

**ALMEIDA** ADVOGADOS

DIREITO CORPORATIVO

BRASIL



Clipping  
**Trabalhista**

18 a 24 de Março de 2014

# ÍNDICE

## **TRIBUNAIS ..... 3**

TST restringe cláusula coletiva que permitia desconto de seguro de vida.....	3
Motorista baleado em tiroteio que ele próprio começou não receberá indenização.....	3
Empresa é condenada por descontar de motoristas passagens de estudantes e idosos.....	4
Operadora de telemarketing consegue anulação do próprio pedido de demissão.....	5
Siderúrgica deve pagar diferenças de participação nos lucros de três anos.....	6
Indústria é condenada por dano moral coletivo por não contratar aprendizes.....	7
Banco indeniza gerente condenado por negar acesso à caixa preferencial .....	8
Faxineira de banheiros residenciais usados por 50 pessoas receberá insalubridade.....	8
Mantida invalidade de acordo que previa jornada de 20x10.....	9
Empresa se isenta de responsabilidade por crédito de frentista de posto de gasolina.....	10
Rede de lojas indenizará empregado dispensado por justa causa por namorar colega.....	10

## **SINDICATO ..... 12**

Funcionário vai ganhar hora extra por tempo gasto no trajeto entre casa e trabalho.....	12
Governador de São Paulo sanciona terceira faixa do piso salarial na sede da UGT.....	13
Diretoria do Sindpd São Paulo se reúne para discutir e analisar andamento da negociação salarial.....	14

## **REGULAMENTAÇÃO ..... 14**

Servidores e centrais defendem fortalecimento da negociação coletiva .....	14
Senado decide sobre residência pedagógica obrigatória na formação de professores.....	16
Enfermeiros pressionam pela aprovação da jornada de 30 horas semanais. ....	17

## TRIBUNAIS

### TST restringe cláusula coletiva que permitia desconto de seguro de vida.

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho considerou inválida cláusula do acordo coletivo firmado entre o Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Rodoviários do Norte do Estado do Espírito Santo (Sindnorte) e a uma transportadora que permitia ao empregador fazer descontos mensais nos salários dos empregados para custear parte do seguro de vida. Em sessão realizada nesta segunda-feira (17), a SDC proveu parcialmente recurso do Ministério Público do Trabalho da 17ª Região (ES) em ação anulatória proposta contra esta e outras cláusulas do acordo.

Pelo dispositivo da norma coletiva firmada entre o sindicato e a transportadora, a empresa se comprometia a contratar apólices de seguro de vida e de acidentes pessoais para seus empregados, mas estes teriam que custear parte das despesas mediante desconto em folha de pagamento. Para o Ministério Público, a cláusula contrariaria a Súmula 342 do TST, que estabelece que esta modalidade de desconto salarial exige autorização prévia e por escrito do empregado.

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) julgou improcedente o pedido em relação ao desconto, com o entendimento de que se tratava de uma conquista social da categoria,

apoiada por todos os interessados, sendo assim dispensada a exigência de anuência individual. No recurso ao TST, o MPT ressaltou que o que estava em foco era a liberdade de contratar, e não o valor da cobrança – de R\$ 2 por empregado.

A relatora do recurso na SDC, ministra Maria de Assis Calsing, observou que, apesar de o valor do desconto ser razoável e de a cláusula ter "inequívoco valor social", o problema estaria na ausência de autorização do empregado para tal. Ela destacou que o artigo 462 da CLT autoriza descontos salariais quando previstos em normas coletivas, mas a SDC interpreta esse preceito com restrições, devido ao princípio da intangibilidade salarial, tanto que sua Orientação Jurisprudencial 18 limita os descontos a 70% do salário base.

Embora a OJ não faça referência à exigência de autorização do empregado, a ministra considerou que "ela é de todo recomendável", tanto que, em todos os precedentes que deram origem à OJ 18, existe a premissa fática da existência de autorização prévia. Por maioria, a SDC deu provimento ao recurso para vincular o desconto à anuência do trabalhador, preservando a essência da cláusula – "que, no caso concreto, envolve trabalhadores em atividades de maior risco de infortúnios".

Fonte: TST– 19/03/2014

### Motorista baleado em tiroteio que ele próprio começou não receberá indenização.

Um motorista que levou um tiro num tiroteio iniciado por ele, após discutir com o gerente por se recusar a cumprir suas ordens, não receberá indenização. A Quarta Turma do Tribunal

Superior do Trabalho negou provimento ao agravo pelo qual ele tentava discutir decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que não verificou ilicitude nos atos praticados pelo gerente em legítima defesa, ao

responder aos disparos e, por conseguinte, não ter como condenar a empregadora.

De acordo com o relator do agravo, ministro Fernando Eizo Ono, o indeferimento da indenização não viola o artigo 932, inciso III, do Código Civil. Além de negar provimento ao agravo, a Turma aplicou ao motorista multa de 1% sobre o valor da causa, revertida em benefício da empresa. É que o trabalhador, ao alegar a incompetência do presidente do Tribunal Regional para negar seguimento a recurso de revista, deduziu pretensão contra texto expresso de lei (artigo 896, parágrafo 1º, da CLT) e, assim, praticou conduta tipificada como litigância de má-fé.

### Tiroteio

O motivo da briga foi um desentendimento do motorista com o gerente, inclusive com ameaças de morte. No mesmo dia, depois da discussão, o gerente foi abordado pelo motorista, que portava arma de fogo e disparou em sua direção, mas errou a pontaria. O gerente, também armado, atirou e o atingiu.

