OAB / GO

Comissão de Direito das Famílias
Grupo de Estudos de Interseções com o Direito do Trabalho

EMPREGADO: FAMILIA E TRABALHO

Como sua vida pessoal impacta seus direitos no trabalho



ÍNDICE

1. Introdução 3

2. Namoro e Trabalho 9

3. União Estável 11

4. Casamento e Trabalho 13

5. Separação, Divórcio e Falecimento 14

6. Avós e Netos 16

7. Licenças e Afastamentos 17

7.1 Licença Nupcial 17

7.2 Licença por Luto 17

7.3 Licença-Maternidade 18

7.4 Estabilidade da Gestante 19

7.5 Licença-Paternidade 20

7.6 Estabilidade do Adotante 20

7.7 Outras Licenças 21

7.8 Acidente de Trabalho 22

7.9 Responsabilidade Civil Familiar 24

7.10 Resumo das Licenças 25

8. Violência Doméstica e Trabalho 26

9. Abandono Afetivo 28

10. Conclusão 29

11. Referências Bibliográficas 30

12. Para você saber 31

APRESENTAÇÃO

Esta cartilha foi criada para ajudar trabalhadores e empregadores a entenderem como os relacionamentos afetivos como namoro, união estável e casamento impactam o ambiente de trabalho.

Muitas situações do dia a dia, como o nascimento de um filho, uma separação, o falecimento de um cônjuge ou a guarda de um neto, geram direitos e obrigações que afetam diretamente a empresa e o empregado.

Aqui você vai encontrar, em linguagem simples, tudo o que precisa saber sobre esses temas. Leia com calma e compartilhe com quem precisar!



4 MENSAGEM DO PRESIDENTE DA CDF:

Esta obra representa o encontro necessário entre áreas do Direito que, embora distintas, dialogam diariamente na vida real das pessoas. A intersecção entre as Comissões da OAB Goiás, especialmente entre aquelas dedicadas ao Direito do Trabalho e a Comissão de Família, demonstra maturidade institucional e visão contemporânea: compreender que a proteção da dignidade humana exige olhares múltiplos, complementares e profundamente comprometidos com o social.

O resultado desse trabalho conjunto reafirma o papel da advocacia como ponte entre técnica, sensibilidade e responsabilidade pública. Parabenizo todos os envolvidos pela seriedade na construção desta cartilha, que nasce para orientar, esclarecer e empoderar a sociedade.

Registro reconhecimento especial ao Presidente Jerônimo José Batista Júnior, cuja liderança fortalece o ambiente de colaboração, e à Coordenadora do Grupo de Estudos, Dra Millena de Lima e Silva Melo, pela condução precisa, dedicada e brilhante dos estudos que deram vida a esta obra. Estendo os meus cumprimentos a cada advogado e advogada que dedicaram um tempo de qualidade para estuturação dessa obra.

O conhecimento aqui reunido é mais que conteúdo: é serviço, é cuidado, é compromisso concreto com quem mais precisa.

Christiano Melo

Presidente da Comissão de Direito das Famílias — OAB/GO

5

MENSAGEM DA COORDENAÇÃO DO GRUPO DE ESTUDOS DE INTERSEÇÕES ENTRE O DIREITO DE FAMÍLIA E O DIREITO DO TRABALHO

Prezados colegas, trabalhadores e empresários,

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. Aos meus pilares, 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, na pessoa da Dra. Roberta Muniz (CDCA), 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. Obrigado pelas noites em claro, pelas trocas intensas e por fazerem do conhecimento um instrumento de cura social.

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

6 MENSAGEM DA COMISSÃO DE DIREITO DO TRABALHO

Esta cartilha representa muito mais do que a reunião de conteúdos jurídicos. Ela simboliza o compromisso da advocacia trabalhista com a promoção da informação acessível, da dignidade humana e da proteção social em suas mais diversas formas.

A aproximação entre o Direito do Trabalho e o Direito de Família revela uma realidade que vivenciamos diariamente: os acontecimentos da vida pessoal impactam diretamente as relações de trabalho, assim como o ambiente profissional também influencia a estrutura familiar, emocional e financeira do trabalhador.

