

À GENTE DO SISTEMA FINANCEIRO



(A)GENTE DO SISTEMA FINANCEIRO

Trabalhadores e trabalhadoras do ramo financeiro! Bancário, financeiro, cooperativado, empregado de fintech, analista de investimento, agente autônomo de investimento, analista de investimento, analista de private equity, analista de sell-side e buy-side, broker, trader.

Esse boletim se destina a você, (a) gente que trabalha no sistema financeiro!

Mensalmente, você terá em mãos análises de conjuntura, notícias, casos vitoriosos na Justiça, monitoramento dos Tribunais Superiores e Poder Legislativo, para conhecer seus direitos e se manter atualizado.

Boa leitura!



ONDE ESTÁ O TRABALHADOR BANCÁRIO?

Em 2021, a categoria bancária caiu para 44% do ramo financeiro formal, enquanto as demais categorias do mesmo ramo alcançaram 56%. Essa aparente contradição entre o aumento do emprego e a redução das despesas de pessoal se explica por um movimento de enxugamento na estrutura dos bancos e aumento dos trabalhadores nas estruturas das demais empresas do mesmo setor (RAIS 2021 e 2022)¹.

O Caged aponta o fechamento de 6.315 empregos na categoria bancária em 2023 e a abertura de 3,3 mil entre os securitários e de 10,7 mil nas cooperativas de crédito (CAGED 2023)².

¹ O sistema financeiro está em mudança constante | Contraf-CUT. Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/o-sistema-financeiro-esta-em-mudanca-constante/>>. Acesso em: 28 abr. 2025.

² Categoria bancária sofre com a perda de 6,3 mil postos de trabalho em 2023. Disponível em: <<https://bancariosms.com.br/noticias/categoria-bancaria-sofre-com-a-perda-de-63-mil-postos-de-trabalho-em-2023/>>. Acesso em: 28 abr. 2025.

Esse movimento de deslocamento de trabalhadores assalariados dentro do ramo financeiro se intensifica com a aprovação da “Reforma Trabalhista” (Lei nº 13.467/17), da “Lei da Terceirização” (Lei nº 13.429/17) e as decisões do Supremo Tribunal Federal na ADPF nº 324 e RE-RG nº 958.252, que possibilitaram a terceirização ampla e irrestrita, abrangendo tanto atividades-meio quanto atividades-fim, resultando na fragmentação dos trabalhadores do mesmo setor em múltiplas empresas terceirizadas e categorias distintas.

Não se trata apenas de uma simples diversificação dos contratos, mas da formação de uma estrutura de empregos caracterizada pela multiplicação de postos com remunerações mais baixas e condições de trabalho menos favoráveis.

A título de exemplo, o banco Santander vem transferindo trabalhadores para outras empresas pertencentes ao mesmo conglomerado, como STI, SX, Santander Corretora, F1RST, Prospera e SX Tools, cada uma vinculada a um sindicato distinto. A terceirização iniciou em meados de 2022 e englobou atividades administrativas essenciais da instituição financeira, incluindo compensação bancária, gestão de numerário, cobrança, custódia e mesa de câmbio.

Ao transferir trabalhadores para empresas classificadas em CNAEs não bancárias, o Santander parece adotar uma estratégia de redução de custos, alterando a representação sindical de sua força de trabalho e precarizando as condições de trabalho por meio de instrumentos coletivos com menos direitos. Uma breve comparação entre alguns itens da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária e o Acordo Coletivo de Trabalho dos comerciários, onde foram enquadrados os trabalhadores da SX Tools, revela a grande disparidade causada pela transferência de trabalhadores da estrutura do banco para outras empresas:

Direitos	Sind. Bancários	Sind. Comércio	Diferença Mensal/Anual Estimada
Adicional por tempo de serviço	Cláusula 6 CCT	Inexistente	R\$ 39,81 por mês
Gratificação de função	Cláusula 11 CCT	Inexistente	R\$ 15.000,00 por ano
Auxílio-refeição	Cláusula 14 CCT	Inexistente	R\$ 1.014,42 por mês
Auxílio-alimentação	Cláusula 15 CCT	Inexistente	R\$ 799,38 por mês
13º Auxílio-alimentação	Cláusula 14 CCT	Inexistente	R\$ 799,38 por ano
Valor Total Anual Estimado			R\$ 38.012,70

