



Crônicas do **Direito do**  
**TRABALHADOR**



Este material é de caráter informativo, destinado aos clientes do Escritório de Advocacia  
Gomes Torneiro. Não deve ser vendido ou comercializado.

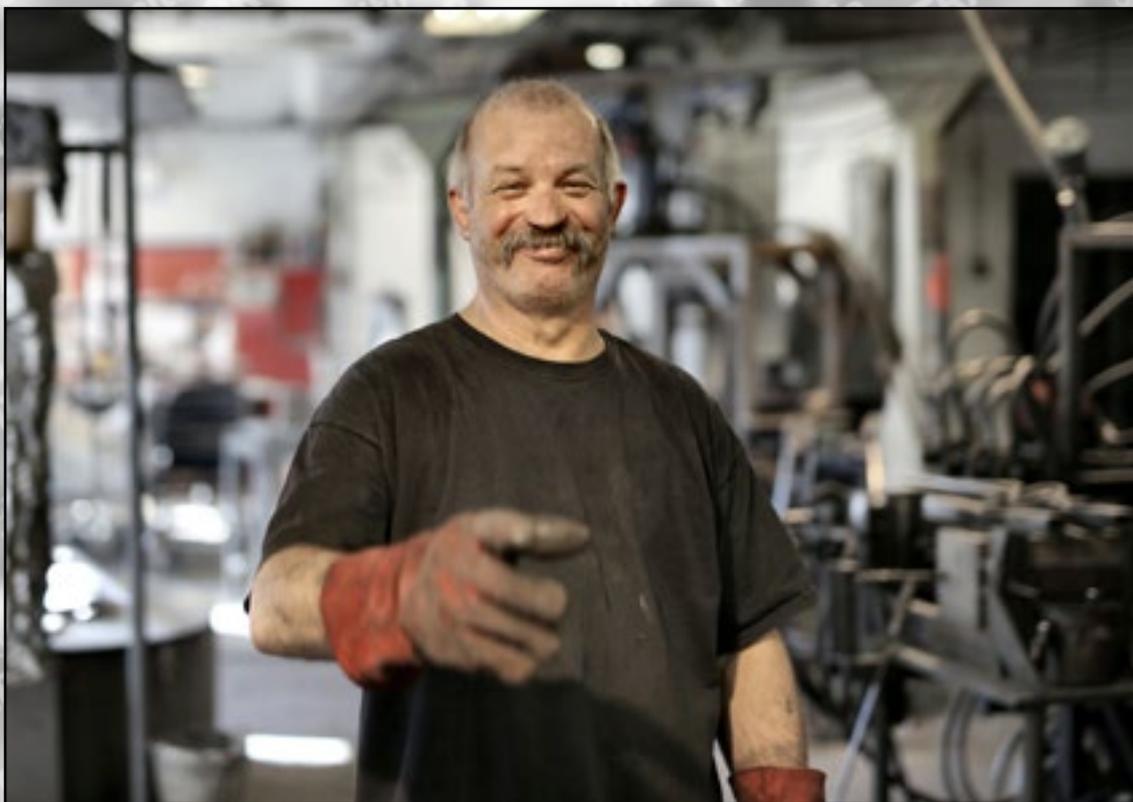
# Crônicas do **Direito do** **TRABALHADOR**

A série Crônicas do Direito do Trabalhador leva até você casos comuns\* que acontecem em diversos ambientes de trabalho, onde, muitas vezes, o trabalhador nem percebe que seu direito está sendo violado. Contado de forma simples, para que o trabalhador fique atento aos seus direitos em seu dia a dia na empresa, Crônicas do Direito do Trabalhador é uma ferramenta de informação ao público produzida pelo GT - Gomes Torneiro Advocacia. Em caso de dúvidas entre em contato conosco através do telefone [\(19\) 4117-0433](tel:(19)4117-0433) ou apon-  
te a câmera do seu celular no gráfico abaixo para conversar por WhatsApp:



\*Esta é uma obra de ficção baseada em fatos reais.

©2022



# Tião

## Quebra galho ou desvio de função?

Tião era metalúrgico, já operou torno, trabalhou na ferramentaria, caldeiraria e, como conhecia desenho técnico, colocaram ele para quebrar um galho na nova máquina de corte laser... Sabiam que daria conta... Tião era esforçado, estudava por conta e, de fato, tirou de letra aquele desafio. Passou mais de ano quebrando galho, mas era bom porque muita gente queria trabalhar na máquina nova... isso era motivo de orgulho para o Tião. Mas quando perguntavam se ele estava ganhando mais na nova função, ele mais que depressa respondia: que nada, esse trabalho aqui é até mais leve que o anterior, foi um presente pra mim! Tô feliz da vida mesmo não ganhando a mais. E advertia: Mas, ó, fala baixo porque, vai que me voltam lá pra caldeiraria né?