Por isso, esta obra nasce com o propósito de orientar trabalhadores de forma clara, simples e humanizada, levando conhecimento jurídico para situações reais do cotidiano, muitas vezes marcadas por dúvidas, vulnerabilidades e inseguranças.

A Comissão de Direito do Trabalho da OAB Goiás sente-se honrada em contribuir para a construção deste material, que reafirma o papel social da advocacia como instrumento de transformação, acolhimento e conscientização.

Estendemos ainda nossos cumprimentos a todos os advogados e advogadas envolvidos nesta construção coletiva, que disponibilizaram tempo, conhecimento e sensibilidade para tornar esta cartilha uma ferramenta de informação e cidadania.

Que este material cumpra sua missão de aproximar o Direito das pessoas, promovendo conhecimento, proteção e acesso à justiça.

Jerônimo Batista Júnior

Presidente da Comissão de Direito do Trabalho — OAB/GO

OAB GOIÁS | CASAG | ESA

Uma só Ordem, uma só advocacia em defesa da cidadania

COMISSÃO DE DIREITO DO TRABALHO

7

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

Coordenação dos trabalhos: Millena de Lima e Silva Melo
Subcoordenação: Milena Messias
Supervisão: Diogo Augusto Mendonça Rosa
Supervisão Geral de Subcomissões e Grupos: Christiano de Lima e Silva Melo

Colaboradores:
Carolina Cardoso Cintra Torres - OAB/GO 58.977
Daniela Fuscaldi Corrêa Rangel - OAB/GO 72.470
Julia Rabelo Canhete - OAB/GO 70.519
Lucas Gabriel Silva Marques - OAB/GO 74.734
Suellen de Oliveira Evangelista - OAB/GO 45.780

Convidada:
Anna Carolina Freitas da Silva – estagiária inscrita na OAB/GO 28.986E

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 DE DIREITO DO TRABALHO (CDTRAB)
Presidente: Jerônimo Batista Júnior
Vice-Presidente da Capital:
Kamilla Mendonça Mota
Vice-Presidente do Interior: Alexandre Gabriel Alfaix Ferreira
Vice-Presidente Jovem: Anna Karoliny Alves Bueno
Secretário(a) Geral: João Paulo Chaves Arantes
Secretário(a) Geral Adjunto(a): Milena Messias

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 Morais
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

NAMORO NÃO GERA DIREITOS TRABALHISTAS

O namoro, sozinho, não gera divisão de bens, herança, pensão ou obrigação patrimonial. Cada pessoa mantém sua independência financeira.

Quando o namoro pode virar união estável? Mesmo sem documento, o relacionamento pode ser reconhecido como união estável quando existe: convivência pública, relação contínua e intenção de constituir família.

⚠️ Atenção: Morar junto, dividir despesas e agir socialmente como casal pode gerar reconhecimento judicial da união estável.

O contrato de namoro serve para registrar que o casal NÃO deseja constituir união estável naquele momento. Ele ajuda a proteger patrimônio, evitar discussões futuras e a trazer segurança jurídica.

O contrato de namoro é um documento particular (ou público) que registra a intenção das partes de que o relacionamento é apenas um namoro sem os efeitos jurídicos da união estável.



NAMORO NÃO GERA DIREITOS TRABALHISTAS

💡 Dica!

O contrato de namoro é especialmente útil para casais que moram juntos mas ainda não querem assumir os compromissos legais da união estável. Procure um advogado para elaborar o documento.

IMPACTOS DO NAMORO NA EMPRESA

O simples namoro, sem reconhecimento de união estável, não gera obrigações específicas para o empregador. No entanto, o empregador deve estar atento a algumas situações:

Situação	Impacto
Gravidez	Gera estabilidade
Namoro entre colegas	Pode gerar conflitos internos
Namoro com superior	Pode gerar discussão sobre assédio
Falecimento do namorado	Não gera licença-luto automática





11

UNIÃO ESTÁVEL

É a convivência pública, contínua e duradoura com intenção de formar família. A união estável possui efeitos parecidos com o casamento e pode existir mesmo sem documento!

Mas, nesse caso, ela precisará ser provada judicialmente.

PRECISA MORAR JUNTO? 🏠

Não obrigatoriamente! O juiz avalia: comportamento do casal, convivência, dependência econômica e intenção familiar.