Ainda, no Processo nº 0020473-63.2022.5.04.0304, um trabalhador bancário ajuizou ação trabalhista contra o BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A e a SX NEGÓCIOS LTDA, postulando o reconhecimento do vínculo em período anterior ao anotado, bem como sua condição de bancário ou financeiro, com o pagamento das vantagens inerentes a essas categorias profissionais. O pedido de reconhecimento do vínculo foi acolhido, com a seguinte fundamentação:



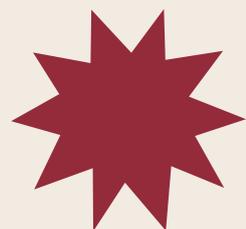
“Por fim, destaco que não se desconhece o entendimento firmado pelo STF no âmbito do RE nº 958252, que decidiu pela licitude da terceirização em qualquer ramo de atividade do empreendimento, inclusive em atividade-fim, restando fixada a tese de repercussão geral nº 752. Entretanto, no caso dos autos restou reconhecida a fraude na terceirização através da utilização de empresa do mesmo grupo econômico a fim de prestar serviços próprios do bancário, mediante a contratação de empregados sob remuneração significativamente inferior, hipótese em que se impõe o reconhecimento da condição de bancária da reclamante.”

Outro trabalhador, dessa vez no Nubank, também foi reconhecido como bancário e teve confirmado o vínculo empregatício direto com a empresa durante todo o período em que exerceu suas atividades como analista financeiro. Conforme decisão da Justiça do Trabalho de São Paulo, o Nubank foi considerado responsável por alteração contratual fraudulenta ao transferir um trabalhador entre empresas do mesmo grupo econômico, com o objetivo de ocultar suas verdadeiras funções. Dessa forma, o profissional conseguiu acesso aos direitos e benefícios coletivos da categoria bancária (Processo 1001192-19.2024.5.02.0069).³

Os dois casos acima são alguns dos muitos exemplos que estão sendo discutidos na Justiça do Trabalho, que vão desde o reconhecimento do vínculo de emprego até o enquadramento nas categorias bancária ou financeira.

Portanto, se você é trabalhador do ramo financeiro – bancário, financeiro, cooperativado, empregado de fintech, analista de investimento, agente autônomo e demais, busque orientação jurídica de sua confiança e fique atento aos seus direitos.

Franciele Carvalho da Silva, sócia da LBS Advogadas e Advogados



³ CONJUR. **Consultor Jurídico**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2024-nov-20/banco-digital-nao-e-instituicao-de-pagamento-e-analista-e-bancario-decide-juiza/>>. Acesso em: 27 abr. 2025.



“Pauta da Classe Trabalhadora 2025”, a “Agenda Legislativa das Centrais Sindicais no Congresso Nacional” e a “Agenda Jurídica das Centrais Sindicais no STF e no TST 2025”

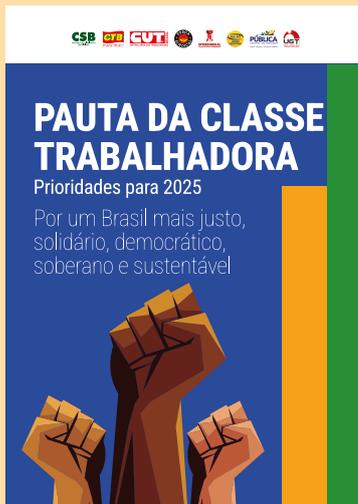
O cenário do mundo do trabalho neste ano ganhou no dia 29 de abril um novo impulso com o lançamento de três publicações cruciais: a “Pauta da Classe Trabalhadora 2025”, a “Agenda Legislativa das Centrais Sindicais no Congresso Nacional” e a “Agenda Jurídica das Centrais Sindicais no STF e no TST 2025”.

Frutos de intensa pesquisa, reflexão e debates aprofundados, esses materiais chegam em um momento estratégico para evidenciar os desafios e as perspectivas que permeiam as relações laborais contemporâneas. Cada uma dessas obras oferece um olhar sobre aspectos essenciais para a construção de um futuro do trabalho mais justo e equitativo.

Na “Pauta da Classe Trabalhadora para 2025”, estão elencadas as prioridades do movimento sindical brasileiro. O documento foi elaborado, de forma unitária, pelas centrais sindicais para orientar mobilizações, negociações e atuações institucionais nos âmbitos nacional, regional e setorial, e é um desdobramento e atualização da Pauta da Classe Trabalhadora aprovada na CONCLAT de abril de 2022, que apresentou 63 diretrizes para o desenvolvimento do Brasil.

