

OAB/GO

Comissão de Direito das Famílias

Grupo de Estudos de Interseções com o Direito Empresarial do Trabalho

EMPREGADOR: *Família* e Trabalho

Guia prático de obrigações, direitos e boas práticas para o empregador

COMISSÃO DE DIREITO DAS FAMÍLIAS · CEDET · OAB/GO

Coord.: Millena de Lima e Silva Melo · Subcoordenação: Lucas Gabriel Silva Marques

Supervisão Geral: Christiano de Lima e Silva Melo · Supervisão: Diogo Augusto Mendonça Rosa

CARTILHA DO EMPREGADOR · OAB/GO · 2026

"O Direito nunca foi e jamais poderia ser uma ciência de compartimentos estanques. A vida humana não se organiza em ramos jurídicos. Ela pulsa em sua integralidade, carregando afetos, vínculos, responsabilidades e contradições que atravessam, simultaneamente, o ambiente doméstico e o ambiente de trabalho."

Foi exatamente dessa compreensão que nasceu esta cartilha. A Comissão de Direito das Famílias da OAB/GO, por meio do Grupo de Estudos de Direito das Famílias em Interseção ao Direito do Trabalho do Empregador, assumiu o compromisso de enxergar o Direito como ele verdadeiramente é: um organismo vivo, onde o estado civil de um trabalhador impacta sua folha de pagamento, onde uma medida protetiva de violência doméstica ressoa dentro da empresa, onde o regime de bens do empresário pode determinar o destino de uma execução trabalhista.

Este material é o resultado concreto desse olhar interdisciplinar. Ao longo de seus capítulos, o empregador encontrará orientações práticas sobre obrigações que a lei já lhe impõe — muitas vezes sem que ele saiba — e que perpassam o Código Civil, a CLT, a Lei Maria da Penha, a Constituição Federal e outros diplomas.

Agradeço, com sinceridade, à Presidente Carla Zannini, cuja visão e confiança tornaram possível a existência deste grupo de estudos. Parabênizo a Dra. Millena Melo, coordenadora deste grupo, pela competência, pelo rigor e pela generosidade com que conduziu este trabalho, estendendo meus cumprimentos a todos os membros que transformaram horas de estudo em um instrumento concreto de utilidade pública.

Que esta cartilha chegue às mãos de quem precisa. Que ela proteja trabalhadores, oriente empregadores e fortaleça a advocacia em sua missão essencial de construir uma sociedade mais justa.

Seguiremos construindo pontes.

Christiano Melo

Presidente da Comissão de Direito das Famílias — OAB/GO

"É com grande satisfação que a CEDET participa desta iniciativa tão significativa e necessária. A parceria com a Comissão de Direito de Família é um exemplo concreto de que, quando unimos esforços e saberes, somos capazes de gerar impacto real na vida das pessoas."

Temas como as relações de trabalho e as dinâmicas familiares estão profundamente conectados no cotidiano de empregadores e empregados, e abordar essas questões de forma conjunta é um passo importante para a promoção de ambientes mais justos, saudáveis e equilibrados.

Expressamos nosso sincero agradecimento à Comissão de Direito de Família pela abertura ao diálogo, pela parceria construída com respeito e comprometimento, e pelo empenho em levar informação de qualidade à sociedade goiana.

Que esta cartilha cumpra seu propósito de orientar, esclarecer e transformar — e que esta união entre as comissões inspire novas colaborações em prol do Direito e das pessoas.

Uma união que inspira novas colaborações.

Andrezza Rodart Ramos

Secretária-Geral · CETET — Comissão Especial de Direito Empresarial do Trabalho · OAB/GO



Uma só **Ordem**, uma só **advocacia**
em defesa da **cidadania**

**COMISSÃO
ESPECIAL
DE DIREITO
EMPRESARIAL
DO TRABALHO**

"Esta cartilha é a materialização de um sonho: humanizar o direito empresarial e proteger a empresa sem desamparar o ser humano. É uma ponte entre o afeto e a produção."