Segundo seu relato, o motorista, socorrido e levado ao hospital, "ficou entre a vida e a morte", pois as balas teriam atingido pontos vitais, ocasionando perda da audição do ouvido esquerdo, perda da metade do fígado, perfuração dos pulmões e cicatrizes decorrentes das cirurgias.

Absolvido no processo criminal, o motorista ajuizou ação indenizatória por danos morais, alegando que teve a honra atingida com a imputação de crime e o rótulo de assassino.

Pediu também indenização por danos materiais, devido à incapacidade para o trabalho decorrente das sequelas.

A empresa foi condenada em primeira instância a pagar indenização de R\$ 150 mil por danos morais e R\$ 5 mil por danos estéticos e absolvida dos danos materiais, por que o motorista não ficou incapacitado para o trabalho. Foi pronunciada, ainda, a incompetência da Justiça do Trabalho para apurar a responsabilidade do gerente. A Transportadora apelou da sentença ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), alegando que a culpa foi exclusivamente do motorista, sem dolo ou culpa de sua parte que justificasse o dever de indenizar, pois o gerente agiu em legítima defesa.

O Regional transcreveu, no acórdão, depoimentos de testemunhas. Uma disse ter presenciado a discussão, quando o motorista se recusou a cumprir ordens do gerente e deu uma rasteira nele, que caiu, e os colegas tiveram que separá-los. Outra disse que presenciou quando o motorista passou com a arma na mão dizendo que o mataria.

"O incidente ocorrido, por si só, foi insuficiente para gerar a obrigação indenizatória por parte do empregador", afirmou o colegiado, afastando, ainda, o nexo de causalidade, por comprovar que o gerente agiu em legítima defesa, diante de uma situação de injusta agressão. O Regional disse ainda não ver como condenar a empresa, "pois não era possível prever que uma discussão entre empregados se tornaria um verdadeiro faroeste no interior de suas dependências".

Fonte: TST – 19/03/2014

## Empresa é condenada por descontar de motoristas passagens de estudantes e idosos.

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho não acolheu recurso de uma empresa do Rio de Janeiro, e manteve condenação por dano moral de R\$ 100 mil. O motivo da

condenação foi o fato de a empregadora não cumprir a legislação quanto à gratuidade de transporte para idosos e estudantes e descontar do salário dos motoristas os valores relativos

aos casos em que houve o transporte gratuito dessas pessoas.

Para o ministro Walmir Oliveira da Costa, relator do recurso na Primeira Turma, a "conduta antijurídica da empresa, cuja repercussão transcendeu o interesse da coletividade dos empregados, atingindo toda a sociedade, atenta contra os princípios constitucionais da dignidade humana e da valorização do trabalho (artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal), suficientes para autorizar a indenização por dano moral".

Com o recurso de agravo de instrumento, a empresa de transporte tentava trazer para o TST a discussão do caso. A empresa foi condenada em primeira e segunda instâncias em ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho.

Ao julgar a questão, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) destacou trecho de matéria jornalística juntada ao processo com denúncia dos empregados penalizados.

"Cansados de apanharem de velhinhos, serem levados para delegacias e ainda terem os salários descontados por aceitarem passageiros com direito à gratuidade no ônibus, motoristas de empresa de transporte decidiram protestar", relata o texto. Segundo eles, "a empresa está tirando do salário dos funcionários o valor das passagens que não são pagas por idosos e estudantes". O mesmo texto informava que, "num dos contracheques mostrados pelos motoristas, o valor do desconto - discriminado como vale - chega a R\$ 155".

De acordo ainda com o processo, há na empresa uma sala com diversos monitores nos quais os seguranças analisam as fitas das viagens de todos os ônibus com o objetivo de descobrir os casos em que houve transporte gratuito, permitindo o desconto no salário. Para o TRT, além da conduta da empresa de ônibus ser antissocial por afetar toda a coletividade, "na medida em que a lei que ampara a gratuidade é violada sistematicamente", o fato torna-se mais grave por se tratar de uma concessão de serviço público.

Fonte: TST – 19/03/2014

## Operadora de telemarketing consegue anulação do próprio pedido de demissão.

Uma operadora de telemarketing de Contagem (MG) conseguiu, em recurso para o Tribunal Superior do Trabalho, a anulação do próprio pedido de demissão da empresa em que trabalhava. A decisão foi da Primeira Turma, que afastou a validade do pedido porque não foi homologado pelo sindicato da categoria. Com isso, a trabalhadora receberá parcelas que não iria receber se fosse mantida a validade do pedido de rescisão.

A operadora relatou que em março de 2011 foi chamada à sala da supervisora da empresa para se explicar sobre uma rasura em atestado médico. Na ocasião, a superior teria sido ríspida ao dar-lhe duas opções: pedir demissão ou "ser submetida à vergonha da demissão por justa causa". A trabalhadora ainda defendeu que o sindicato não homologou seu pedido

demissional, o que tornaria o ato sem validade. Disse também que, na época, não procurou o sindicato porque não queria se demitir.

Já a empresa contou outra versão. Disse que a comunicação de demissão se deu de forma espontânea, por iniciativa própria da operadora, sendo ato jurídico perfeito, isento de quaisquer nulidades ou vícios. Ainda segundo a empresa, a trabalhadora chegou a dizer que havia recebido nova oportunidade de emprego e teria elaborado um pedido de demissão manuscrito. "Não houve outra alternativa senão acatar a referida comunicação de demissão", informou.

A análise da Justiça do Trabalho da 3ª Região (MG) foi de que realmente a trabalhadora não tinha intenção de pedir demissão. Mas, diante da recusa da supervisora em lhe devolver o

atestado médico, ela achou melhor assinar a própria demissão para evitar a justa causa.