Já a 4ª edição da “Agenda Legislativa no Congresso Nacional”, desenvolvida pelo Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP) e com apoio técnico da Contatos Assessoria Política, tem como propósito subsidiar a atuação das entidades sindicais na construção de políticas públicas no campo social, trabalhista e econômico. Ela é um instrumento de apoio ao diálogo contínuo com os deputados federais e senadores, em relação às propostas em tramitação no Parlamento. A Agenda ainda possibilita o acompanhamento de centenas de propostas que impactam o mundo do trabalho e a sociedade em tramitação no Congresso Nacional.

Por fim, a “Agenda Jurídica das Centrais Sindicais no STF e no TST 2025”, produzida pelo Instituto Trabalho, organiza os temas relevantes em matéria de Direito Administrativo, Direito Civil, Direito Previdenciário, Direito Tributário, Direitos Sociais, Direitos Trabalhistas, Relações Sindicais e Serviço Público que já estão submetidos ao Supremo Tribunal Federal e ao Tribunal Superior do Trabalho, com ou sem data para julgamento. Dessa forma, a Agenda Jurídica permite o acompanhamento da tramitação de ações, interagindo na perspectiva de efetivação, concretização, afirmação e ampliação dos direitos das pessoas trabalhadoras e da cidadania ativa.



CLIQUE
PARA FAZER
DOWNLOAD



TRIBUNAIS SUPERIORES

No dia 24 de fevereiro, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho consolidou sua jurisprudência em 21 temas de caráter vinculante, de aplicação obrigatória para casos idênticos (mesmos fatos e mesma norma). Somente se admitirá afastar a tese, por modificação nos fatos ou no direito.

Destacamos aqui algumas teses fixadas, tendo em vista sua divulgação em Sessão e aplicação para a categoria bancária, sendo que, em especial no tocante ao tema do intervalo de 10 minutos a cada 50 trabalhados, para caixas bancários da Caixa Econômica Federal.

Confira!

TEMAS NO TST QUE ALCANÇAM A CATEGORIA BANCÁRIA

1 TESES REAFIRMADAS PELO TRIBUNAL

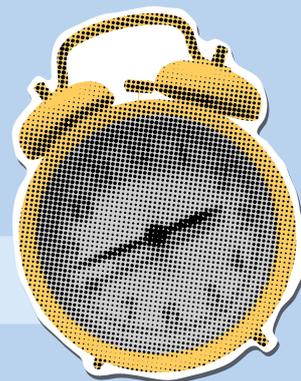
Jornada de trabalho de gerentes da CEF – norma interna

Tese fixada:

“O gerente-geral de agência da Caixa Econômica Federal - CEF não tem direito à jornada de seis horas prevista no PCS de 1989, sendo indevidas horas extraordinárias, nos termos da exceção do art. 62, II, da CLT e da parte final da Súmula nº 287 do TST”.

O que isso te afeta, bancário e bancária?

A tese reafirma o direito dos empregados da Caixa Econômica Federal, admitidos na vigência do PCS 89, à jornada de seis horas, com pagamento das duas horas extras laboradas. A exceção são os gerentes-gerais de agência.



Intervalo de digitação para caixas da CEF

Tese fixada:

“O caixa bancário que exerce a atividade de digitação, independentemente se praticada de forma preponderante ou exclusiva, ainda que intercalada ou paralela a outra função, tem direito ao intervalo de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados previsto em norma coletiva ou em norma interna da Caixa Econômica Federal, salvo se, nessas normas, houver exigência de que as atividades de digitação sejam feitas de forma preponderante e exclusiva”.



O que isso te afeta, bancário e bancária?

A decisão somente se aplica aos caixas bancários da Caixa Econômica Federal, reconhecendo o direito ao intervalo de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados, quando as normas coletivas e internas da empresa estipularem o direito sem exigir que a atividade de digitação seja feita de forma exclusiva.



Não exercício de cargo de confiança pelos Tesoureiros da Caixa Econômica Federal

Tese fixada:

“Tesoureiros. Caixa Econômica Federal. Cargo de confiança. Não configuração”

O que isso te afeta, bancário e bancária?