Como provar a união estável? 📋

- 📸 Fotos juntos
- 🏦 Contas conjuntas
- 👥 Testemunhas
- 📄 Declaração de dependente
- 🏥 Plano de saúde

DIREITOS DA UNIÃO ESTÁVEL

✅ Herança
✅ Pensão por morte
✅ Inclusão em plano de saúde
✅ Dependência no IR
✅ Licença-luto

REGIMES DE BENS

Regime	Como funciona
Comunhão parcial	Divide bens adquiridos durante a união
Comunhão universal	Divide todos os bens
Separação total	Cada um mantém seu patrimônio
Aquestos	Divide apenas o adquirido durante a união

Pode ainda ser feita por:
a) Contrato particular: Documento redigido pelas próprias partes (ou com ajuda de advogado), assinado e com testemunhas. É válido, mas tem menos segurança que os outros meios.

b) Escritura pública: Lavrada em cartório de notas. É a forma mais segura e recomendada. O casal escolhe o regime de bens e pode alterar as regras padrão. Tem fé pública e valor probatório elevado.



CASAMENTO



O QUE MUDA COM O CASAMENTO? 💍

O casamento define regras patrimoniais através do regime de bens. Isso impacta: patrimônio, herança, empresa, dívidas e execuções trabalhistas.

REGIMES DE BENS — RESUMO RÁPIDO

Regime	O que divide?
Comunhão parcial	Bens adquiridos após o casamento
Comunhão universal	Todos os bens
Separação total	Nada é dividido
Aquestos	Divide o adquirido durante a união

CASAMENTO



O QUE ACONTECE NA SEPARAÇÃO/DIVÓRCIO? 💍

Regime	Empresa familiar	Empresa individual
Comunhão parcial	Separação não dissolve a sociedade	Empresa aberta antes: não divide
Comunhão universal	Cotas pertencem igualmente ao casal	Ex-cônjuge tem direito à metade
Separação total	Cada sócio fica com suas cotas	Empresa pertence ao titular
Aquestos	Pode haver partilha da valorização	Valorização durante a união: divide

O QUE ACONTECE COM O FALECIMENTO DE UM CÔNJUGE?

Regime	Direito do cônjuge
Comunhão parcial	Meação dos bens adquiridos durante
Comunhão universal	Já era proprietário de metade
Separação total	Não tem direito à meação. Pode herdar
Aquestos	Tem direito à meação da valorização

FILHOS, PENSÃO E RESPONSABILIDADES

PENSÃO ALIMENTÍCIA PODE SER DESCONTADA DO SALÁRIO?

Sim. Quando houver decisão judicial, o empregador deve descontar em folha, repassar corretamente e cumprir o prazo judicial.

O QUE PODE SER PENHORADO PARA ALIMENTOS?

✅ salário
✅ FGTS
✅ verbas rescisórias
✅ aposentadoria



AVÓS E NETOS

16



AVÓS PODEM PEDIR VISITAS?

Sim. A convivência entre avós e netos é protegida pela lei.

AVÓS PODEM PAGAR PENSÃO?

Sim, mas apenas quando os pais não conseguem arcar com os alimentos.

IMPACTOS NO TRABALHO

Com guarda judicial do neto, o trabalhador pode:
1)incluir o neto no plano de saúde;
2) declarar dependência no IR;
3) receber salário-família.

17 LICENÇAS

LICENÇA NUPCIAL (CASAMENTO) 💒

O trabalhador tem direito a 3 dias consecutivos de licença remunerada para o casamento.

Aspecto	Detalhe
Duração	3 dias consecutivos
Quem tem direito	Todo trabalhador com carteira assinada
Salário	Mantido — sem desconto
Documentação	Certidão de casamento
E a união estável?	A CLT não prevê, mas convenções coletivas podem garantir

LICENÇA POR LUTO (FALECIMENTO) 🕊️

Em caso de falecimento de familiar, o trabalhador pode se ausentar sem desconto no salário.

Aspecto	Detalhe
Duração	Até 2 dias consecutivos
Familiares cobertos	Cônjuge, pais, avós, filhos, netos, irmãos ou dependente
Salário	Mantido — sem desconto
Documentação	Certidão de óbito
Sindicato	Pode negociar prazos maiores: 3, 5 ou 7 dias



LICENÇA-MATERNIDADE 🤱

A licença-maternidade garante à trabalhadora o afastamento remunerado após ter um filho, seja por parto, adoção ou guarda judicial.