A alegação da operadora de que não foi ao sindicato para homologar a rescisão contratual porque não pretendia pedir demissão foi afastada pelo TRT mineiro. Segundo o órgão - que considerou válido o pedido de demissão -, a ausência de homologação foi causada exclusivamente pela trabalhadora, não sendo razoável transferir para a empresa a responsabilidade pelos efeitos dessa conduta.

O relator do processo na Primeira Turma, ministro Lelio Bentes, observou que a operadora já estava há mais de um ano no emprego e, ao

contrário do entendimento do TRT-MG, o pedido de demissão não é, por si só, suficiente para a validação do ato rescisório (artigo 477, parágrafo 1º, da CLT). Para Bentes, a inobservância da norma é suficiente para justificar a inversão da presunção em relação à iniciativa da dispensa, já que acarreta a nulidade do próprio ato rescisório.

Com o processo já transitado em julgado, a operadora agora deverá receber o pagamento das parcelas relativas à dispensa sem justa causa, como indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS e aviso-prévio indenizado.

Fonte: TST – 20/03/2014

## Siderúrgica deve pagar diferenças de participação nos lucros de três anos.

Empregados de siderúrgica têm direito ao recebimento de diferenças referentes à Participação nos Lucros e Resultados (PLR) de parte do lucro acumulado no período de 1997 a 1999, retido para reserva de capital e distribuído apenas aos acionistas do grupo em 2001. A decisão é da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho e tem jurisprudência consolidada.

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico, de Material Eletrônico e de Informática de Volta Redonda, Barra Mansa, Resende, Itatiaia, Quatis, Porto Real e Pinheiral entrou com ação contra a empresa para ter reconhecido o direito dos trabalhadores às diferenças do PLR no período, com base no valor pago aos acionistas. O juízo de primeiro grau deferiu o pedido e condenou a companhia ao pagamento das diferenças.

A empregadora contestou a ação afirmando que, em 2001, o acordo relativo à PLR já não previa o pagamento de 10% do dividendo do exercício social, "devido a elaboração de nova regra para sua apuração". Também alegou já ter pago os valores devidos nos exercícios de 1997 a 1999, e que os dividendos de 2001 se

referiam ao lucro deste exercício, e não aos anos pleiteados pelo sindicato.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) acolheu o recurso da empresa, entendendo que não havia vinculação entre a divisão dos dividendos feita aos acionistas em 2001 e o valor distribuído aos empregados a título de PLR referente ao período 1997-1999.

O sindicato recorreu então ao TST e teve seu pedido acolhido. Alegou que a empresa não poderia "reservar" valores, retirando-os da base de cálculo do montante distribuído aos empregados, "pois em assim o fazendo está praticando ato ilícito, na medida em que a regra geral de direito rechaça a validade das cláusulas que imponham condições sujeitas unilateralmente ao arbítrio de outrem".

Ao acolher o recurso, a ministra Maria de Assis Calsing, relatora, ressaltou o entendimento já pacificado pelo TST de que os empregados têm direito às diferenças da participação nos lucros referentes ao período em questão. "A constituição de reserva de lucros com a distribuição posterior de dividendos aos acionistas, bem como a validade das normas convencionais que instituíram a forma de

distribuição dos lucros naqueles períodos, são fundamentos fáticos que sustentam o pedido

inicial", concluiu, listando vários julgados do TST no mesmo sentido.

Fonte: TST – 20/03/2014

## Indústria é condenada por dano moral coletivo por não contratar aprendizes.

A empresa de alumínio de Pirapora (MG), foi condenada a pagar R\$ 15 mil de indenização por dano moral coletivo por ter descumprido o artigo 429 da CLT, que obriga as empresas a contratar jovens de 14 a 24 anos na condição de aprendizes, no percentual de 5% a 15% do total de seus trabalhadores. A ação civil pública foi proposta pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) da 3ª Região.

A indústria foi alvo da ação em junho de 2010 por descumprimento da quota de aprendizes prevista em lei. Para o MPT, se levasse em consideração o número de empregados contratados à época da propositura da ação (813), a empresa deveria manter, no mínimo, 40 jovens aprendizes. Por entender que a empresa não apresentou justificativas pertinentes para não cumprir a lei, o MPT requereu em juízo que a indústria fosse obrigada a contratar aprendizes no percentual de, no mínimo, 5% do total de trabalhadores com funções que demandam formação profissional e arcasse com R\$ 100 mil de indenização por dano moral coletivo, a ser revertido ao Fundo para a Infância e Adolescência.

Em sua defesa, a empresa confirmou que não possuía jovens aprendizes contratados ou matriculados em cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem e reiterou que não tinha condição de admiti-los. O argumento apresentado foi o que a sua produção foi reduzida a menos de 20% da capacidade da fábrica em razão da crise financeira mundial, que afetou as vendas internas e as exportações.

Ao julgar o caso, a Vara do Trabalho de Pirapora (MG) entendeu que a empresa se

recusou, de forma contumaz, a cumprir o percentual exigido em lei para a contratação de aprendizes. Por tal razão, a condenou à obrigação de contratar e matricular aprendizes no percentual mínimo de 5% do total de trabalhadores, sob pena de multa de R\$ 2 mil por descumprimento. Arbitrou, ainda, em R\$ 15 mil a indenização a título de dano moral coletivo.

### Recursos

A empresa recorreu da decisão, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais) manteve a sentença. Quanto à indenização, o Regional não alterou o valor arbitrado por entender que a redução tornaria inócuo o caráter pedagógico da medida.