Na verdade a lei trabalhista protege o Tião e qualquer trabalhador nessa situação. O desvio de função infelizmente é muito comum e muitas vezes o funcionário não se dá conta que tem direito a ganhos equivalentes ao cargo que ocupa, e no caso do Tião ele ganharia bem mais, além de ter direito a treinamento específico para o novo cargo.

Exija seus direitos! Procure sempre um advogado! Em caso de dúvidas entre em contato conosco (GC contato). Lembre-se que fazer valer a lei, além de garantir seus direitos, serve de lição para que os empregadores cumpram com suas obrigações trabalhistas com os demais colegas.



# Sr. Otávio | Tem que trabalhar de pé!

Numa linha de produção de uma empresa familiar que cresceu e se tornou uma empresa de médio porte, acontecia a seguinte situação: Senhor Otávio aprendeu o ofício de confeccionar sapatos com o pai, quem diria que aquela oficina no fundo de casa se tornaria a empresa que ele gerencia hoje mais de 100 funcionários. O pai do senhor Otávio lhe ensinou tudo, inclusive a identificar funcionário que faz corpo mole.

A exigência do pai do Senhor Otávio de que quem trabalha na bancada tem que trabalhar de pé. Quem trabalha sentado é preguiçoso, acabou ficando de lado quando empresa cresceu, e alguns direitos dos trabalhadores foram exigidos, foi implementada a CIPA, os funcionários da linha de produção tinham um banco alto com de apoio de pé. Desde essa implementação era comum ver Senhor Otávio resmungando em voz alta, invocando os ensinamentos do

velho pai: Meu pai que tinha razão, depois que fomos obrigado a colocar banco pra vocês a produção caiu. Esse papo de ergonomia me faz perder dinheiro, depois reclamam de corte de gastos...

Com o tempo todos aprenderam que quando o Senhor Otávio entrava na linha de produção era melhor trabalhar em pé pra não ouvir aquela ladainha de sempre...

Trabalhar com ergonomia é direito do empregado. Induzi-lo a negar esse direito é uma falta grave do empregador. Saiba que a lei te ampara nessas situações.

Se você foi demitido a menos de dois anos e vivenciava essa situação ou algo equivalente em seu trabalho. Exija seus direitos! Além de receber por essa falta estará promovendo uma bela lição ao seu empregador para que ele não volte a falhar com outros funcionários.



# Evaristo | Condições mínimas para o trabalho.

Evaristo, trabalha em uma empresa de instalação e manutenção de redes e cabos de fibra ótica.

Ele não trabalha só, mas em equipe e não são poucas às vezes em que o empregador direciona esta equipe para trabalhar em local isolado, distante, em bairros novos e até mesmo na zona rural, onde não existe nenhum comércio próximo, nenhuma casa.