A tese alcança os tesoureiros da Caixa Econômica Federal, reconhecendo que as atividades exercidas não são de confiança, de modo que devidas as horas extras realizadas acima da sexta hora diária.



Comissões de bancários

Tese fixada:

“A comercialização de produtos de empresas integrantes do grupo econômico de instituição bancária é compatível com o rol de atribuições do empregado, sendo indevido o pagamento de comissões, salvo se houver previsão contratual de acréscimo remuneratório sobre as vendas”.

O que isso te afeta, bancário e bancária?

O TST ratificou não ser devido o pagamento de comissões aos bancários e às bancárias pela comercialização de produtos de empresas do grupo econômico, salvo se houver ajuste entre as partes, a exemplo de previsão no contrato de trabalho.



Intervalo de 15 minutos para a mulher

Tese fixada:

“O descumprimento do intervalo previsto no art. 384 da CLT, no período anterior à vigência da Lei nº 13.467/17, enseja o pagamento de 15 minutos como labor extraordinário, não se exigindo tempo mínimo de sobrejornada como condição para concessão do intervalo à mulher”.

O que isso te afeta, bancário e bancária?

As bancárias têm direito ao intervalo de 15 minutos em caso de realização de horas extras, mas limitado o pagamento à vigência da Reforma Trabalhista (novembro de 2017), que excluiu o direito.



Dano moral por transporte de valores

Tese fixada:

“O transporte de valores por trabalhador não especializado configura situação de risco a ensejar reparação civil por dano moral in re ipsa, independentemente da atividade econômica do empregador”.

O que isso te afeta, bancário e bancária?

A decisão confirmou o direito à indenização por danos morais quando as empresas impõem aos empregados e empregadas atividade de transporte de valores, sem treinamento e sem segurança.



Base de cálculo da PLR

Tese fixada:

“Bancários. Participação nos lucros e resultados (PLR). Previsão em norma coletiva. Base de cálculo. Inclusão das horas extras. Impossibilidade. Parcela de natureza variável”.

O que isso te afeta, bancário e bancária?

Reafirmou-se que as horas extras não devem ser incluídas no cálculo da participação nos lucros e resultados, impactando no valor a ser recebido pelos bancários e bancárias como PLR.

2

TESES A SEREM UNIFORMIZADAS PELO TRIBUNAL

Adicional por tempo de serviço da Caixa Econômica Federal

Tese fixada:

“É possível a inclusão de outras verbas de natureza salarial, previstas em norma regulamentar da Caixa Econômica Federal, na base de cálculo do Adicional por Tempo de Serviço (ATS)?”

O que isso te afeta, bancário e bancária?

A matéria alcança apenas os empregados da CEF, discutindo a base de cálculo do ATS, à luz das normas internas da empresa, o que pode impactar na remuneração a ser recebida pelo trabalhador ou trabalhadora.



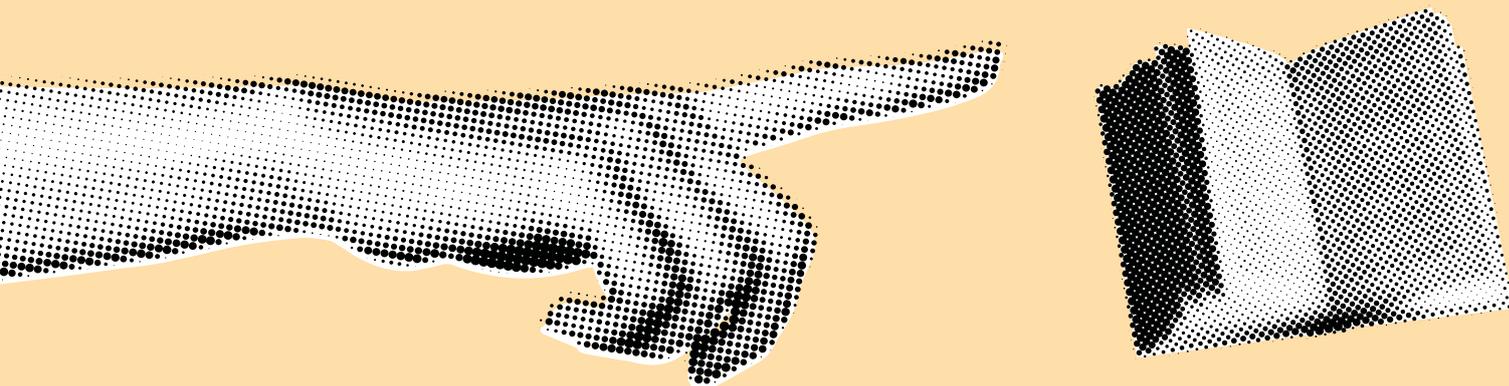
Cumulação de gratificação e de quebra de caixa aos empregados da Caixa Econômica Federal