A empresa tentou trazer o caso à discussão no Tribunal Superior do Trabalho, mas a Sétima Turma negou provimento a seu agravo de instrumento. Quanto à obrigação de fazer, a Turma destacou que, de acordo com o Regional, a empresa não provou obstáculos que pudessem inviabilizar a contratação de aprendizes. Para decidir de forma contrária, seria necessário revolver fatos e provas, o que é vedado pela Súmula 126 do TST.

A Turma também negou provimento ao recurso no tocante ao valor da indenização, por entender que a lesão alcança os jovens brasileiros em caráter amplo, impondo-se, assim, a condenação prevista no artigo 186 do Código Civil. A decisão seguiu o voto do relator, ministro Cláudio Brandão.

Fonte: TST – 20/03/2014

## Banco indeniza gerente condenado por negar acesso à caixa preferencial.

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho não acolheu recurso de um banco e manteve decisão que condenou o empregador a pagar indenização de R\$ 102 mil a um gerente que respondeu criminalmente por ter impedido o acesso de uma mulher ao caixa preferencial. O acesso foi negado na Agência Central de São Paulo porque os documentos destinados ao pagamento pertenciam a outra pessoa. Com o recurso de agravo de instrumento, o Banco do Brasil tentava trazer para o TST a análise da questão.

O ministro Hugo Carlos Scheuermann, relator do recurso na Primeira Turma, destacou que não houve violação legal na condenação de primeiro grau, mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP). Para ele, ficou demonstrado no processo que o banco permitiu que o gerente fosse réu em ação criminal em decorrência do cumprimento de "normas estabelecidas pela entidade bancária" de

restrição ao caixa preferencial para pessoas portadoras de contas de terceiros.

### Polícia

Após ter seu acesso negado ao caixa preferencial, a mulher voltou à agência na companhia de guardas municipais e prestou queixa em uma delegacia de polícia. Foi lavrado um boletim de ocorrência e, posteriormente, o gerente fez acordo no Juízo Criminal para prestar serviço à comunidade pelo prazo de três meses, durante sete horas semanais.

Para o Tribunal Regional do Trabalho, o gerente atuou em nome do banco, que não produziu provas em sentido contrário. "O gerente agiu no exercício das suas funções e, na condição de empregado, no cargo de gerente de expediente, era representante do banco, não podendo responder pessoalmente, como ocorreu no caso", concluiu o TRT.

Fonte: TST 15 – 20/03/2014

## Faxineira de banheiros residenciais usados por 50 pessoas receberá insalubridade.

Uma faxineira que fazia a limpeza e a coleta de lixo de banheiros de residências ocupadas por 50 empregados de uma empresa de engenharia conquistou na Justiça do Trabalho o direito de receber adicional de insalubridade por todo o período trabalhado. Segundo a decisão, quando a limpeza e a coleta de lixo são feitas em sanitários que atendem a elevado número de pessoas, é devido o adicional ao trabalhador, por se tratar de lixo urbano, e não lixo doméstico. Na quarta-feira (19), a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a recurso da empresa contra a condenação.

A faxineira trabalhou para a empresa de engenharia de agosto de 2010 a setembro de

2011 fazendo a limpeza de três alojamentos em Capivari do Sul (RS). Segundo ela, tinha contato com saponáceo, ácido muriático, detergentes e outros químicos nocivos à saúde, além de recolher o lixo e limpar banheiros, usados por 50 funcionários. Em juízo, pleiteou o pagamento do adicional de insalubridade e outras verbas trabalhistas.

A empresa afirmou em contestação que as atividades da faxineira não eram insalubres, pois ela apenas limpava as residências provisórias dos empregados, atividade não classificada como lixo urbano pelo Ministério do Trabalho. Pediu a aplicação da Orientação Jurisprudencial 4 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, que



exclui da classificação de lixo urbano a limpeza em residências e escritórios. Em acréscimo, disse que fornecia equipamentos de proteção, como luvas, avental e botas.

Ao julgar o caso, o juízo da Vara do Trabalho de Viamão (RS) levou em consideração perícia técnica que apontou que as atividades da faxineira eram insalubres em grau médio, em razão do manuseio de produtos, e em grau máximo, por conta da higienização dos banheiros. Por isso, condenou a empresa a arcar com o adicional de insalubridade em grau máximo durante todo o período do contrato.

A empresa recorreu da decisão afirmando que a limpeza de banheiros e o recolhimento de lixo eram tarefas pontuais, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) manteve o adicional por entender que sanitários de uso coletivo oferecem risco idêntico ao dos esgotos.

Para o Regional, as luvas, se fornecidas, não seriam suficientes para impedir o contato da trabalhadora com os agentes nocivos, visto que, sem a higienização necessária e a troca constante das luvas, estas acabam se tornando um foco a mais de desenvolvimento de micro-organismos lesivos à saúde do trabalhador.

Mais uma vez a empresa recorreu, mas a Sexta Turma do TST, ao negar provimento ao recurso, destacou que, no caso de limpeza e coleta de lixo de banheiros que atendem a número elevado de pessoas, incide não a OJ 4 da SDI-1, mas o Anexo 14 da Norma Regulamentadora 15 do Ministério do Trabalho e Emprego, que considera devido o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, por se tratar de lixo urbano, não de lixo doméstico. A decisão quanto a esse tema, por maioria, se deu nos termos do voto da relatora, a ministra Katia Magalhães Arruda.