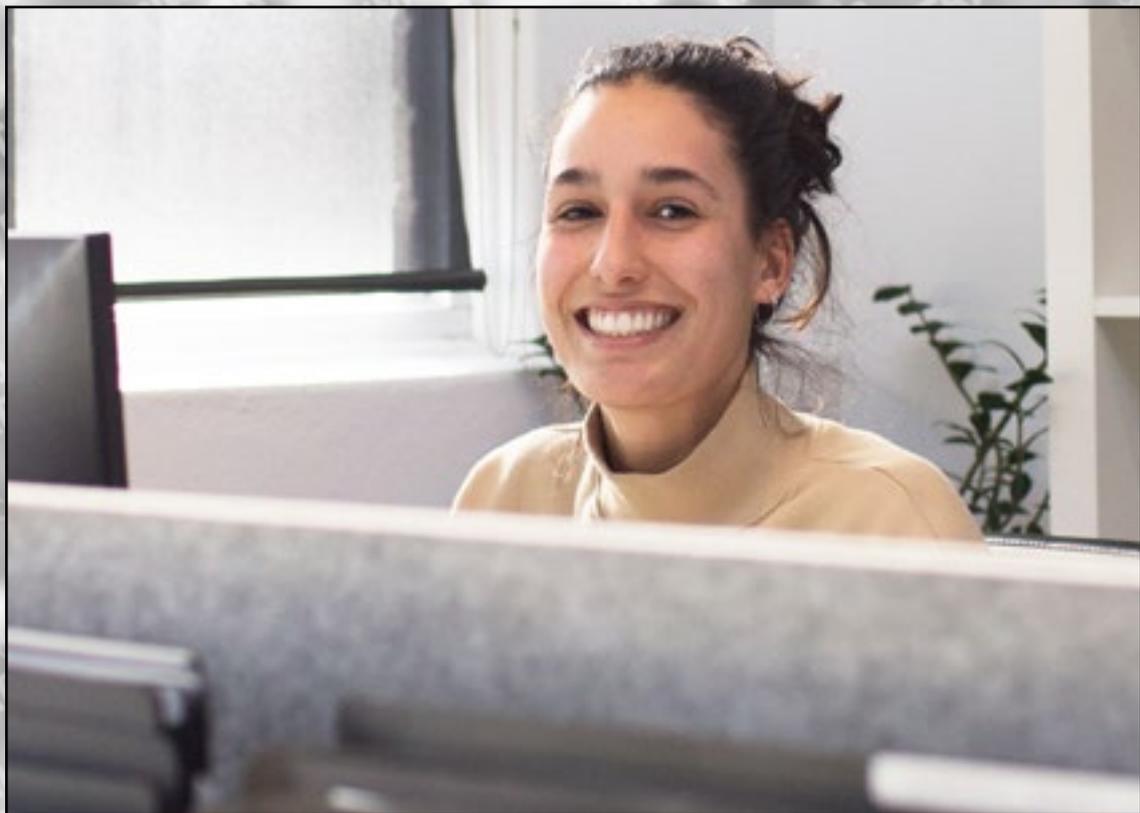
Acontece que todas as vezes que Evaristo ou qualquer outro funcionário de sua equipe necessitavam utilizar o banheiro, a coisa complicava...

O empregador não fornecia as condições mínimas neces-

sárias de higiene, não providenciava o banheiro químico e nessa situação Evaristo precisava encontrar um local escondido de todos, a famosa “moita”, para fazer suas necessidades fisiológicas.

Pode isso? Não pode! De maneira nenhuma! Tal situação desrespeita a dignidade da pessoa e é passível de indenização por dano moral. O empregador precisa proporcionar condições mínimas de trabalho.

Se você passa por esse tipo de situação ou algo semelhante, procure seus direitos, consulte sempre um advogado.



# Nilce | Era “só a secretária”...

Certa empresa de contabilidade contratou a Nilce como secretária. Atender telefone, manter a sala de espera organizada, agendar horários com os clientes... Até então, nenhuma novidade para a Nilce.

Conforme o tempo foi passando, Nilce foi ganhando novas atribuições: passou a cuidar das compras de suprimentos do escritório, pagamentos de contas pela internet e muitas vezes tinha que ir pessoalmente na agência bancária pagar contas atrasadas. Diante dessas novas atribuições, aprendeu a usar o Excel para facilitar o dia a dia e se deu muito bem. Era boa nas novas atribuições e era até elogiada por isso. Após um ano, como a empresa começou a crescer, contrataram uma pessoa que era especialista em compras e contas a pagar. Então Nilce ficou aliviada porque finalmen-

te poderia voltar a fazer o serviço que fora contratada, que era ser “só secretária” como diziam, apesar de ter mostrado na prática, que tinha competência para as outras funções que ela desempenhava.

Normalmente as pessoas mais simples não percebem que está acontecendo uma situação de acúmulo ou desvio de função. Se existe o contrato de trabalho que deixa claro quais atividade que Nilse deveria desempenhar, uma vez que recebeu maior responsabilidade e foi obrigada a assumir mais atividades, que nada tinham a ver com o cargo de secretária, ela deve receber mais por isso.

Fique atento aos seus direitos como trabalhador e em caso de dúvidas procure sempre um advogado.



# Yasmim | Uniforme e maquiagem por sua conta!

Yasmim foi contratada por uma grande loja de departamentos e uma das exigências da loja é que Yasmim trabalhe uniformizada: camisa branca e calça preta, devidamente maquiada. No entanto, a loja não fornece o uniforme e a maquiagem deve ser comprada pela própria Yasmim.