Agradeço profundamente a confiança e a parceria. À Comissão de Direito de Família (CDF), na pessoa do presidente Dr. Christiano Melo e do Dr. Diogo Rosa, obrigado por enxergarem além do processo e acreditarem que a família e a empresa podem conviver em harmonia jurídica.

À Comissão de Direito Empresarial do Trabalho (CEDET), na pessoa da presidente Dra. Carla Zannini, Dra. Andrezza Rosart e Dr. Lucas Gabriel, recebam meu respeito por aceitarem o desafio de mergulhar nas interseções familiares, garantindo que a justiça laboral seja também preventiva e humanizada.

Minha gratidão à Comissão da Criança e do Adolescente (CDCA), na pessoa da Dra. Roberta Muniz, e à de Sucessões (CDS), na pessoa do Dr. Lucas Bezerra, pela visão técnica e indispensável.

Aos membros do grupo de estudos, vocês são a alma disso. Esta cartilha auxiliará empresários a blindar seus negócios através da organização familiar e sucessória, antecipando conflitos que paralisam ou penalizam as empresas. Mas lembrem-se: este material não substitui a consulta com um advogado de confiança. A advocacia é um ofício de cuidado personalizado, não de fórmulas prontas.

Um trabalho de todos, para todos.

Millena Melo

Coordenação do Grupo de Estudos de Interseções entre o Direito de Família e o Direito do Trabalho

ESTRUTURA

COMISSÃO DE DIREITO DAS FAMÍLIAS (CDF):

Presidente: Christiano de Lima e Silva Melo

Vice-Presidente da Capital: Diogo Augusto

Vice-Presidente do Interior: Camila Dalla Vecchia Buschmann

Vice-Presidente Jovem: Luana Nunes Teixeira de Souza

Secretário(a) Geral Adjunto(a): Deborah Alves de Castro

COMISSÃO ESPECIAL DE DIREITO EMPRESARIAL DO TRABALHO (CEDET):

Presidente: Carla Franco Zannini

Vice-Presidente da Capital: Izabella Lorrayne Gonçalves Macedo

Vice-Presidente do Interior: Mirelly Krishthiny Gomes Silva

Secretário(a) Geral: Andrezza Rodart Ramos

COMISSÃO DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE (CDCA):

Presidente: Roberta Muniz Elias

Vice-Presidente da Capital: Danielle Pereira Nava

Vice-Presidente do Interior: Maicon Filipe Gonçalves de Oliveira

Vice-Presidente Jovem: Fabiana Hertel Sousa

Secretário(a) Geral Adjunto(a): Vanessa Nascimento Dourado

COMISSÃO DE DIREITO DAS SUCESSÕES (CDS):

Presidente: Lucas Silva Bezerra

Vice-Presidente da Capital: Laudiene Andrade Santos

Vice-Presidente do Interior: Laura Heloisa Reis Landin

Vice-Presidente Jovem: Brenda Cordeiro de Paula Valle

Secretário(a) Geral: Rafael Martins de Araújo Cardoso

Secretário(a) Geral Adjunto(a): Murilo Henrique Brasileiro Pinto

Diretoria OAB/GO - Triênio 2025-2027:

Presidente da OAB/GO: Rafael Lara Martins

Vice-Presidente da OAB/GO: Thales José Jayme

Secretária-Geral da OAB/GO: Talita Hayasaki

Secretária-Geral Adjunta da OAB/GO: Thaís Sena de Castro

Diretor Tesoureiro da OAB/GO: David Soares da Costa Júnior

Diretoria ESA – OAB/GO – Triênio 2025/2027:

Diretor-Presidente: Rodrigo Lustosa Victor

Vice-presidente Executiva: Margareth de Freitas Silva

Vice-presidente Acadêmico: Dyellber Fernando de Oliveira Araújo

Vice-presidente de Interior – subseções: Diego Vilela

Diretora-adjunta: Marina Almeida Moraes

Diretora-adjunta: Mariana Barbosa Dias

Diretor-adjunto: Gustavo Henrique de Faria Mota

Diretora-adjunta: Amanda Silveira Dantas Oliveira

Diretora-adjunta: Thainá Oliveira Curado Pucci

Diretor-adjunto: Thiago Ferreira

Diretor Adjunto: Michel Afif Magul

DIRETORIA DA CASAG - TRIÊNIO 2025/2027:

Presidente: Eduardo Cardoso Júnior

Vice-presidente: Larissa Bareato

Secretária-geral: Chrissia Bandim

Secretário-geral adjunto: Ivan Trindade

Diretor-tesoureiro: Rodrigo Guedes

Diretoria adjunta: Rayenne Cristina, Valéria Pires, Vanessa Fernandes, Victor Amado e Willer Lourenço

GRUPO DE ESTUDOS DAS INTERSEÇÕES ENTRE O DIREITO DAS FAMÍLIAS E O DIREITO EMPRESARIAL DO TRABALHO DA OAB/GO

Coordenação dos trabalhos:	Millena de Lima e Silva Melo
Subcoordenação:	Andrezza Rodart Ramos e Lucas Gabriel Silva Marques
Supervisão:	Diogo Augusto Mendonça Rosa
Supervisão Geral de Subcomissões e Grupos:	Christiano de Lima e Silva Melo

COLABORADORES

Daniela Fuscaldi Corrêa Rangel — OAB/GO 72.470	Carolina Cardoso Cintra Torres - OAB/GO 58.977
Julia Rabelo Canhete — OAB/GO 70.519	Suellen de Oliveira Evangelista — OAB/GO 45.780
Anna Carolina Freitas da Silva – estagiária inscrita na OAB/GO 28.986E	

01 Estado Civil e Impactos no Contrato de Trabalho

02 Regimes de Bens e Responsabilidade Empresarial

03 Alimentos, Pensões e Descontos em Folha

04 Licenças, Estabilidades e Benefícios

05 Criança e Adolescente

06 Violência Doméstica no Ambiente de Trabalho

07 Diversidade, Identidade de Gênero e SUAS

08 Checklist do Empregador

01 Estado Civil e Impactos no Contrato de Trabalho

NAMORO · UNIÃO ESTÁVEL · CASAMENTO

Situação do Funcionário	Obrigações do Empregador	Base Legal
Namoro simples	Sem obrigação específica. Manter ambiente respeitoso e código de conduta.	CLT / Código de Conduta
União Estável reconhecida	Incluir companheiro(a) como dependente no plano de saúde e IRPF, se solicitado.	Art. 1.723, CC
Casamento	Licença nupcial de 3 dias. Atualizar dados de dependentes no sistema.	Art. 473, IV, CLT
Separação / Divórcio	Cumprir ordens judiciais de desconto de alimentos ou bloqueio de verbas.	CPC / Lei 5.478/68
Falecimento do cônjuge/companheiro(a)	Licença-luto de 2 dias. Liberar FGTS e verbas trabalhistas aos dependentes legais.	Art. 473, I, CLT
Falecimento do proprietário ou sócio	A empresa não se extingue automaticamente. O contrato social define a continuidade. Herdeiros podem assumir cotas; sócios sobreviventes podem dissolver ou reorganizar. As obrigações trabalhistas continuam exigíveis pela sucessão.	CC arts. 1.028–1.030 / CLT art. 10

ATENÇÃO — RELACIONAMENTO ENTRE HIERARQUIAS

Relacionamentos afetivos entre superior e subordinado podem gerar alegações de assédio ou favorecimento. Mantenha política interna clara e aplique o código de conduta igualitariamente para todos.

* **UNIÃO ESTÁVEL — ATENÇÃO:** Para que a união estável gere obrigações ao empregador (inclusão em plano de saúde, IRPF, seguro de vida etc.), ela deve ser formalizada por ESCRITURA PÚBLICA lavrada em cartório de notas ou por DECISÃO JUDICIAL com trânsito em julgado. Mera convivência ou declaração particular não é suficiente.