**Fonte: TST – 21/03/2014**

## Mantida invalidade de acordo que previa jornada de 20x10.

A Justiça do Trabalho considerou inviável o reconhecimento de acordos coletivos que estabeleçam regimes especiais de trabalho que ultrapassavam as jornadas normais semanal e mensal e condenou a empregadora a pagar horas extras a um auxiliar de serralheria que, trabalhando 20 dias contínuos e folgando dez, chegou a fazer 200 horas mensais em jornada diária de dez horas. A empresa recorreu, sem sucesso, ao Tribunal Superior do Trabalho, alegando que sempre cumprira as disposições contidas nos instrumentos coletivos.

Ao julgar o caso, a Sétima Turma não constatou as violações constitucionais nem contrariedade a súmulas do TST alegadas pela empresa em seu recurso contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP). Consequentemente, o colegiado não conheceu do recurso de revista da empresa. O processo, cujo relator é o ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, foi destacado pela ministra Delaíde Miranda Arantes na última sessão (19) da

Sétima Turma, em decorrência da importância do tema.

Quando examinou o processo, o TRT-PA/AP reconheceu a invalidade dos regimes de trabalho previstos nos acordos coletivos de 2010/2011 e 2011/2012. Com isso, condenou a empregadora a pagar ao trabalhador horas extraordinárias não compensadas, desde a admissão até a dispensa, em março de 2012, com adicional convencional de 60% e repercussões sobre o FGTS. Como o recurso não foi conhecido pela Sétima Turma do TST, a decisão regional continua valendo.

### TST

Em sua fundamentação, o ministro Vieira de Mello Filho afastou os argumentos de que a jornada normal é de 220 horas e de que o acordo coletivo seria mais vantajoso ao trabalhador. "As 220 horas mensais consistem na jornada de trabalho remunerada pelo empregador acrescida do repouso semanal

remunerado, sendo consideradas para calcular o valor do salário-hora", ressaltou.

No processo em análise, esclareceu o ministro, o empregado trabalhava, efetivamente, mais do que a jornada normal de 188,57 horas mensais, que corresponde a 44 horas semanais multiplicadas pelo número de semanas do mês. Nesse contexto, avaliou que, embora o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição da República consagre o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, "o campo de negociação coletiva não é ilimitado, devendo visar à melhoria da condição social do

trabalhador, além de observar as normas mínimas de proteção ao trabalho".

Vieira de Mello acrescentou que a possibilidade de se pactuarem condições de trabalho, mediante negociação coletiva, "não transfere para as partes contratantes a prerrogativa de dispor contra a lei, ou mesmo de criar novas condições de trabalho que, todavia, não enriquecem a condição do trabalhador". Assim, concluiu que não há como julgar válidos os acordos coletivos, porque, no caso, a jornada neles prevista sujeitava o trabalhador a maior desgaste à sua saúde.

**Fonte: TST – 21/03/2014**

## Empresa se isenta de responsabilidade por crédito de frentista de posto de gasolina.

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu a indústria de produtos de petróleo da condenação ao pagamento das verbas trabalhistas devidas a um frentista contratado por um auto posto e outros, com o entendimento que é inviável a condenação subsidiária decorrente de contrato mercantil em que o posto fica obrigado a vender, com exclusividade, os produtos derivados de petróleo da distribuidora.

Anteriormente, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) havia responsabilizado subsidiariamente a empresa, com fundamento na Súmula 331 do TST, em razão da existência de um contrato de locação que obrigava o frentista a usar crachá, boné e uniforme

completo, personalizado com a marca da distribuidora. O Regional anotou ainda que a empresa pagava ao frentista porcentagem pelos produtos (óleo e aditivo) da empresa que vendia.

Segundo o relator que examinou o recurso na Oitava Turma, ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, houve mesmo má aplicação da Súmula 331, como alegou a empresa, uma vez que o Tribunal já firmou o entendimento de que é inviável a condenação subsidiária decorrente de contrato mercantil "em que a locatária fique obrigada a vender, com exclusividade, os produtos derivados de petróleo da locadora". Assim, reformou a decisão regional, absolvendo a distribuidora da condenação subsidiária. Seu voto foi seguido por unanimidade.

**Fonte: TST – 21/03/2014**

## Rede de lojas indenizará empregado dispensado por justa causa por namorar colega.

Um empregado que trabalhou por 25 anos para a loja de roupas receberá indenização por danos morais por ter sido dispensado, por justa causa, baseada no fato de manter relacionamento amoroso no ambiente de trabalho. Para a Segunda Turma do Tribunal

Superior do Trabalho, a condenação da empresa foi acertada diante dos fatos relatados.

No agravo de instrumento por meio do qual pretendia destrancar o recurso de revista interposto junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), a empresa alegou que a condenação violava o artigo 5º, inciso V,

da Constituição Federal, que trata do direito à indenização por dano moral, além de a decisão divergir de outras proferidas em situações idênticas.

### Entenda o caso

Após ser despedido sem receber as verbas rescisórias, o trabalhador ajuizou ação na Unidade Judiciária Avançada de Palhoça (SC), pedindo a conversão para rescisão sem justa causa e a indenização, dentre outras verbas trabalhistas. A empregadora, por sua vez, alegou em sua defesa que o empregado foi dispensado por ter praticado falta grave ao descumprir orientação que não permitia o envolvimento, que não o de amizade, entre superiores hierárquicos e subalternos, mesmo fora das dependências profissionais.

Após a análise dos fatos, a juíza de primeiro grau considerou inconstitucional o código de ética da empresa e, por isso, declarou nula a dispensa motivada. Levou em conta o fato de o empregado ter prestado serviços à empresa, por mais de duas décadas, sem jamais ter sofrido uma única advertência ou suspensão.

Ao considerar o valor da reparação, fixado em quase R\$ 39 mil, a julgadora considerou fatores tais como a intensidade do sofrimento do ex-empregado, a importância do fato, a inexistência de retratação espontânea da dispensa pela loja, o longo tempo dedicado à empresa e, ainda, o fato de o trabalhador ter concordado, em juízo, com a proposta de reintegração, que não foi aceita empresa.