Situação	Duração
Regra geral	120 dias (4 meses)
Empresa Cidadã	180 dias (6 meses)
Bebê prematuro internado	120 dias + dias de internação
Adoção ou guarda judicial	120 dias (independe da idade)

QUEM PAGA O SALÁRIO? 💰

O INSS e não a empresa. A empresa só faz o repasse.

💡 PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

Se a empresa aderir, a licença sobe para 180 dias.
A adesão é voluntária. Pergunte ao seu RH!

MEUS BENEFÍCIOS CONTINUAM? ✅

Sim! Durante toda a licença você mantém: plano de saúde, seguro de vida, contagem de tempo de serviço e férias. Qualquer cancelamento de benefício durante a licença é ilegal.



ESTABILIDADE DA GESTANTE 🤰

A trabalhadora grávida não pode ser demitida sem justa causa desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. Essa proteção existe mesmo que a empresa não saiba da gravidez.

COMO FUNCIONA? 📋

- A proteção começa na confirmação da gravidez e não no aviso à empresa
- Se demitida sem saber que estava grávida, tem direito à reintegração ou indenização
- Se engravidar durante o aviso prévio, a estabilidade se aplica e o aviso fica suspenso (decisão do STF)

⚠️ PROIBIDO PARA O EMPREGADOR!

- Demitir grávida sem justa causa
- Reduzir salário por causa da gravidez
- Pedir exame de gravidez na contratação
- Cancelar benefícios
- Pressionar a empregada por estar grávida

Todas essas condutas são ilegais e podem ge
condenação trabalhista.



20

LICENÇA-PATERNIDADE 👶

O pai tem direito a se afastar do trabalho com salário pago para acompanhar os primeiros dias de vida do filho.

Situação	Duração
Regra geral	10 dias a partir de 2027, 15 dias a partir de 2028 e 20 dias a partir de 2029
Empresa Cidadã	35 dias no total
Servidor público federal	20 dias

O salário é pago normalmente pela empresa — sem necessidade de pedir ao INSS.

💡 **CASAIS HOMOAFETIVOS**

Duas mulheres: uma recebe 120 dias e a outra 5 dias. Dois homens (adoção): um recebe 120 dias e o outro 5 dias. A Justiça garante igualdade para todas as famílias.

ESTABILIDADE DO ADOTANTE 🏠

Desde a concessão da guarda provisória para fins de adoção é concedido ao pretendente à adoção o direito de usufruir da licença-maternidade e da licença-paternidade. Aquele que obtém guarda judicial também tem direito à licença-maternidade de 120 dias e à estabilidade de 5 meses após o início da licença.

- Vale para adotantes de qualquer gênero
- Em caso de adoção por casal, um recebe 120 dias e o outro 5 dias
- A estabilidade protege contra demissão sem justa causa durante o período



OUTRAS LICENÇAS IMPORTANTES 📝

ACOMPANHAR FILHO AO MÉDICO 👨‍⚕️

Aspecto	Detalhe
Quantidade	1 dia por ano
Idade do filho	Até 6 anos completos
Salário	Não é descontado
Comprovante	O empregador pode exigir

ACOMPANHAR CÔNJUGE DOENTE 💊

A CLT não prevê dias pagos especificamente para isso. Alternativas:

- Verificar convenção coletiva do sindicato
- Conversar com o empregador
- Usar banco de horas ou férias

LICENÇA SAÚDE EM CASO DE ENTREGA VOLUNTÁRIA PARA A ADOÇÃO 💊

Em caso de entrega voluntária da criança à adoção dever ser concedido à mulher o afastamento de 120 (cento e vinte) dias, garantido o sigilo . Resolução 485/2023 CNJ.



ACIDENTE DE TRABALHO ⚠️

É aquele que ocorre no exercício do trabalho a serviço da empresa, ou no trajeto entre a residência e o local de trabalho (acidente de trajeto).

