15 minutos) (art. 71, §1º da CLT)
- Intervalo de pelo menos 11 horas entre um dia de trabalho e outro (art. 66 da CLT);
- Adicional noturno para trabalho entre 22:00 e 05:00 (art. 73 da CLT);



Férias com adicional de 1/3 no salário (arts. 129 a 153 da CLT)

Salário família (arts. 65 a 70 da Lei 8,213/91)



Licença paternidade de 5 dias a partir do nascimento (art. 473 da CLT) e pode ser conferido ao adotante.

Licença maternidade por 120 dias (art. 392 da CLT)

JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR TAMBÉM PODE OCORRER?

Sim. Veja quais ações do empregador podem autorizar o rompimento do contrato por justo motivo. Se um desses atos ocorrer, estaremos diante de uma "rescisão indireta do contrato de trabalho".

São considerados motivos para rompimento do contrato por culpa do empregador (art. 483 da CLT)



- 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 outras.

Nesses casos, é importante lembrar que o empregador deve pagar ao empregado as verbas próprias de uma rescisão normal.

ATÉ QUANDO POSSO EXIGIR MEUS DIREITOS?

O prazo prescricional atual para o empregado urbano e rural exigirem seus créditos e direitos trabalhistas derivados das relações de trabalho é de 5 (cinco) anos, até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato.



Há um ditado que diz: "A lei não socorre os que dormem".

Sendo assim, fique atento e não deixe o tempo passar. Direitos violados merecem reparação. Não deixe a prescrição eliminar o seu direito de obter essa reparação.

ATENÇÃO AO TEMPO!!!



VOCÊ SABE O QUE É AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SADIO?

É um ambiente em que todos trabalham com segurança, de forma harmônica e sadia. Pra isso, o empregador deve fornecer Equipamentos de Proteção Individual de acordo com a atividade executada pelo empregado, exigindo o seu uso, como ainda manter o ambiente de trabalho limpo, ventilado e livre de objetos perigosos, manter bebedouro limpo e com água de qualidade, eliminar riscos ergonômicos, priorizando, assim, o bem estar físico e mental de todos, lembrando que ambiente seguro e sadio propicia maior e melhor produção. (arts. 166 e 167 da CLT) e que penalidades e multas administrativas podem ser aplicadas, se constatada a omissão do empregador.

Se a atividade desenvolvida pelo trabalhador colocar em risco sua integridade física, ser-lhe-á devido o adicional de periculosidade (art. 193 da CLT); se a atividade trazer danos à sua saúde, o adicional de insalubridade poderá ser cobrado (art. 192 da CLT).

Cuidar da saúde dos trabalhadores é uma responsabilidade prevista em lei!!!!

E O TRABALHO DECENTE?

Todos têm direito ao trabalho digno e decente, homens, mulheres, jovens, trabalhadores e empregadores.

O trabalho decente, formalizado pela Organização Internacional do Trabalho no ano de 1999, tem a missão de garantir respeito aos direitos trabalhistas com a promoção de trabalho com qualidade, dignidade, com remuneração justa, segurança e liberdade, com o objetivo de propiciar desenvolvimento profissional e pessoal, como a proteção social das famílias.

O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT:

- o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
- a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
- a ampliação da proteção social;
- e o fortalecimento do diálogo social.



OCORREU ACIDENTE DE TRABALHO NA SUA EMPRESA?

Um acidente de trabalho ocorre quando um trabalhador sofre algum tipo de lesão, temporária ou permanente, durante seu trabalho ou em decorrência dele.

Se um(a) trabalhador(a) sofrer acidente de trabalho na sua empresa, imediatamente lhe deve ser prestado socorro, providenciando o atendimento na rede pública de saúde, se for o caso.



Depois, preencha a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, que deve ser encaminhada à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência, detalhando o acidente ocorrido, podendo ser enviado ao INSS online, no site da Previdência Social ou presencialmente. Assim, você empregador, estará dando meios para que o(a) trabalhador(a) se habilite a receber auxílio previdenciário. Saiba que se você não preencher, o próprio trabalhador poderá preencher e emitir a CAT.

A perícia médica a que o(a) trabalhador(a) acidentado(a) será submetido perante o Instituto Nacional do Seguro Social estará apta a conectar ou não o acidente com o labor.