Como não queria perder a oportunidade de trabalho ela aceitou a situação sem questionar. Via que as outras funcionárias “se viravam” como podiam. Sempre davam dicas de onde tinha camisa branca e calça preta em promoção. A maquiagem também era um custo alto de manter, mas entendia que já que usaria de maquiagem de qualquer maneira, não ficaria chateada por esse motivo. Afinal, se sentia bonita maquiada e o chefe até que tinha razão, fica bonito de ver toda a equipe uniformizada!

Ainda que seja comum o hábito das mulheres terem e usarem maquiagem, arrumarem seus cabelos, a exigência deste comportamento pela empresa, gera para Yasmim gastos que não deveriam ser suportados por ela.

Em observância ao Princípio da alteridade, o risco do empreendimento deve ser suportado pelo empregador.

Não se pode exigir que a funcionária compre maquiagem ou até mesmo o uniforme.

Segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, Yasmim deve ser indenizada pelos gastos com maquiagem e uniforme, quando decorrentes de imposição do patrão.

Se você, assim como Yasmim, vivencia essa realidade em seu local de trabalho, procure os seus direitos.



# Bruno | Trabalhei no dia do meu casamento.

Bruno é funcionário de um restaurante e está muito ansioso. Tal ansiedade é motivada pelo fato de que Bruno vai se casar!

Ele já foi ao cartório, marcou o casamento e na semana do casamento o patrão diz a ele:

- Eu te quero muito bem, te parablenizo pelo casamento, mas eu preciso de você aqui, trabalhando na noite do seu casamento; haverá uma grande confraternização de uma empresa e preciso de toda a equipe trabalhando.

Pode isso no dia do casamento? Não, não pode!

A Licença Gala ou Casamento faz parte de um rol de ausências previstas na CLT.

Em outras palavras, a licença casamento é uma hipótese em que o empregado pode deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, por até 3 dias consecutivos! Além disso, os professores podem deixar de comparecer ao trabalho por motivo de gala, sem prejuízo do salário, por 09 (nove) dias. Se desrespeitaram este seu direito, procure um advogado.



# Jéssica | Trabalho fora de horário.

Jéssica era analista de conteúdo e começou a trabalhar no maior supermercado da sua cidade. Ela era responsável por gerar conteúdo para o site e para as redes sociais. O salário era bom, tinha uma salinha confortável no segundo andar da loja e com o tempo o público começou a ter uma boa reação aos conteúdos que ela divulgava.

Atenta que era, sempre procurava responder aos comentários de clientes o quanto antes. Seu chefe era o próprio dono do mercado, que começou a pegar gosto pela comunicação com os clientes via internet. Achou muito interessante que seus clientes davam retorno a essa nova tecnologia, vinham sugestões de melhoras e opinavam sobre os produtos e promoções do supermercado e até críticas, mas a Jéssica, com sua experiência, tirava de letra e respondia às críticas tornando a conversa construtiva.

Diante de toda essa novidade, o chefe da Jéssica ficava incomodado com as perguntas que surgiam fora do horário de expediente, cobrando uma atitude da Jéssica, já que no mundo digital é possível resolver aquele problema até pelo celular. Aos poucos a demanda foi aumentando e se tor-

nou comum receber mensagens do seu chefe a qualquer horário, incluindo finais de semana e feriados, cobrando respostas aos clientes e inclusive se estendendo para outros assuntos de trabalho, mas nunca recebia por esse trabalho extra jornada, pois na visão do chefe, “não custava nada ficar de olho nas redes sociais do mercado, já que ela estava sempre com o celular em mãos”. Conclusão, graças à facilidade das tecnologias, Jéssica trabalhava e estava à disposição do chefe em tempo integral.

Na verdade, a lei protege a Jéssica e qualquer trabalhador desse tipo de situação. O horário de entrada e saída devem ser respeitados e observados por ambas as partes. Por mais que seja possível trabalhar à distância e em horários fora da jornada, quando isso acontecer, esse trabalho deve ser remunerado com hora extra, adicional noturno e todas as obrigações legais, como se o funcionário estivesse dentro da empresa.

Se você passa por esse tipo de situação ou algo semelhante, procure seus direitos.



# Gustavo | Adicional noturno.

Essa é a história do Gustavo, um geólogo que trabalhava embarcado em plataforma de petróleo, ele permanecia 15 dias em alto-mar, e 15 dias em terra.

No mar seu turno era de 12 horas. Neste turno ele não conseguia fazer os intervalos de uma hora, e por conta da rotina acabava fazendo somente alguns minutos.

No processo, a empresa alegou que lhe pagava o adicional de sobreaviso, e que esse adicional tinha a capacidade de compensar esse intervalo suprimido.