ACIDENTE SEM AFASTAMENTO 🩹

Quando a incapacidade dura menos de 15 dias:

• O empregador paga o salário normalmente nesses dias
• O trabalhador deve registrar o acidente mediante a CAT — Comunicação de Acidente de Trabalho

ACIDENTE COM AFASTAMENTO — SEM SEQUELAS 🏥

Quando a incapacidade dura mais de 15 dias:

• Os primeiros 15 dias são pagos pelo empregador
• A partir do 16o dia, o INSS paga o Auxílio por Incapacidade Temporária
• O trabalhador tem estabilidade de 12 meses após o retorno
• O empregador não pode demitir sem justa causa durante esse período



ACIDENTE DE TRABALHO (CONT.) ⚠️

ACIDENTE COM SEQUELAS (INVALIDEZ) 🦽

Quando o acidente deixa sequelas permanentes:

• Direito à Aposentadoria por Incapacidade Permanente
• Pode receber indenização por danos materiais, morais e estéticos
• A responsabilidade civil do empregador pode ser reconhecida se houver negligência

ACIDENTE COM MORTE 🕊️

Em caso de falecimento do trabalhador:

• Dependentes têm direito à pensão por morte no INSS
• A família pode pleitear indenização por danos morais e materiais
• Verbas trabalhistas são liberadas aos herdeiros (FGTS, rescisão etc.)
• O empregador responde civilmente se comprovada culpa ou dolo

RESPONSABILIDADE CIVIL FAMILIAR ⚖️

Quando um trabalhador falece ou fica inválido por acidente de trabalho, os impactos para a família são imensos. A lei permite que os dependentes busquem indenização que cubra:

- Lucros cessantes: o que o trabalhador deixou de ganhar
- Danos morais: sofrimento e abalo emocional da família
- Dano estético: deformidades físicas causadas pelo acidente
- Pensão mensal: para dependentes que perderam o sustento

RESUMO DAS LICENÇAS

Licença	Duração	Quem paga
Maternidade (regra geral)	120 dias	INSS
Maternidade (Empresa Cidadã)	180 dias	INSS
Paternidade (regra geral)	5 dias	Empresa
Paternidade (Empresa Cidadã)	20 dias	Empresa
Adoção / Guarda Judicial	120 dias	INSS
Casamento (nupcial)	3 dias	Empresa
Luto / Falecimento	2 dias	Empresa
Acompanhar filho ao médico	1 dia/ano (até 6 anos)	Empresa
Acidente (sem afastamento)	Até 14 dias	Empresa
Acidente (com afastamento)	15o dia em diante	INSS
Licença Saúde Entrega Adoção	120 dias	INSS

RESUMO DAS LICENÇAS

Licença	Duração	Quem paga
Maternidade (regra geral)	120 dias	INSS
Maternidade (Empresa Cidadã)	180 dias	INSS
Paternidade (regra geral)	5 dias	Empresa
Paternidade (Empresa Cidadã)	20 dias	Empresa
Adoção / Guarda Judicial	120 dias	INSS
Casamento (nupcial)	3 dias	Empresa
Luto / Falecimento	2 dias	Empresa
Acompanhar filho ao médico	1 dia/ano (até 6 anos)	Empresa
Acidente (sem afastamento)	Até 14 dias	Empresa
Acidente (com afastamento)	15o dia em diante	INSS





VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E TRABALHO

O QUE É IMPORTANTE SABER 💜

A violência doméstica atinge milhares de mulheres e também impacta o ambiente de trabalho. A lei brasileira garante proteção à trabalhadora que sofre violência, inclusive com direito a afastamento e estabilidade no emprego.

📖 Base Legal: Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), art. 9º, §2º, II — afastamento do trabalho por até 6 meses, sem prejuízo do vínculo empregatício.

DIREITOS DA TRABALHADORA VÍTIMA 🛡️

• Afastamento com manutenção do emprego: até 6 meses (Lei Maria da Penha)
• Pagamento: primeiros 15 dias pela empresa; restante pelo INSS
• Proibição de demissão sem justa causa durante a proteção
• Comprovação simples: atestado, B.O. ou documento judicial
• Readequação do trabalho: mudança de turno, função ou local
• Prioridade no SINE para recolocação profissional (Lei nº 14.542/2023)

O QUE FAZER SE VOCÊ É VÍTIMA? 🆘

• Registre boletim de ocorrência ou solicite medida protetiva
• Informe ao RH que está sob proteção judicial (sem detalhar o caso)
• Solicite o afastamento formal apresentando o documento legal
• Se seus direitos forem desrespeitados, procure o sindicato, o MPT ou um advogado