Se não houver dúvidas quanto ao acidente de trabalho, o trabalhador lesionado fará jus aos seguintes direitos:

- Afastamento remunerado pago pelo INSS: caso precise se ausentar por mais de 15 dias;
- FGTS recolhido pelo empregador: recolhido normalmente pelo tempo em que o colaborador estiver afastado;
- Estabilidade de um ano: após retornar, o colaborador tem a garantia de que não será demitido por ao menos 12 meses;
- Aposentadoria por invalidez: quando o acidente de trabalho gera sequelas que impedem o trabalhador de voltar à atividade;
- Pensão por morte: quando o acidente de trabalho causa a morte do trabalhador, seus dependentes têm o direito de receber uma pensão.

Esses acidentes não causam repercussões apenas de ordem jurídica. Nos acidentes menos graves, em que o empregado tenha que se ausentar por período inferior a quinze dias, o empregador deixa de contar com a mão de obra temporariamente afastada em decorrência do acidente e tem que arcar com os custos econômicos do afastamento.

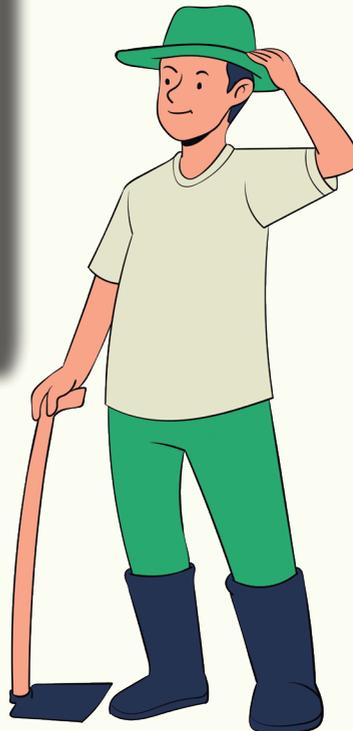
Melhor, mais econômico, mais seguro e legal é mesmo investir no ambiente de trabalho!!!



E OS DIREITOS DO TRABALHADOR RURAL? QUAIS SÃO?

São os mesmos direitos e obrigações do trabalhador urbano com algumas pequenas ressalvas. (Lei 5.889/73 e art. 7º da CF/88) Vejamos:

- salário-mínimo
- décimo terceiro salário
- adicional noturno de 25%
- licença-maternidade
- licença-paternidade
- aviso-prévio;
- seguro-desemprego





- Horário noturno de 21:00 às 05:00 (agricultura) e de 20:00 às 04:00 na pecuária, com adicional noturno de 25%
- Intervalos intrajornada e interjornada
- FGTS
- férias anuais remuneradas com 1/3 de férias
- benefícios previdenciários, incluindo auxílio-doença, aposentadoria e outros
- seguro-desemprego
- benefícios previdenciários, incluindo auxílio-doença, aposentadoria e outros.

TRABALHO DO JOVEM



Entre 16 e 18 anos o jovem NÃO pode trabalhar em condições perigosas, insalubres, penosas, em horário noturno, em locais que prejudiquem a sua formação ou o desenvolvimento físico, mental, moral e social, como também em local ou horário que dificulte a sua frequência à Escola.

Também é proibido o trabalho doméstico de menores de 18 anos.

Saiba quais são os direitos dos jovens a partir dos 16 anos:

- Carteira de Trabalho assinada;
- Salário mínimo legal,
- Repouso semanal remunerado;
- Férias nos períodos escolares (mínimo de 30 dias);
- Depósitos do FGTS;
- Todos os demais direitos garantidos aos trabalhadores em geral

JOVEM APRENDIZ

O jovem somente pode ser admitido entre 14 e 16 anos na condição de aprendiz. A Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000) estabelece as regras, direitos e deveres para a contratação de jovens aprendizes, com idade entre 14 e 24 anos, pelas empresas pelo chamado contrato de aprendizagem.



O contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS, frequência do aprendiz na escola (caso não tenha concluído o Ensino) e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

A Lei da Aprendizagem determina como obrigatória a contratação de aprendizes, em um percentual mínimo de 5% e máximo de 15%.

JOVEM APRENDIZ (AO EMPREGADOR)

Empregador! Ainda que a sua empresa não seja obrigada legalmente a contratar jovem aprendiz, há vários motivos para você o fazer:

- Economia e incentivos fiscais



A Lei da Aprendizagem traz economia e incentivos fiscais para as empresas. Entre os benefícios, está o pagamento reduzido em 2% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Além disso, a empresa também conta com a dispensa do aviso-prévio remunerado e não precisa pagar a multa rescisória.