POLÍTICA DE ATUALIZAÇÃO CADASTRAL — ORIENTE SEUS FUNCIONÁRIOS

Mudanças na vida pessoal do funcionário geram reflexos diretos na folha de pagamento e nos benefícios. Oriente sua equipe a comunicar ao RH sempre que: (1) formalizar união estável em escritura pública lavrada em cartório ou por decisão judicial com trânsito em julgado; (2) se casar; (3) se separar ou divorciar; (4) ter um filho ou adotar; (5) o estado civil de dependente mudar. Manter os dados atualizados evita erros no processamento de benefícios e no cumprimento de ordens judiciais.

02 Regimes de Bens e Responsabilidade Empresarial

COMUNHÃO · SEPARAÇÃO · AQUESTOS

Comunhão Universal — MAIOR RISCO

Todos os bens do casal podem ser penhorados em execução trabalhista, mesmo que o cônjuge não atue na empresa. Maior risco para o empresário.

Comunhão Parcial — REGRA PADRÃO

O cônjuge não sócio não responde por dívidas trabalhistas, salvo mistura de patrimônios. Sócio pode sair recebendo o valor das cotas em caso de divórcio.

Separação Total — MAIOR PROTEÇÃO

Apenas os bens do empresário podem ser penhorados. O patrimônio do cônjuge está protegido. Menor risco em execuções (bloqueios de contas).

Participação nos Aquestos

Na dissolução, a valorização da empresa durante o casamento pode gerar indenização ao ex-cônjuge. Risco moderado.

DICA PARA O EMPREGADOR

Em caso de falecimento de funcionário, mantenha os dados de dependentes atualizados. Verbas como FGTS e PIS/PASEP podem ser liberadas ao cônjuge sem necessidade de inventário.

Ao receber um ofício judicial, o empregador é obrigado a iniciar o desconto na **folha seguinte**. O não cumprimento gera responsabilidade direta pelo valor não repassado.

Tipo de Desconto	Quem pode ser devedor	Limite	Consequência
Pensão alimentícia — filho dependente	Pai ou mãe empregado(a)	Conf. ordem judicial	Prisão civil ou Penhora
Alimentos avoengos — neto	Avô ou avó empregado(a)	Conf. ordem judicial	Prisão civil ou Penhora
Indenização por abandono afetivo	Pai ou mãe condenado(a)	Conf. ordem judicial	Penhora salário/verbas
Verbas rescisórias / FGTS	Devedor desempregado	Conf. ordem judicial	Credor executa diret.

DESCUMPRIMENTO GERA RESPONSABILIDADE DIRETA

Se o empregador não realizar o desconto ou não repassar o valor na conta indicada, pode ser responsabilizado judicialmente, multado e obrigado a pagar diretamente o montante que deixou de descontar.

04 Licenças, Estabilidades e Benefícios

O QUE O RH PRECISA SABER

120 dias
maternidade
geral

180 dias
maternidade
Empresa
Cidadã

5 meses
estab.
gestante

12 meses
estab.
pós-acidente

Licença / Estabilidade	Duração / Prazo	Paga	Observação
Maternidade (regra geral)	120 dias	INSS	Empresa realiza o repasse
Maternidade (Empresa Cidadã)	180 dias	INSS	Adesão voluntária; benefício fiscal
Paternidade (regra geral)	2026: 5 dias 2027: 10 dias 2028: 15 dias 2029: 20 dias (ampliação gradual — Lei 15.371/2026)	Empresa	Empresa paga. A partir de 2027 o INSS cria o salário-paternidade. Lei 15.371/2026 garante estabilidade até 1 mês após o término.
Paternidade (Empresa Cidadã)	20 dias	Empresa	Também para adoção por casais homoafetivos
Adoção / Guarda Judicial	120 dias	INSS	Independente da idade da criança
Casamento (licença nupcial)	3 dias	Empresa	Verificar CCT para união estável
Luto / Falecimento	2 dias	Empresa	Cônjuge, filhos, pais, avós, netos, irmãos
Acompanhar filho ao médico	1 dia/ano	Empresa	Filho até 6 anos; exigir comprovante
Atestado médico do empregado	Até 15 dias	Empresa	A partir do 16.º dia o INSS assume. Qualquer atestado particular é válido. Não pode demitir durante incapacidade
Acidente (sem afastamento)	Até 14 dias corridos	Empresa	Empresa paga normalmente. Emitir CAT obrigatoriamente, mesmo sem afastamento
Acidente (com afastamento)	15.º dia em diante	INSS	Estabilidade de 12 meses após alta/retorno ao trabalho
Estabilidade gestante	Confirmação da gravidez até 5 meses após o parto	—	Proteção inicia na concepção — mesmo sem aviso à empresa. Demissão sem justa causa gera reintegração ou indenização substitutiva