SE VOCÊ É O ACUSADO ⚖️

O trabalhador denunciado por violência ou assédio tem direitos no processo interno:

- A empresa deve abrir investigação interna confidencial, colhendo provas e depoimentos
- O trabalhador tem direito à ampla defesa e ao contraditório (art. 5º, LV, CF)
- Se comprovado o ato, pode haver demissão por justa causa (art. 482, CLT)
- Denúncias falsas também podem gerar punições, inclusive justa causa e sanções penais

SIGILO E PROTEÇÃO DE IDENTIDADE 🔒

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

O sigilo protege tanto a vítima quanto o acusado — garantindo que a apuração seja justa, neutra e baseada em provas.

💡 **CIPAA — COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIO**

A Lei nº 14.457/2022 ampliou as funções da CIPA, incluindo a responsabilidade de combater assédio e violência de gênero no ambiente de trabalho.



ABANDONO AFETIVO

O QUE É? 🤔

O abandono afetivo ocorre quando um dos pais negligencia intencionalmente o filho, causando danos psicológicos. O STJ reconhece o dever de indenização por abandono afetivo.

O QUE ISSO REPRESENTA NA PRÁTICA? 💼

• O pai ou mãe ausente pode ser condenado a pagar indenização por danos morais ao filho
• Essa condenação pode gerar penhora de salário ou de verbas trabalhistas
• O empregador pode receber ordem judicial para descontar o valor diretamente do salário

DANO EXISTENCIAL 😔

O dano existencial ocorre quando alguém é privado de exercer seu projeto de vida ou de relações familiares importantes. No direito do trabalho, pode ocorrer quando:

• O trabalhador é impedido de conviver com seus filhos por exigências abusivas do empregador (jornadas excessivas)
• A empresa obriga o trabalhador a trabalhar em feriados, fins de semana ou datas comemorativas de forma reiterada

29

CONCLUSÃO: CONHEÇA E PROTEJA SEUS DIREITOS!

O relacionamento afetivo de um trabalhador, seja namoro, união estável ou casamento, pode gerar impactos significativos no ambiente de trabalho. Do mesmo modo, situações envolvendo filhos, netos, acidentes e violência doméstica criam direitos e obrigações que precisam ser conhecidos por todos.

Esta cartilha foi criada para simplificar esse conhecimento e ajudar tanto trabalhadores quanto empregadores a cumprirem a lei e a protegerem seus direitos.

Sempre que tiver dúvidas, procure:

- O setor de RH da sua empresa
- O sindicato da sua categoria profissional
- Um advogado trabalhista de confiança
- A Superintendência Regional do Trabalho da sua cidade



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.
Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República.
Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Brasília, DF: Presidência da República.
Estatuto da Criança e do Adolescente. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Brasília, DF: Presidência da República.
Lei Maria da Penha. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Brasília, DF: Presidência da República.
Lei da Igualdade Salarial. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Brasília, DF: Presidência da República.
Programa Empresa Cidadã. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Brasília, DF: Presidência da República.
Lei de Visitação dos Avós. Lei nº 12.398, de 28 de março de 2011. Brasília, DF: Presidência da República.
Programa Emprega + Mulheres. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Brasília, DF: Presidência da República.
Proteção e Prioridade à Mulher em Situação de Violência. Lei nº 14.542, de 3 de abril de 2023. Brasília, DF: Presidência da República.

PARA VOCÊ SABER

O Projeto Restaurando Vínculos é uma iniciativa voltada à aplicação da Justiça Restaurativa nas relações familiares, com foco na reconstrução do diálogo, no fortalecimento dos vínculos afetivos e na promoção da cultura da paz.

Idealizado pelas Dras. Lilla Padoni e Analice Vinhal, o projeto conta com o apoio da Comissão de Direito das Famílias da OAB Goiás e atua de forma integrada com instituições do sistema de justiça, buscando soluções mais humanizadas para os conflitos familiares.

Por meio de práticas restaurativas e espaços de escuta qualificada, o programa incentiva a reflexão, a responsabilização consciente e a reconstrução das relações, priorizando o cuidado com as pessoas envolvidas e a prevenção de novos conflitos.