

P.C. News

Insights & Atualizações

NEWS

Informativo
semanal

PC CASTRO
CONTABILIDADE

Agosto 4.2 - 2026



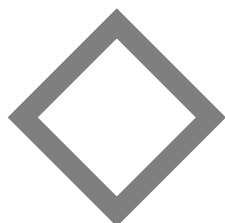
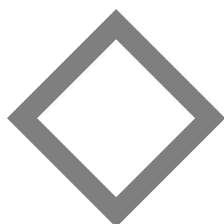
Sumário

DESTAQUES DA SEMANA



Benefícios

Congresso prorroga
medida provisória sobre
o gerenciamento de
benefícios do INSS

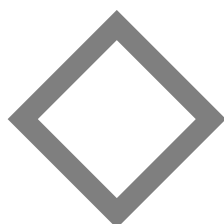


Respeito

Justiça reconhece
gordofobia no trabalho e
determina indenização
de R\$ 20 mil

Licença Paternidade

Empresa é condenada por
descontar licença-
paternidade e ausências
justificadas do salário





Benefícios

Congresso
prorroga medida
provisória sobre o
gerenciamento de
benefícios do INSS

P.C. NEWS

Informativo Semanal

Fonte: COAD | Imagens: Magnific

Benefícios

Congresso prorroga medida provisória sobre o gerenciamento de benefícios do INSS

O Congresso Nacional prorrogou por mais **60 dias** a vigência da **Medida Provisória nº 1.369/2026**, que altera regras do **Programa de Gerenciamento de Benefícios (PGB)**, relacionado às atividades do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e da Perícia Médica Federal.

O programa tem como objetivo contribuir para a **análise e revisão de benefícios previdenciários e assistenciais**, buscando melhorar a eficiência dos processos e reduzir o tempo de espera dos segurados.

Em resumo

As regras estabelecidas pela Medida Provisória sobre o Programa de Gerenciamento de Benefícios continuam válidas por mais **60 dias**. A medida envolve procedimentos do INSS e da Perícia Médica Federal relacionados à gestão e análise de benefícios.

Com a publicação do **Ato nº 75/2026**, a Medida Provisória continuará produzindo efeitos por mais 60 dias, período em que o Congresso poderá analisar e votar seu conteúdo para decidir se as mudanças serão transformadas definitivamente em lei.

O que as empresas podem aprender com isso?

Mudanças nos procedimentos do INSS podem refletir em situações que fazem parte da rotina das empresas, principalmente nos casos de **afastamentos de empregados e benefícios por incapacidade**. Por isso, acompanhar as alterações previdenciárias ajuda o Departamento Pessoal a orientar corretamente os trabalhadores e conduzir os procedimentos necessários.



Fique atento

A prorrogação **não significa que a Medida Provisória foi transformada definitivamente em lei**. Ela continuará válida por mais 60 dias enquanto é analisada pelo Congresso Nacional. Empresas e segurados devem acompanhar a tramitação, pois as regras ainda poderão sofrer alterações.





Respeito

Justiça reconhece
gordofobia no
trabalho e
determina
indenização de
R\$ 20 mil

P.C. NEWS

Informativo Semanal

Fonte: COAD | Imagens: Magnific

Respeito

Justiça reconhece gordofobia no trabalho e determina indenização de R\$ 20 mil



A Justiça do Trabalho reconheceu a **rescisão indireta** do contrato de um trabalhador que comprovou ter sofrido **assédio moral e comentários gordofóbicos** praticados por seu supervisor. A empresa também foi condenada ao pagamento de **R\$ 20 mil por danos morais**.

Segundo o processo, o empregado era alvo de comentários depreciativos sobre seu peso e aparência física, inclusive na presença de colegas. Testemunhas confirmaram que as situações ocorreram mais de uma vez e causavam constrangimento ao trabalhador.