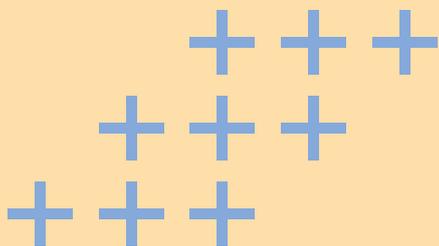
Tese fixada:

“É devida a cumulação do adicional de quebra de caixa aos empregados da Caixa Econômica Federal que exercem a função de confiança de caixa?”

O que isso te afeta, bancário e bancária?

Mais um caso que alcança empregados da Caixa Econômica Federal, ligado à possibilidade de cumulação das parcelas quebra de caixa e gratificação, consideradas as normas internas da empresa. Eventual vedação prejudicará a remuneração dos bancários e bancárias.





Gratificação Especial paga por liberalidade do Santander – quebra da isonomia

Tese fixada:

“Banco Santander. Gratificação Especial paga por liberalidade do empregador. Ausência de critérios objetivos. Princípio da isonomia”.

O que isso te afeta, bancário e bancária?

O debate tem a ver com o pagamento de parcela pelo Santander, por mera liberalidade, a apenas alguns empregados, sem observância de critérios objetivos, o que viola a isonomia ao se deixar de pagar a verba para outros empregados com a mesma situação contratual.



Alcance da norma coletiva que autoriza compensação da gratificação com as horas extras

Tese fixada:

“Bancários. Norma coletiva. Previsão de compensação da gratificação de função com horas extras reconhecidas em juízo em virtude da descaracterização do exercício do cargo de confiança previsto no art. 224, § 2º, da CLT. Discussão quanto à validade e abrangência da compensação”.

O que isso te afeta, bancário e bancária?

O entendimento do TST é de que as normas coletivas que estipulam a compensação das horas extras com a gratificação de função são válidas, mas há divergência quanto à aplicabilidade fora dos limites de sua vigência. A maioria tem entendido que elas somente se aplicam no seu período de vigência, o que precisa ser definido para não prejudicar o pagamento das horas extras durante todo o período debatido na reclamação trabalhista.



Adesão ao Movimento “Não demita” durante a pandemia da COVID-19

Tese fixada:

“A adesão do empregador ao movimento “#NãoDemita”, compromisso assumido para preservação de empregos durante a pandemia do COVID-19, configura hipótese de garantia provisória de emprego?; se houver garantia provisória de emprego, ela prevalece após os 60 (sessenta) dias mencionados nessa campanha?”

O que isso te afeta, bancário e bancária?

Grandes instituições, como o Bradesco, comprometeram-se a não demitir seus empregados durante a pandemia da COVID-19. Todavia, ainda há controvérsia se o compromisso configura garantia provisória de emprego e, em caso positivo, se ela extrapolaria os 60 dias mencionados na campanha pública firmada.

ACONTECEU



Lançamento do livro “Cidadania: A (re) existência das mulheres nas encruzilhadas do poder”

No dia 24 de março de 2025, na Associação de Docentes da Universidade Estadual de Campinas, ADunicamp, em Campinas, em razão dos debates sobre o Mês de Março, Mês da Mulher, foi lançado o livro “Cidadania: a (re) existência das mulheres nas encruzilhadas do poder”.



Nele, as coordenadoras Fernanda Caldas Giorgi, Luciana Lucena Baptista Barretto e o coordenador Antonio Fernando Megale Lopes buscam ampliar a noção de cidadania, abrangendo o cuidado como direito universal. Não basta o reconhecimento da existência das mulheres e de seus direitos para que tenhamos uma vida digna.

É preciso que se assuma que os seres humanos, partes integrantes da natureza, precisam estar no centro de um sistema social que valoriza a reprodução da vida, a solidariedade, o compartilhamento e o coletivo.

