

P.C. News

Insights & Atualizações

NEWS

Informativo
semanal

PC CASTRO
CONTABILIDADE

Junho 2.3 - 2026



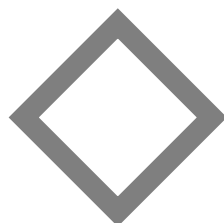
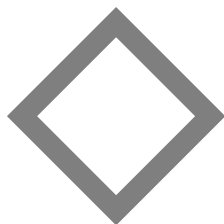
Sumário

DESTAQUES DA SEMANA



Saúde

TST garante manutenção de plano de saúde para aposentados por invalidez

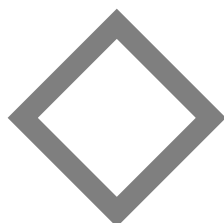


Justa Causa

Empresa é condenada após acusar funcionária de fraude sem comprovação

Vínculo Empregatício

Justiça confirma: pedreiro autônomo não teve vínculo empregatício em obra particular



Fonte: COAD



Saúde

TST garante
manutenção de
plano de saúde
para aposentados
por invalidez

P.C. NEWS

Informativo Semanal

Fonte: COAD



Saúde

TST garante manutenção de plano de saúde para aposentados por invalidez

Uma decisão recente da Tribunal Superior do Trabalho reforçou a proteção aos trabalhadores aposentados por invalidez. A Corte anulou parte de uma convenção coletiva do setor de transporte do Espírito Santo que permitia a exclusão desses empregados do plano de saúde fornecido pela empresa.

O caso foi levado à Justiça pelo Ministério Público do Trabalho, que argumentou que a medida criava uma situação de desigualdade. Segundo o órgão, se o vínculo de emprego continua existindo durante a aposentadoria por invalidez, não haveria justificativa para retirar justamente o benefício mais necessário nesse momento: o acesso à assistência médica.

Ao analisar o caso, a maioria dos ministros do TST entendeu que o trabalhador aposentado por invalidez se encontra em condição de maior vulnerabilidade, já que enfrenta limitações físicas ou mentais que o impedem de exercer suas atividades profissionais.

Para o Tribunal, embora o contrato de trabalho permaneça suspenso durante a aposentadoria por invalidez, a necessidade de assistência à saúde se torna ainda mais relevante. Por isso, a exclusão do plano de saúde foi considerada incompatível com a proteção garantida ao trabalhador.

A decisão também seguiu o entendimento já consolidado pelo TST na Súmula 440, que assegura a manutenção do plano de saúde aos empregados afastados por benefício previdenciário quando o benefício era fornecido pela empresa antes do afastamento.

O que as empresas podem aprender com essa decisão?

A decisão reforça que benefícios relacionados à saúde merecem atenção especial, principalmente em situações de afastamento por incapacidade. Entre os principais pontos de atenção estão:

- ✓ A aposentadoria por invalidez suspende o contrato de trabalho, mas não extingue o vínculo empregatício;
- ✓ O plano de saúde pode ser considerado um benefício essencial para trabalhadores em situação de vulnerabilidade;
- ✓ Cláusulas coletivas não podem reduzir direitos considerados incompatíveis com princípios de proteção à saúde e à dignidade do trabalhador;
- ✓ Empresas devem avaliar cuidadosamente suas políticas de benefícios para empregados afastados por incapacidade.

A decisão demonstra a tendência da Justiça do Trabalho de preservar o acesso à assistência médica em situações em que o trabalhador mais necessita desse suporte.





Justa Causa

Empresa é
condenada após
acusar
funcionária de
fraude sem
comprovação

P.C. NEWS

Informativo Semanal

Fonte: COAD

Justa Causa

Empresa é condenada após acusar funcionária de fraude sem comprovação

Uma decisão recente da Tribunal Superior do Trabalho reforça a importância de que empresas tenham provas consistentes antes de aplicar uma demissão por justa causa.

A Sexta Turma do TST determinou o pagamento de R\$ 10 mil de indenização por danos morais a uma supervisora administrativa que foi

acusada de participar de um esquema de fraude em notas fiscais em troca de propina. Como a empresa não conseguiu comprovar as acusações, a justa causa foi anulada pela Justiça.