Também ficou comprovado que, após questionar problemas no sistema de registro de ponto, o empregado passou a ser excluído de atividades extras das quais anteriormente participava. Para o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (TRT-MG), as atitudes caracterizaram um **ambiente de trabalho hostil**, com humilhação e retaliação.

Em resumo

Comentários ofensivos sobre peso e aparência física podem caracterizar **assédio moral** quando atingem a dignidade do trabalhador. Neste caso, além da indenização de R\$ 20 mil, as condutas do superior contribuíram para o reconhecimento da rescisão indireta do contrato.

A Justiça entendeu que a situação foi grave o suficiente para justificar a **rescisão indireta**, modalidade em que o empregado pode encerrar o contrato por falta grave cometida pelo empregador, preservando o direito às verbas rescisórias correspondentes. A decisão é definitiva e o processo está em fase de execução.

O que as empresas podem aprender com isso?

A responsabilidade da empresa não se limita às atitudes da direção. Comportamentos inadequados de **gestores, supervisores e outros representantes da organização** também podem gerar consequências trabalhistas.

Por isso, é importante estabelecer políticas claras contra discriminação e assédio, capacitar lideranças e manter canais internos eficientes para que denúncias sejam recebidas, investigadas e tratadas adequadamente.

Fique atento

Brincadeiras e comentários sobre **peso, aparência ou características pessoais** podem ultrapassar os limites do ambiente profissional e resultar em ações trabalhistas. Ao receber uma denúncia, a empresa deve apurar a situação com seriedade e adotar as medidas necessárias para impedir a continuidade da conduta.





Paternidade

Empresa é
condenada por
descontar licença-
paternidade e
ausências
justificadas do
salário

P.C. NEWS

Informativo Semanal

Fonte: COAD | Imagens: Magnific

Paternidade

Empresa é condenada por descontar licença-paternidade e ausências justificadas do salário

A Justiça do Trabalho manteve a condenação de uma empresa que realizou **descontos indevidos no salário de um trabalhador**, considerando como faltas injustificadas dias em que ele estava de **licença-paternidade** ou possuía ausências comprovadas por atestados médicos.

Ao analisar os recibos de pagamento e os registros de frequência, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) constatou que a empresa havia registrado diversas ausências como “faltas”. No entanto, a certidão de nascimento do filho e os documentos médicos apresentados pelo trabalhador comprovaram que parte desses dias estava legalmente justificada.

Para o Tribunal, considerar o período de licença-paternidade como falta viola um **direito garantido aos trabalhadores pela Constituição Federal**. Diante disso, a empresa deverá ressarcir os valores que foram descontados indevidamente.

Em resumo

A **licença-paternidade e as ausências devidamente justificadas** não podem ser tratadas como faltas injustificadas. Quando a ausência estiver amparada pela legislação e devidamente comprovada, a empresa deve observar as regras aplicáveis antes de realizar qualquer desconto salarial.



O que as empresas podem aprender com isso?

Antes do fechamento da folha de pagamento, é importante que o **Departamento Pessoal confira os registros de ponto, atestados, licenças e demais documentos apresentados pelos colaboradores**. Essa conferência ajuda a evitar descontos incorretos e possíveis reclamações trabalhistas.

Também é importante que gestores e responsáveis pelo controle de frequência estejam alinhados com o Departamento Pessoal para que ausências justificadas sejam registradas corretamente.

Fique atento

Nem toda ausência do trabalhador pode ser automaticamente considerada uma falta. **Licenças previstas em lei e afastamentos devidamente comprovados** devem receber o tratamento correto na folha de pagamento e no controle de jornada. Erros nesses registros podem resultar na obrigação de devolver os valores descontados e gerar outros riscos trabalhistas para a empresa.



Obrigado!



P.C. News

Insights & Atualizações



(24) 2484-1935



atendimento@pccastrocontabilidade.com



Av. da Paz, 110, sala 08. Centro.
Miguel Pereira/RJ