Além da ADunicamp, apoiaram a obra a Condsef, a Fena, a FETEC-CN/CUT, o Sindicato dos Bancários de Brasília, o Sindicato dos Bancários de Campinas e o Sinpaf Nacional.

Baixe  **aqui** e leia!

Mudanças no Imposto de Renda

O Governo Federal promoveu uma atualização nos valores da tabela progressiva mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física (IRPF), ampliando a faixa de isenção para contribuintes que ganham até dois salários mínimos, ou R\$3.036.

A atualização ocorreu por meio da Medida Provisória 1.294/2025, publicada no Diário Oficial da União na última segunda-feira, 14 de abril. A revisão entra em vigor imediatamente e se restringe ao ajuste anual da tabela do IRPF, enquanto um projeto de lei mais amplo, que busca isentar quem ganha até R\$ 5 mil, segue em tramitação na Câmara dos Deputados.



Rendimento mensal (R\$)	Base de cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir (R\$)
Até 3.036	Até 2.428,80	0	0
De 3.036 a 3.533,31	De 2.428,81 até 2.826,65	7,5	182,16
De 3.533,31 a 4.688,85	De 2.826,66 até 3.751,05	15	394,16
De 4.688,85 a 5.830,85	De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	675,49
Acima de 5.830,85	Acima de 4.664,68	27,5	908,73



VITÓRIAS



Trabalhadores da Caixa com deficiência ou que tenham sob sua dependência pessoas com deficiência conquistam direito à redução da jornada de trabalho sem prejuízo de sua remuneração

A conquista se deu em ação coletiva proposta pelo Sindicato dos Bancários de São José dos Campos contra a Caixa Econômica Federal em favor dos trabalhadores com deficiência ou que tenham sob sua dependência pessoas com deficiência. Na ação, foi pedido que o banco reduza a jornada diária desses empregados, incluindo pessoas do espectro autista, sem desconto salarial ou necessidade de compensação.

A liminar foi concedida em mandado de segurança pela 1ª Sessão de Dissídios Individuais do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região após divergência iniciada pelo Desembargador Renato Henry Sant'Anna, que fundamentou a concessão da medida com base na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (Decreto nº 6.949/09), ratificados pelo Brasil com o status de Emenda Constitucional, entendendo ainda que o Tribunal Superior do Trabalho tem se consolidado no sentido de garantir o direito de redução de jornada aos empregados públicos, considerando o melhor interesse da criança e o acesso pleno das pessoas com deficiência à educação e à saúde.

Ao sustentar a divergência perante seus pares, o Desembargador Renato Henry Sant'Anna ainda asseverou que o julgamento em questão deve ser visto pelo Egrégio Tribunal Regional como uma oportunidade de solucionar conflitos de toda a categoria profissional por meio da ação coletiva, atendendo ao princípio da celeridade processual e evitando o ajuizamento de inúmeras ações individuais, não havendo razão para o indeferimento da liminar.

Para ter direito à redução, os trabalhadores da Caixa deverão comprovar que são pessoas com deficiência ou que têm pessoa com deficiência sob sua dependência, pertencer à base do sindicato e comprovar a necessidade de redução da jornada em razão de tratamento seu ou de seu dependente.

É importante destacar que a decisão comporta recurso por parte do banco, porém, representa enorme avanço na luta pelos direitos dos trabalhadores e das pessoas com deficiência, e sua verdadeira inclusão no mercado de trabalho.



Justiça determina reintegração de bancária demitida sem justa causa enquanto estava doente

No último dia 10 de junho, a 4ª Vara do Trabalho de Campinas determinou a reintegração de uma bancária demitida sem justa causa durante período em que estava acometida por doença ocupacional.

A demissão ocorreu em dezembro de 2022, após 25 anos de trabalho prestado pela litigante ao réu. Segundo a bancária, representada pela LBS Advogadas e Advogados, a dispensa foi motivada por uma doença ocupacional, adquirida em função do trabalho desempenhado no banco. Alegação aceita pela justiça, que considerou que as condições de trabalho que a funcionária enfrentava à época contribuíram para o agravamento da patologia psicológica pela qual passou.

Frente ao ocorrido, a justiça determinou a reintegração da bancária ao trabalho no banco. Além disso, estabeleceu que esta deva ocorrer em uma função digna, que considere os conhecimentos e habilidades adquiridos ao longo dos anos de trabalho prestados à instituição e que seja compatível com as suas limitações psicológicas, ou seja, que não desencadeiem estresse.