Ao analisar o recurso ordinário da empregadora, o TRT da 12ª Região (SC) entendeu que a despedida por justa causa é medida extrema, prevista na CLT para as hipóteses em que a gravidade do ato faltoso tornar impossível a manutenção do contrato de trabalho, devido à quebra de confiança entre as partes envolvidas. Sem discutir a adequação ou não do relacionamento entre os envolvidos, o Regional entendeu que não houve mau procedimento (artigo 482, alínea "b" da CLT) por parte do

trabalhador despedido, pois ele e a parceira se conheceram no ambiente de trabalho, mas namoraram fora dele.

Para o Regional, são "vicissitudes da vida" que ocorrem, inclusive, "com chefes de Estado e renomados políticos", ressaltou o acórdão, já que "é da natureza humana estabelecer relações empáticas e antipáticas, encontros e desencontros, amores e desamores". Ainda de acordo com a decisão do colegiado, a violação do código de conduta poderia até ensejar punição, mas não a justa causa. Outro aspecto considerado foi o fato de a despedida ter sido considerada discriminatória, pois a outra pessoa envolvida foi dispensada sem justa causa.

Desse modo, a conclusão do TRT-SC foi a de que a proibição do relacionamento afetivo entre seus empregados fora do ambiente do trabalho caracterizou lesão moral, com ofensa do direito da personalidade humana, especialmente a intimidade e a vida privada.

### TST

Após o trancamento do recurso de revista na origem, a empresa apresentou agravo de instrumento, que foi analisado pela Segunda Turma do TST.

O relator, ministro Renato Lacerda Paiva, destacou que, ao analisar os fatos, o Regional deu o exato enquadramento do caso concreto à norma legal (artigos 186 e 927 do Código Civil), segundo os quais aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito e, ainda, que o responsável pelo ato ilícito causador de dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Ademais, ressaltou Lacerda Paiva, qualquer modificação da decisão exigiria nova avaliação dos fatos e provas do processo, conduta vedada pela Súmula 126 do TST.

A decisão de negar provimento ao agravo foi unânime.

**Fonte: TST – 24/03/2014**

---

## SINDICATO

---

### Funcionário vai ganhar hora extra por tempo gasto no trajeto entre casa e trabalho.

O pagamento pelas horas gastas no deslocamento é conhecido como horas in itinere. Há um entendimento na Justiça do Trabalho de que o tempo que o trabalhador passa no percurso, em condução fornecida pelo empregador, deve ser entendido como hora trabalhada.

Se esse tempo exceder a jornada de trabalho firmada em contrato, a empresa também deve pagar o valor referente à hora extra.

O especialista em direito do trabalho, Nelson Câmara, lembra que o benefício vale para os casos em que a empresa fornece transporte para os empregados porque o local de trabalho é de difícil acesso ou não é atendido pelo transporte público.

Segundo o advogado, nesses casos a remuneração extra do trabalhador pode gerar outros reajustes no pagamento.

— A partir do momento em que o funcionário pega o transporte é como se ele estivesse trabalhando. Essas horas devem ser integradas à remuneração, o que gera reflexo também no pagamento de férias e do 13º salário.

#### Debate jurídico

O trabalhador do Ceará prestava serviços para uma fazenda. No processo, o funcionário alega que a empresa se localiza em área rural, a 25 km da cidade de Ubajara (CE). Por isso, o empregador disponibilizava transporte para os trabalhadores.

De acordo com a ação, o trabalhador gastava uma hora todos os dias no trajeto: meia hora para ir e meia hora para voltar para casa. Por isso, esse tempo será incorporado à jornada

dele de todos os dias trabalhados durante os sete anos e oito meses em que ele prestou serviço para a empresa.

A fazenda alega que o transporte oferecido a seus funcionários era um benefício e que eles podiam optar por usar um ônibus do transporte público. Mas, o juiz entendeu que a localização em área rural é suficiente para concluir pela dificuldade de acesso.

A empresa já pediu a revisão da decisão no TRT-CE e aguarda o posicionamento do tribunal. Caso o pedido seja negado, a empresa vai recorrer ao TST (Tribunal Superior do Trabalho).

A fazenda tem cerca de 20 casos iguais a esse tramitando no TRT-CE. Em pelo menos outros dois, a empresa teve ganho de causa porque os juízes entenderam que o local da empresa é de fácil acesso, e que os trabalhadores optaram por usar o transporte da fazenda mesmo tendo outras opções.

#### Legislação

Apesar de o TST ter uma súmula sobre o assunto, ou seja, um entendimento pacificado de que o trabalhador tem direito a receber remuneração pelo tempo gasto no trajeto entre a casa e a empresa, se o transporte for oferecido pelo empregador, não há lei que regulamente o benefício.

Na Câmara dos Deputados, há vários projetos de lei, tanto contra como a favor ao pagamento, que tramitam nas comissões temáticas da Casa. Nenhuma das propostas chegou a ser apreciada em plenário.

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) estabelece que o tempo gasto pelo empregado

até o local de trabalho não deve ser computado na jornada de trabalho, a não ser que a empresa esteja em local de difícil acesso, ou não seja atendida pelo transporte público, e, por isso, disponibilize condução.

Ainda assim, cada processo é tratado de maneira particular pela Justiça trabalhista, que analisa as circunstâncias de cada caso individualmente.