Além disso, o geólogo trabalhou sempre das 18h às 6h da manhã, sem receber o adicional noturno desse período, e nesse caso também a empregadora ponderou que o adi-

cional de sobreaviso pago a isentaria de pagar o adicional noturno requerido na ação trabalhista.

O resultado de toda essa situação quando colocada diante da lei foi o seguinte: em sentença e em todos os recursos que a empresa propôs, ela perdeu, pois os julgadores sempre concederam ao geólogo o intervalo intrajornada e reflexos, o adicional noturno, a hora reduzida e muitos outros direitos que ele nem sabia que tinha.

O horário noturno é reduzido, pois uma hora cheia – 60 minutos corresponde a 52 minutos e 30 segundos.

Então fique atento! Se desrespeitaram este seu direito, procure um advogado.



# Flaviana | Desistência da contratação.

Flaviana procurava um emprego melhor, tinha pretensão de voltar a estudar, mas com os horários em escala do emprego atual não seria possível. Então ela resolveu procurar um novo emprego em horário comercial. No mês seguinte já foi chamada, fez os testes e, uma semana depois fora avisada que havia passado e que estava contratada.

Ela ficou feliz da vida, pediu demissão no emprego e começou a se organizar para a nova jornada de trabalho, já de olho nas datas do próximo vestibular.

Neste meio tempo iniciou a fase de treinamento e capacitação na empresa, entregou sua carteira de trabalho para as devidas anotações. Ao passar uma semana recebeu um telefonema da nova contratante avisando que tiveram um problema financeiro e que as novas contratações estavam canceladas.

A sua carteira de trabalho foi devolvida, em branco. Por lei a contratante tem 48 horas para anotar e devolver tal documento, no caso da Flaviana ela foi retida pela empresa por dias e devolveram sem a respectiva anotação.

Fora isso ela já estava em treinamento, ou seja, o vínculo

empregatício já tinha se formado. Então de repente ela se viu desempregada e sem renda para constituir seus sonhos e planejamento de vida.

Flaviana resolveu procurar um advogado trabalhista para orientação, ele a advertiu que ela teria direito de manter aquele emprego e ainda ser ressarcida por danos morais e cobrança de multa pela retenção da carteira.

Ela ajuizou reclamação contra a empresa, comprovou que havia se demitido para ser contratada, que abriu conta salário e iniciou um treinamento. Tudo isso configurou o vínculo e Flaviana foi indenizada. A empresa foi condenada por danos morais e retenção de carteira de trabalho. É importante entender que não é permitido avisar que o funcionário foi contratado e depois voltar atrás. Cabem danos morais, materiais e obrigatoriedade de contratação, se for o caso.

Fique atento aos seus direitos e consulte sempre um advogado trabalhista.



# Juliana

## Assédio Sexual no Trabalho.

Juliana fazia parte da equipe de vendedoras de uma loja de roupas masculinas. A nova gerência usava diversos recursos para se comunicar com a equipe, principalmente usando aplicativo de mensagem do celular pessoal das vendedoras para enviar as metas e promoções a serem repassadas aos clientes. Para a surpresa de Juliana o gerente enviou junto com a próxima meta um comentário que evidenciava que o corpo dela era perfeito para atrair clientes.

Juliana desconfortável, respondeu que não tolerava esse tipo de comentário, além de ser casada, não tinha interesses além dos relacionados ao trabalho. Comentou com algumas colegas que afirmaram receber comentários parecidos, mas que era o jeito dele. O complicado é que não poderia bloqueá-lo, pois, apesar do seu celular ser pessoal, era usado para receber metas e promoções enviadas por ele.

Aos poucos o tal gerente foi ficando mais ousado e além de continuar com comentários inconvenientes, ultrapassou todos os limites sugerindo que poderiam ir a um motel no final do expediente. Juliana ficou desconcertada e não respondeu. Pediu ajuda ao marido que, infelizmente não entendeu a

situação, duvidando da honestidade da esposa, sugerindo que a culpa era dela por querer trabalhar fora e pediu o divórcio. Agora divorciada, Juliana não poderia nem pensar em pedir demissão, pois precisava daquele emprego que era seu único sustento. Diante de tanta dificuldade, a depressão e síndrome do pânico tomaram conta da vida de Juliana. Devido a doenças não conseguiu bater as metas de vendas, e foi demitida injustamente.