O processo corre na 4ª Vara do Trabalho de Campinas sob o número 0010732-67.2022.5.15.0053.

7ª e 8ª horas: Sindicato obtém mais uma vitória para bancários da diretoria Corporate Bank do BB

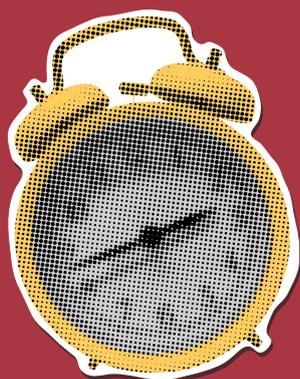
O juiz da 6ª Vara do Trabalho de Brasília, Alcir Kenupp Cunha, determinou que os bancários exercentes das funções de Assessor Júnior, Assessor Pleno e Assessor Sênior, funções posteriormente denominadas Assessor UE e Assessor Empresarial lotados na Diretoria de Corporate Bank do Distrito Federal recebam como extra as 7ª e 8ª horas trabalhadas diariamente.

A decisão, de primeira instância, é válida para todos os empregados que ocuparam a função a partir de 10/11/2012. Os empregados que tiveram os contratos rescindidos a partir de 10/11/2015 também estão assegurados pela decisão.

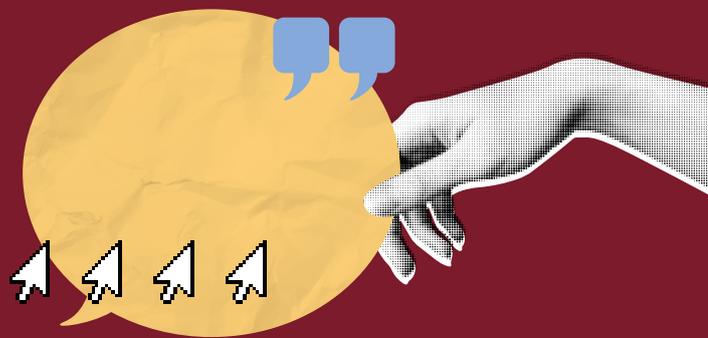
A ação, que reconheceu que esses trabalhadores realizam atividades técnicas e burocráticas de operacionalização, vale para todos os empregados que preencham os requisitos delimitados, incluindo os não filiados, excetuando da ação apenas os que demandaram ação individual com mesmo objeto e período ou que firmaram acordo via CCV (Comissão de Conciliação Voluntária).

O magistrado também condenou o BB a pagar os reflexos nos demais direitos trabalhistas como RSR; férias (inclusive as convertidas em espécie); 1/3 constitucional de férias; 13º salário; licença-saúde (superior ou não a 15 dias) e licenças-prêmio (inclusive as convertidas em espécie); depósitos do FGTS e recolhimentos à Previ e à Cassi.

O BB pode recorrer dessa última decisão, já que o mérito da ação (direito às horas extras) ainda remanesce de análise das instâncias superiores.



MONITORAMENTO



AGU viabiliza indenização a vítima de assédio sexual na Justiça do Trabalho

A Advocacia-Geral da União (AGU) garantiu a homologação de um acordo judicial que assegura indenização por danos morais e materiais a uma servidora vítima de assédio sexual cometido por um juiz do trabalho dentro do Fórum Trabalhista. O caso também envolveu falhas no tratamento dado ao processo administrativo aberto para apurar a conduta do magistrado.

A União fará o pagamento à vítima, cuja identidade e valores do acordo foram preservados. A AGU avalia a possibilidade de ação regressiva contra o juiz para reembolsar os cofres públicos.

O processo administrativo contra o magistrado havia sido arquivado duas vezes por suposta falta de provas, mas o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) considerou as acusações procedentes, determinando sua aposentadoria compulsória e encaminhando o caso ao Ministério Público para análise criminal.

A vítima destacou que o acordo representa um "resgate de dignidade", após anos de luta por justiça. A advogada da União Sarah Seniciato, responsável pela negociação, afirmou que o acordo beneficiou ambas as partes, evitando um longo desgaste processual.

A procuradora-regional Gladys Assumpção ressaltou o caráter inédito do caso e a importância do avanço em temas sensíveis como o assédio sexual, esperando que o acordo incentive outras vítimas a buscarem reparação.