Oportunizar o aprendizado completo para o jovem que terá o conhecimento teórico na entidade formadora, na escola e a prática, na sua empresa

Contribuir fortemente para a transformação pessoal e familiar do jovem, que no mais das vezes é o provedor da família;

Contribuir para a transformação social/econômica do país.

Compromisso social

É uma forma eficaz de investir na educação e na qualificação profissional de jovens. O que demonstra o compromisso social da empresa com a sociedade.

Retenção de talentos

Ao investir na formação de aprendizes, a empresa favorece um ambiente de retenção de talentos. O empregador Capacita o jovem/trabalhador para a especialidade da sua empresa, o que aumenta a chance de ele nela permanecer por longo tempo.

A exploração do trabalho infantil e jovem ainda é uma triste realidade no nosso país e principalmente nos locais mais distantes, porque a pobreza empurra para a exploração e pessoas indignas se aproveitam dessa dura realidade.



DIGA NÃO AO TRABALHO INFANTIL. VAMOS TODOS DAR OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO DIGNO A ESSE JOVENS, SEJA PELA CONSCIENTIZAÇÃO, SEJA PELA DENÚNCIA E COMBATE.

TRABALHO DOMÉSTICO

Os trabalhadores domésticos estão assistidos com os mesmos direitos que os demais trabalhadores, devendo ser lembrado que não pode haver desconto de alimentação, vestuário, moradia e higiene no local de trabalho e que é proibido o trabalho do (a) jovem menor de 18 anos nesta atividade. (Lei complementar 150/2015).



São direitos do trabalhador doméstico:

- Salário mínimo
- Repouso remunerado
- 13º salário
- Férias + 1/3
- FGTS e a multa de 40% (rescisão)
- Salário família
- Seguro desemprego
- Licença maternidade e paternidade
- Benefícios previdenciários

TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

Pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com diversas barreiras, podem ter obstruída sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

Empregador! Mesmo que sua empresa não seja obrigada legalmente a contratar pessoas com deficiência, ainda assim o faça. Seja um contribuinte da inclusão profissional e social. Todos os seus colaboradores aprenderão sobre ajuda mútua, valor de trabalho em equipe, diversidade, sem contar que a empresa ganha uma melhora significativa na sua imagem. Experimente!!!

Motivos para a contratação de pessoas com deficiência



- Aperfeiçoamento no processo de contratação
- Melhoria da acessibilidade e adaptação
- Aprendizagem humanística para os funcionários
- Produtividade e melhoria da imagem da empresa.
- Estímulo à cooperação.

AVISO AOS EMPREGADORES

Se o seu empregado cometer atos que podem vir a justificar o rompimento do contrato, não esqueça de aplicar a penalidade conforme o ato praticado. Pode ser advertência verbal ou escrita, a suspensão e a dispensa motivada. A punição desproporcional não se justifica.



Se o seu empregado se recusar, injustificadamente, a receber a rescisão contratual, você pode ajuizar Ação de Consignação em Pagamento, usando também do “direito de postular” (sem assistência profissional) e depositar em Juízo a rescisão e o valor que entende devido. Assim, você evita multas.

Mediante a recusa do empregado em receber as verbas trabalhistas, o empregador tem o prazo de 30 dias a partir da referida recusa para propor ação de consignação em pagamento evitando pagamento de multa prevista no artigo 477, parágrafo 8º da CLT.



Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador (art. 482, clt):

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

(continuação) Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador (art. 482, clt):