MORTE PREMATURA / NATIMORTO — Aborto espontâneo ou parto de natimorto: a trabalhadora tem direito a 2 semanas (14 dias) de descanso remunerado (art. 395, CLT). Se o bebê nasce vivo e depois falece, a licença-maternidade de 120 dias é mantida integralmente. O empregador deve acolher a trabalhadora e conceder o afastamento sem desconto, mediante apresentação de atestado médico.

Reconhecimento do Filho como Herdeiro

O filho reconhecido pode ser declarado dependente no IRPF, incluído no plano de saúde e tem direito à pensão por morte e verbas trabalhistas em caso de falecimento do trabalhador. O empregador deve manter dados de dependentes atualizados e cumprir ordens judiciais de desconto.

Pensão Alimentícia e Desconto em Folha

A pensão alimentícia para filhos menores pode ser descontada diretamente no salário por ordem judicial. Inadimplemento pode gerar prisão civil. O empregador responde diretamente se deixar de cumprir o ofício judicial recebido.

Trabalho do Adolescente — Regras Obrigatórias

Idade mínima geral: 16 anos. Aprendiz: a partir de 14 anos. Proibido trabalho noturno (22h–5h), perigoso ou insalubre para menores de 18 anos. Jornada máxima: 8h diárias. Cota de aprendizes obrigatória: 5% a 15% para empresas com 7 ou mais empregados (CF/88, art. 7.º, XXXIII).

Abandono Afetivo e Dano Existencial

O abandono afetivo reconhecido pelo STJ pode gerar penhora de salário do trabalhador condenado. O dano existencial ocorre quando jornadas abusivas impedem o trabalhador de conviver com os filhos — gerando condenação trabalhista ao empregador. Cuidado com exigências de horas extras reiteradas.

INFRAÇÃO GRAVE — TRABALHO INFANTIL

Contratar menor de 16 anos fora da condição de aprendiz é crime (CF/88, art. 7.º, XXXIII). O empregador pode ser autuado, multado e responder criminalmente. Formalize o contrato de aprendizagem e garanta matrícula e frequência escolar.

06 Violência Doméstica e o Ambiente de Trabalho

LEI MARIA DA PENHA · LEI N.º 14.457/2022

DIREITOS DA TRABALHADORA VÍTIMA

- Afastamento de até 6 meses com manutenção do emprego (Lei Maria da Penha, art. 9.º, §2.º, II)
- Primeiros 15 dias pagos pela empresa; restante pelo INSS como benefício por incapacidade
- Proibição de demissão sem justa causa durante todo o período de proteção
- Comprovação simples: BO, atestado médico ou documento judicial — sem expor detalhes pessoais
- Readequação de turno, função ou local de trabalho para garantir a segurança da vítima
- Prioridade no SINE para recolocação profissional (Lei n.º 14.542/2023)

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR

- Criar canais de denúncia confidenciais (app, e-mail seguro ou ouvidoria interna)
- Realizar treinamentos anuais sobre assédio e violência de gênero com toda a equipe
- Manter código de conduta interno com cláusulas expressas contra qualquer forma de violência
- Oferecer apoio psicológico e jurídico diretamente ou por meio de parcerias institucionais
- Garantir readequação de local, função ou turno quando a vítima precisar para sua segurança
- CIPAA: Lei 14.457/2022 incluiu prevenção de assédio e violência de gênero nas atribuições

SIGILO OBRIGATÓRIO

Toda denúncia deve ser tratada com sigilo absoluto. Apenas a equipe de apuração pode acessar as informações. Vedado divulgar nomes ou especular sobre o caso.