Fonte: Sindicato dos Comerciários de São Paulo – 24/03/2014

## Governador de São Paulo sanciona terceira faixa do piso salarial na sede da UGT.

O governador Geraldo Alckmin, sancionou, na manhã desta segunda-feira (24) na sede nacional da União Geral dos Trabalhadores (UGT) no bairro da Bela Vista, região central de São Paulo, a terceira faixa do piso regional em que se incluem os trabalhadores e trabalhadoras do setor da saúde. Essa faixa havia sido suprimida quando da regulamentação do piso regional, o que prejudicava sensivelmente milhares de trabalhadores paulistas, principalmente da área da Saúde.

O evento, que reuniu dirigentes ugetistas, vereadores, deputados estaduais e federais, dirigentes de diversos sindicatos e trabalhadores e trabalhadoras da saúde, entre militantes de outras categorias profissionais, ratificou o comprometimento do Governo Paulista com a classe trabalhadora e reforçou que a UGT, junto com os seus sindicatos filiados, vem intensificando ações em prol dos profissionais da saúde.

Segundo Ricardo Patah, presidente nacional da UGT, esta é uma ação que influencia diretamente no setor econômico de São Paulo, principalmente porque evita que as empresas do ramo de saúde possam, de alguma forma, tentar diminuir o salário dos profissionais do setor e equipará-los ao Salário Mínimo nacional, menor que o praticado no Estado. “A meta da UGT é tentar avançar com a proposta de piso salarial regional para todos os estados da federação, com o apoio do governador Geraldo Alckmin, hoje essa luta se torna realidade, agora tentaremos ampliar esse projeto para outras regiões, como no Estado de Goiás, onde

o Governo garantiu a UGT que irá implantar o piso regional”, explica Patah.

Alckmin ressaltou que esta é uma ação que busca fazer justiça à categoria dos profissionais da saúde, que cumpre um importante trabalho e a melhor forma de se fazer isso é desenvolver ações conjuntas com os trabalhadores organizados nos sindicatos, federações e centrais sindicais, por isso que a promulgação da lei do terceiro piso foi realizada, justamente, na sede da UGT. “Esta é uma atividade muito importante porque ela melhora a renda do trabalhador, e isso movimenta a economia, que nos últimos anos vem segurando a ‘peteca’ e ajudando o Brasil nos momentos de crise, então quanto melhor a renda do trabalhador, conseguimos melhor o mercado interno. Além de ser uma justiça social, pois São Paulo pode ter um piso maior que o Salário Mínimo,” explica Geraldo Alckmin.

O Salário Mínimo no Estado de São Paulo hoje segue três valores: R\$ 810,00, para a primeira faixa, R\$820,00, no segundo índice e a terceira faixa, R\$835,00. Esses valores dependem de cada categoria profissional, mas nenhum profissional do Estado pode receber valor inferior à primeira faixa salarial.

Edison Laercio de Oliveira, presidente do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Campinas e Região (Sinsaúde), ressaltou que assim que soube com a aprovação do piso regional, a terceira faixa estaria de fora, imediatamente contatou o Deputado Barros Munhoz, o presidente ugetista Ricardo Patah, o secretário geral da UGT, Canindé Pegado e o

Governador Geraldo Alckmin, que imediatamente começaram a resolver esse impasse. “Temos no Estado 600 mil trabalhadores da saúde na iniciativa privada e filantrópica, não que os trabalhadores recebam apenas o piso estadual, mas a saída desse piso faria com que a classe patronal descesse o patamar dos salários para o Salário Mínimo,

fazendo endurecer nossas negociações. Mas para minha satisfação, o governador enviou imediatamente para a Assembleia o restabelecimento da terceira faixa,” conclui Edison.

**Fonte: União Geral dos Trabalhadores - 24/03/2014**

## Diretoria do Sindpd São Paulo se reúne para discutir e analisar andamento da negociação salarial.

Empresas de todo o estado estão procurando o sindicato para discutir Acordo Coletivo.

A diretoria do Sindpd se reuniu nesta terça-feira (18) para discutir o andamento da negociação salarial 2014. Os dirigentes fizeram uma análise positiva de todo o movimento, desde a grande adesão dos trabalhadores à greve até o reflexo das paralisações na análise do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), durante a audiência em tentativa de conciliação, que considerou a greve legítima.

A definição do reajuste do aumento dos pisos, do VR, PLR e demais pontos serão decididos pelo TRT, no julgamento do dissídio. O Tribunal ainda não marcou a data da audiência, mas a leitura que o Sindpd faz da situação é otimista, pois, até o momento, mais de 140 empresas assinaram Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) com o sindicato, o que pode repercutir no julgamento.

Esses acordos alcançaram reajuste nos salários de 7,5% - 2 pontos percentuais acima da inflação; nos pisos, de 8% - 2,5 pontos percentuais acima da inflação; VR de R\$15 sem desconto algum para os trabalhadores; e PLR para todos a ser negociada por comissão de trabalhadores eleita e pelo Sindicato. Números superiores aos apresentados pelo Seprosp em todas as propostas.

Empresas de todo o estado estão procurando o Sindpd para discutir acordos coletivos. A diretoria traçou estratégias para realizar um mutirão de ACTs, com o objetivo de beneficiar os trabalhadores com melhores salários e benefícios.

Os dirigentes ainda ressaltaram o papel fundamental da categoria em todo o processo da negociação, e lembraram que é muito importante que os trabalhadores se mantenham unidos na luta por respeito, dignidade e valorização profissional.