Segundo o processo, a trabalhadora retornava de férias quando foi impedida de entrar na empresa e informada sobre sua dispensa. A suspeita era de que ela estivesse envolvida em irregularidades relacionadas à emissão de notas fiscais, juntamente com seu marido, que também foi desligado da organização.

A empresa alegou que uma investigação interna apontou a participação da supervisora no esquema. Entretanto, durante o processo judicial, os documentos apresentados e os depoimentos colhidos não foram suficientes para comprovar qualquer conduta irregular por parte da funcionária.





Diante da falta de provas, a Justiça reverteu a justa causa. Posteriormente, o caso chegou ao TST, que também reconheceu o direito à indenização por danos morais.

Para os ministros, acusar um trabalhador de ato de improbidade sem comprovação pode atingir diretamente sua honra, reputação e imagem profissional. Nesses casos, o dano moral é considerado presumido, ou seja, decorre da própria acusação injusta.

O que as empresas podem aprender com essa decisão?

A justa causa é a penalidade mais severa prevista na legislação trabalhista e exige provas robustas da falta cometida pelo empregado.

Antes de aplicar essa medida, é recomendável que a empresa:

- ✓ Realize uma apuração cuidadosa dos fatos;
- ✓ Documente evidências e registros que sustentem a acusação;
- ✓ Garanta que a decisão esteja baseada em elementos concretos;
- ✓ Evite divulgar suspeitas sem confirmação, preservando a imagem dos envolvidos.

A adoção desses cuidados reduz riscos de ações trabalhistas e de condenações por danos morais.



Vínculo Empregatício

Justiça confirma:
pedreiro
autônomo não
teve vínculo
empregatício em
obra particular

P.C. NEWS

Informativo Semanal

Fonte: COAD

Vínculo Empregatício

Justiça confirma: pedreiro autônomo não teve vínculo empregatício em obra particular

A Justiça do Trabalho decidiu que um pedreiro contratado para atuar em uma obra residencial particular não tinha vínculo de emprego com o proprietário do imóvel.

O caso analisado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) envolveu a construção de dois pequenos apartamentos. O profissional trabalhou na obra por cerca de um ano e, após o encerramento dos serviços, entrou na Justiça alegando que deveria ser reconhecido como empregado formal.

Segundo o trabalhador, ele recebia um valor mensal fixo, trabalhava regularmente de segunda a sábado e estaria subordinado ao dono da obra. Por isso, pediu o reconhecimento do vínculo empregatício, além do pagamento de horas extras e demais verbas trabalhistas.



No entanto, o proprietário argumentou que a contratação ocorreu por empreitada — modalidade em que o pagamento é feito pela execução da obra ou de etapas específicas do serviço, e não pelo tempo trabalhado. Também destacou que o pedreiro possuía autonomia para organizar sua rotina, definir seus horários e atender outros clientes simultaneamente.

Ao analisar as provas, a Justiça concluiu que não havia subordinação, um dos principais requisitos para a caracterização do vínculo de emprego. Os magistrados entenderam que o profissional atuava de forma independente, assumindo os riscos da própria atividade e até contando com a ajuda de terceiros na execução dos serviços.

Com isso, o pedido foi negado e a decisão confirmou que a relação entre as partes era de prestação de serviços por empreitada, e não de emprego.

O que podemos aprender com essa decisão?

Nem toda prestação de serviço gera vínculo empregatício. Para que exista uma relação de emprego, a legislação exige alguns requisitos, como:

- ✓ Subordinação ao contratante;
- ✓ Pessoalidade (o trabalho não pode ser realizado por outra pessoa);
- ✓ Habitualidade;
- ✓ Remuneração pelo trabalho prestado.

Quando o profissional possui autonomia para executar o serviço, definir sua rotina e é contratado para entregar um resultado específico, a relação pode ser caracterizada como prestação de serviços autônomos ou empreitada.



Obrigado!



P.C. News

Insights & Atualizações