Identidade de Gênero

Como a pessoa se relaciona com representações de masculinidade e feminilidade. Não guarda relação necessária com o sexo designado ao nascimento.

Orientação Sexual

Atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa sente pela outra. É independente da identidade de gênero e não interfere no contrato de trabalho.

Transfobia vs. Homofobia

Transfobia: discriminação por identidade de gênero. Homofobia: discriminação por orientação sexual. Ambas são ilegais no Brasil.

O QUE O EMPREGADOR DEVE FAZER

Respeitar o nome social em documentos, crachás, e-mails e sistemas de RH

Usar os pronomes corretos correspondentes à identidade de gênero do colaborador

Garantir banheiros e vestiários adequados à identidade de gênero

Estender licenças com equidade para casais homoafetivos (em adoção: um recebe 120 dias, o outro 5 dias)

Treinar equipes para eliminar práticas discriminatórias, conforme Resolução CNAS/CNCD-LGBT n.º 01/2018

08 Checklist do Empregador

VERIFIQUE SE SUA EMPRESA ESTÁ EM CONFORMIDADE

CADASTROS E DOCUMENTAÇÃO

- ☐ Dados de dependentes (cônjuge, filhos, netos com guarda) atualizados no sistema
- ☐ Estado civil dos funcionários registrado e atualizado
- ☐ Nome social de colaboradores trans registrado nos sistemas internos
- ☐ Plano de saúde incluindo companheiros de união estável
- ☐ Procedimento claro para recebimento e cumprimento de ofícios judiciais

POLÍTICAS INTERNAS E DIVERSIDADE

- ☐ Código de conduta com regras sobre relacionamentos afetivos no trabalho
- ☐ Canal de denúncia confidencial ativo e divulgado a todos os colaboradores
- ☐ Política de não discriminação por identidade de gênero e orientação sexual
- ☐ CIPAA constituída conforme Lei n.º 14.457/2022

LICENÇAS E ESTABILIDADES

- ☐ Processo de licença-maternidade e paternidade documentado no RH
- ☐ Controle de estabilidade (gestantes, acidentados, adotantes)
- ☐ Desconto de alimentos iniciado na folha seguinte ao ofício judicial
- ☐ CAT emitida para todos os acidentes de trabalho, com ou sem afastamento

PREVENÇÃO E TREINAMENTOS

- ☐ Treinamento anual sobre assédio e violência de gênero realizado
- ☐ Gestores treinados para acolher vítimas de violência doméstica
- ☐ Cotas de aprendizes cumpridas (5%–15% para empresas com 7+ empregados)
- ☐ EPIs adequados fornecidos e programas de segurança do trabalho ativos

Empresas que investem em conformidade trabalhista e políticas de diversidade **reduzem passivos jurídicos e aumentam a retenção de talentos**. Cumprir a lei é o mínimo — **criar uma cultura de respeito é o diferencial competitivo**.

FONTES E REFERÊNCIAS

- Cartilhas do Ministério da Saúde (2025–2026) — gov.br/saude
- Código Civil Brasileiro (Lei n.º 10.406/2002)
- Consolidação das Leis do Trabalho — CLT
- Lei Maria da Penha (Lei n.º 11.340/2006)
- Lei n.º 14.457/2022 — CIPAA | Lei n.º 14.542/2023
- ECA — Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n.º 8.069/1990)
- Constituição Federal de 1988

AVISO LEGAL

Esta cartilha tem caráter exclusivamente informativo e educativo. Não substitui consulta jurídica especializada. Sempre que tiver dúvidas, procure o setor de RH da sua empresa, o sindicato da categoria, um advogado trabalhista de confiança ou a Superintendência Regional do Trabalho.