i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

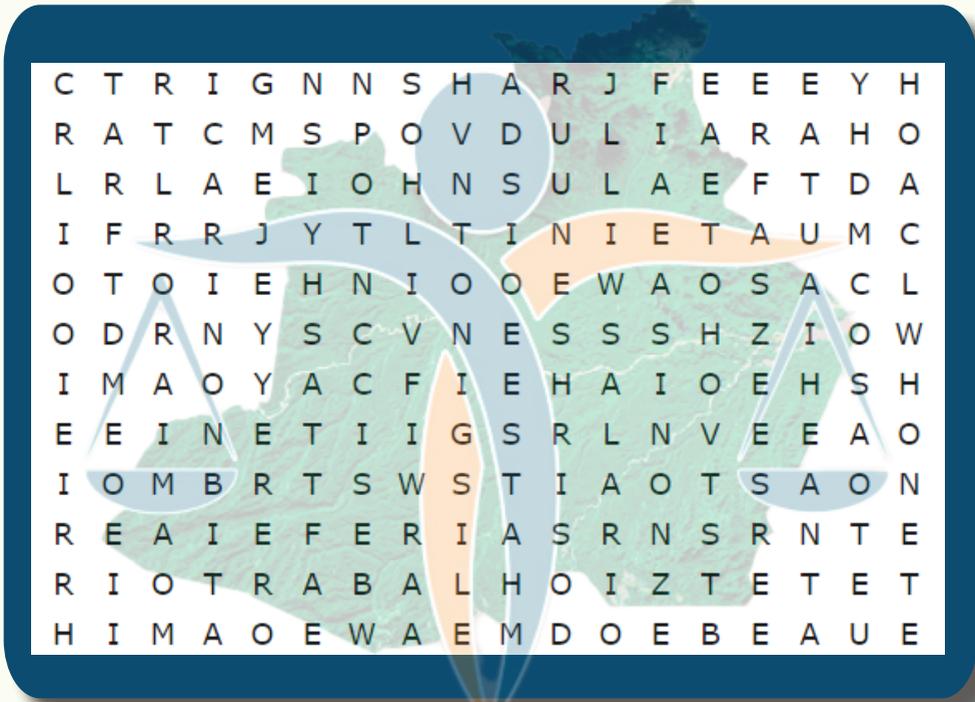
Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.



CAÇA-PALAVRAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO ITINERANTE

Encontre as palavras relacionadas com a Cartilha da Justiça Itinerante do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região:

JUSTICA - ITINERANTE - TRT ONZE - TRABALHO - AMAZONAS -
RORAIMA - FERIAS - RESCISAO - SALARIO - FGTS



C T R I G N N S H A R J F E E E Y H
R A T C M S P O V D U L I A R A H O
L R L A E I O H N S U L A E F T D A
I F R R J Y T L T I N I E T A U M C
O T O I E H N I O O E W A O S A C L
O D R N Y S C V N E S S S H Z I O W
I M A O Y A C F I E H A I O E H S H
E E I N E T I I G S R L N V E E A O
I O M B R T S W S T I A O T S A O N
R E A I E F E R I A S R N S R N T E
R I O T R A B A L H O I Z T E T E T
H I M A O E W A E M D O E B E A U E

CANAIS DE ATENDIMENTO DAS VARAS ITINERANTE

Caro leitor, todos os números estão vinculados ao Whatsapp e podem ser utilizados para informações, denúncias e ações trabalhistas.

VARA DO TRABALHO DE COARI - AM

Telefone: (97) 98406-1117

E-mail: vara.coari@trt11.jus.br

VARA DO TRABALHO DE EIRUNEPÉ - AM

Telefone: (97) 98406-1557

E-mail: vara.eirunepe@trt11.jus.br

VARA DO TRABALHO DE HUMAITÁ - AM

Telefone: (97) 98406-0521

E-mail: vara.humaita@trt11.jus.br

VARA DO TRABALHO DE ITACOATIARA - AM

Telefone: (92) 98512-5433

E-mail: vara.itacoatiara@trt11.jus.br

VARA DO TRABALHO DE LÁBREA - AM

Telefone: (97) 98406-7365

E-mail: vara.labrea@trt11.jus.br

VARA DO TRABALHO DE MANACAPURU - AM

Telefone: (92) 98528-3556

E-mail: vara.manacapuru@trt11.jus.br

VARA DO TRABALHO DE PARINTINS - AM

Telefone: (97) 98610-7596

E-mail: vara.parintins@trt11.jus.br

VARA DO TRABALHO DE PRESIDENTE FIGUEIREDO - AM

Telefone: (92) 98406-1557

E-mail: vara.pfigueiredo@trt11.jus.br

VARA DO TRABALHO DE TABATINGA - AM

Telefone: (97) 98406-0521

E-mail: vara.tabatinga@trt11.jus.br

VARA DO TRABALHO DE TEFÉ - AM

Telefone: (97) 98512-5433

E-mail: vara.tefe@trt11.jus.br

FÓRUM TRABALHISTA DE BOA VISTA - RR

Telefone: (95) 3623-9356

E-mail: dist.feitosbvb@trt11.jus.br



Aponte a câmera do celular e entre em contato
diretamente com uma das Varas Itinerantes



A JUSTIÇA DO TRABALHO ESTÁ CHEGANDO NA SUA CIDADE

CONHEÇA SEUS DIREITOS

CORREGEDORIA REGIONAL:

- sec.corregedoria@trt11.jus.br
- Telefones: 3621-7381 / 7386 / 7388 / 7249
- <https://portal.trt11.jus.br/index.php/inicio-corregedoria>