Infelizmente essa realidade ou casos semelhantes acontecem o tempo todo. No caso da Juliana cabe processo por assédio sexual gerando uma indenização e até a possibilidade de reintegração ao cargo de vendedora na loja, se comprovado que ela adquiriu a doença devido a situação de assédio sofrido pelo superior hierárquico.

Não permita chegar a uma situação limite como essa, procure um advogado trabalhista mesmo empregada. Ele vai te orientar sobre como juntar provas e se livrar o quanto antes desse tipo de tormento. Lembre-se que assédio sexual é crime! A lei está ao seu lado!



# Murilo | Imposição de religião no ambiente de trabalho.

Murilo entrou em uma empresa de vendas de artigos de informática. Na entrevista, dentre tantas perguntas, o patrão perguntou se ele era católico. Ele disse que não, mas que era cristão, da igreja presbiteriana.

O patrão não comentou a resposta e Murilo foi contratado sem entender a pergunta... No decorrer do mês presenciou um fato curioso: o patrão, toda segunda-feira, antes de abrir as portas ao público, iniciava a semana com uma procissão utilizando a estátua de Nossa Senhora Aparecida pela loja, abençoava os produtos e funcionários, entoava cânticos e assim, tinha início a oração do terço.

O fato é que todos tinham que participar do momento de oração cujo objetivo era melhorar as vendas. Para Murilo essa situação gerava grande incômodo, pois, por ser presbiteriano não cultuava Nossa Senhora Aparecida. Ele tentou conversar com o patrão, que não o levou a sério e disse que oração não faz mal a ninguém. Também tentou argumentar que não é certo misturar religião e trabalho. Neste

momento o patrão se irritou e disse que a porta da rua era serventia da casa. Como não podia perder o emprego, Murilo se desculpou e voltou ao seu setor.

Essa situação acontece em diversos ambientes de trabalho, mas não deveria acontecer. Forçar alguém à prática religiosa no ambiente de trabalho não condiz com as leis que protegem o trabalhador. Vivemos em um estado laico, logo ninguém deve ser obrigado a praticar nenhum tipo de religião ou credo.

Também não é permitido usar a religião como condição de contratação, isso seria discriminação e desrespeito à diversidade religiosa, podendo configurar assédio moral que é indenizável.

Se você passa por isso ou conhece alguém nessa situação, procure um advogado trabalhista, mesmo estando empregado. Ele vai te orientar sobre como juntar provas e se livrar o quanto antes desse tipo de problema.



# Julio | Falência do empregador.

Julio trabalhou a vida inteira numa grande empresa junto com várias outras pessoas e, de repente, alguns colegas começaram a conversar com o Júlio a respeito de um assunto, um burburinho, que anda tomando conta de todos os setores: a empresa está falindo, ela vai fechar as portas! Julio não acreditou mas, o fato é que, em duas semana estavam todos os funcionários demitidos, sem receber férias, saldo de salário, nem aviso, nem nada.

Julio foi procurar um advogado e saber se conseguiria receber o que lhe era de direito. Cada colega correu para um lado. Teve colega que procurou sindicato, outros colegas procuraram outros advogados... Cada funcionário tentou conseguir ter seus direitos garantidos à sua maneira.

O advogado do Julio garantiu que o caso tinha solução. A primeira coisa que ele fez foi entrar com uma ação trabalhista, demonstrando ao juiz todos os direitos que Julio te-

ria. Felizmente a decisão foi favorável à Julio, porém, como já era previsto, não conseguiu receber da empresa que havia falido. Então, o advogado pegou todo o crédito que Julio havia tido no processo trabalhista e levou para um outro processo chamado “processo de falência”. Que é onde se reúnem todos os bens daquela empresa, que serão encaminhados para leilão e, assim, pagar todos os credores. Além dos funcionários, também devem receber as empresas que venderam matéria prima, etc. Porém, só vai receber que entrou com esse “processo de falência”. Lembrando que o Julio, como funcionário, receberá antes das demais empresas, pois o caso do Julio é verba alimentar, tem preferência! Infelizmente, muitas pessoas não sabem da existência de um processo de falência tramitando na justiça quando a empresa vai a falência. Então, sempre procure um advogado para garantir os seus direitos.



O Gomes Torneiro Advocacia é voltado à resolução de casos na área trabalhista, previdenciária (INSS) e cível indenizatória. Cercado de profissionais experientes e especialistas em sua área de atuação, os casos da GT ADVOCACIA são tratados com total transparência, seriedade e atenção; vislumbrando os melhores resultados para os nossos clientes.

[www.gomestorneiro.com.br](http://www.gomestorneiro.com.br)