Fonte: Advocacia-Geral da União (AGU)

Empresa é condenada por gordofobia e deve indenizar funcionário em R\$ 2,5 mil

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região condenou uma empresa de serviços domiciliares a pagar R\$ 2.500 em indenização por danos morais a um funcionário vítima de gordofobia no ambiente de trabalho. O caso ocorreu após o trabalhador, que usava uniforme no tamanho GG, receber uma peça no tamanho M e sofrer humilhações da sua chefe e colegas.

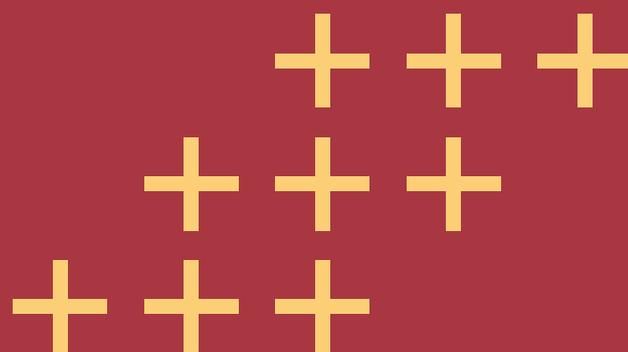
Ao pedir a troca do uniforme, o funcionário foi alvo de comentários jocosos e até ameaças da superiora, que afirmou que ele "seria dispensado se não emagrecesse". Uma testemunha confirmou as "chacotas" e o constrangimento sofrido.

A empresa recorreu, alegando inconsistências nas versões e que o uniforme foi trocado posteriormente, mas o tribunal manteve a condenação. O relator, juiz André Rizzardo, destacou que "o tratamento desrespeitoso e preconceituoso já justifica a indenização", mesmo com a posterior substituição da roupa.

O valor inicial de R\$ 5 mil foi reduzido para R\$ 2,5 mil, considerando a brevidade do contrato (menos de dois meses) e a situação econômica da empresa. A decisão reforça que "condutas discriminatórias não podem ser toleradas" no ambiente de trabalho.

Processo TRT-15: 0010821-83.2021.5.15.0002

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região



Afastamentos por problemas de saúde mental aumentam 134%

Nos últimos dois anos, o Brasil registrou um aumento alarmante de 134% nos afastamentos do trabalho por transtornos mentais, saltando de 201 mil casos em 2022 para 472 mil em 2024. Dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, coordenado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), apontam que reações ao estresse (28,6%), ansiedade (27,4%) e episódios depressivos (25,1%) lideram as causas desses afastamentos.

Setores como o bancário, comércio varejista e serviços hospitalares apresentaram os maiores crescimentos proporcionais de afastamentos por saúde mental na última década. Apesar da gravidade do cenário, apenas 46% dos municípios brasileiros possuem políticas ou programas voltados para o atendimento de pessoas com transtornos mentais, comprometendo a prevenção e o cuidado integral dos trabalhadores adoecidos.

Em resposta, a Norma Regulamentadora nº 1 do Ministério do Trabalho foi atualizada para incluir a obrigatoriedade de avaliação dos riscos psicossociais no processo de gestão da saúde e segurança no trabalho. A nova diretriz impõe que empregadores identifiquem e controlem fatores como estresse, assédio e sobrecarga mental – elementos determinantes no adoecimento psicológico.

NR1 “adiada”

A inclusão dos fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho, por meio do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), terá início em 26 de maio, em caráter educativo e orientativo. A decisão foi tomada após diálogo com representantes das bancadas de trabalhadores e empregadores. Para acompanhar a implementação da norma, será criada uma Comissão Nacional Tripartite Temática, com participação de representantes do governo, das entidades sindicais e do setor empresarial. Durante esse primeiro ano, será um processo de implantação educativa, e a autuação pela Inspeção do Trabalho só terá início em 26 de maio de 2026.



LBS

ADVOGADAS E ADVOGADOS
Loguercio - Beiro - Surian



[lbs.advogados](https://www.instagram.com/lbs.advogados)



[lbsadvogados](https://www.facebook.com/lbsadvogados)



[lbs.adv.br](https://www.lbs.adv.br)

WEREDAS

•INTELIGÊNCIA ESTRATÉGICA•



[veredas.ie](https://www.veredas.ie)



[veredasia.com.br](https://www.veredasia.com.br)