**Fonte: Sindpd de São Paulo - 14/03/2014**

## REGULAMENTAÇÃO

### Servidores e centrais defendem fortalecimento da negociação coletiva.

Fortalecer e regulamentar a negociação coletiva foi a principal reivindicação apresentada por representantes de servidores públicos e de

centrais sindicais, nesta segunda-feira (24), na audiência pública promovida pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do

Senado (CDH) sobre o projeto que regulamentará o direito de greve no serviço público. Apesar de prevista na Constituição, desde 1988, essa garantia nunca foi regulamentada.

O art. 37, inciso VII, da Carta Magna prevê que o direito de greve dos servidores públicos "será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica". No entanto, passados mais de 25 anos de sua promulgação, a regulamentação ainda não foi feita.

Entre os pontos polêmicos que vem retardando a votação de um projeto com esse objetivo está o quantitativo mínimo de servidores que deverão atuar durante a paralisação; a definição dos serviços essenciais; e a antecedência do aviso para a deflagração da greve.

Segundo representantes de servidores públicos, a greve ocorre porque não há diálogo entre o gestor e o funcionalismo. Além de regular o direito de greve e a negociação coletiva, o projeto também deve englobar temas como acordos, dissídios e data-base.

- Nós fazemos hoje greve e paralisações simplesmente para termos direito à negociação salarial. E isso é lamentável. Era de se esperar que passados 12 anos do governo do Partido dos Trabalhadores nós tivéssemos essa regulamentação - disse Rudinei Marques, presidente do Sindicato Nacional dos Analistas e Técnicos de Finanças e Controle (Unacon Sindical).

Vice-presidente do Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado (Fonacat), Daro Piffer, lembrou que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dá aos trabalhadores da iniciativa privada o direito de se organizar, negociar e fazer acordos coletivos e greves há muito tempo.

- Todos nós somos trabalhadores e o direito deve ser igual para todos sob pena de reduzirmos o servidor público a uma

subcategoria, inferior a do empregado da iniciativa privada - afirmou Piffer.

A posição foi endossada por outros representantes de trabalhadores do funcionalismo público que participaram do debate. Eles também manifestaram preocupação com projetos em tramitação no Congresso que exigem, durante a greve, que pelo menos 60% dos servidores têm que continuar no trabalho para o atendimento à sociedade em atividades consideradas essenciais como emergências de hospitais, abastecimento de água e energia, e coleta de lixo.

Em resposta a críticas de servidores e das centrais sobre um possível descaso do governo em relação ao funcionalismo público, o secretário de Relações do Trabalho no Serviço Público do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), Sérgio Eduardo Arbulo Mendonça, sustentou que avanços importantes, em especial quanto a recuperação salarial, foram obtidos na última década.

- Uma coisa é dizer que eu saí insatisfeito de uma negociação e de um termo de acordo que tive de assinar, outra coisa é dizer que a prática deste governo é igual à dos governos anteriores, já que temos 130 termos de acordo assinados ao longo desses onze anos - ponderou Mendonça.

Também foram ouvidos na audiência pública, presidida pelo senador Paulo Paim (PT-RS), a presidente do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, Rosa Maria Campos Jorge; a diretora-adjunta de Relações Intersindicais do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil, Maria Urânia da Silva Costa; Rita Maria Pinheiro, assessora de relações do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego; e o vice-presidente de Assuntos Parlamentares da Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (Anfip), Floriano Martins de Sá Neto.

**Fonte: Senado Federal – 24/03/2014**

## Senado decide sobre residência pedagógica obrigatória na formação de professores.

A realização de uma residência pedagógica, semelhante à residência médica oferecida aos estudantes de Medicina, pode tornar-se obrigatória para a formação dos professores de educação básica. É o que prevê o projeto do senador licenciado Blairo Maggi (PR-MT) que será votado em decisão terminativa na Comissão de Educação, Cultura e Esporte (CE) em reunião nesta terça-feira (25).

Segundo o texto original do PLS 284/2012, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação passará a impor uma fase de residência pedagógica, em período posterior à formação inicial, com duração mínima de 800 horas e bolsa de estudo, aos professores habilitados para a docência na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental.

Blairo Maggi argumenta que parte da dificuldade de alfabetização das crianças brasileiras com até oito anos de idade se deve às condições estruturais na formação dos professores. Dentre elas, o senador destacou o aumento de instituições de ensino de qualidade discutível.

O relator da matéria na CE, senador Cyro Miranda (PSDB-GO), apresentou emenda estendendo o alcance da medida a todo o conjunto de cursos de formação de professores da educação básica, da creche ao ensino médio, e aumentando o tempo mínimo da residência para 1.600 horas. A medida demandará dos professores dedicação integral (oito horas diárias) pelo período de um ano (200 dias letivos).

Para Cyro Miranda, “a iniciativa de implantação de uma residência para os novos e futuros professores, por potencializar uma formação mais consistente, constitui uma inovação oportuna. Tal medida será essencial para interromper prática contumaz dos sistemas de ensino de destinar os professores com déficit de formação para as turmas dos anos iniciais de

escolarização, sabidamente as que mais precisam de professores bem formados”.

A Comissão de Educação promoveu, em 28 de agosto de 2013, uma audiência pública sobre o projeto. Participaram da audiência representantes da União Nacional de Dirigentes Municipais de Educação, do Conselho Nacional de Secretários Estaduais de Educação, da Secretaria de Educação Básica do Ministério da Educação, da Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação e da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação.

Feriados

Também deverá ser votado na CE o projeto da Câmara dos Deputados (PLC 296/2009) que antecipa para as segundas-feiras a comemoração dos feriados que caírem entre terça e sexta-feira. Essa medida já vigorou no país durante pouco mais de cinco anos, a partir de 1985.

O objetivo do autor, deputado Milton Monti (PR-SP), é acabar com a prática do “enforcamento” de dias úteis entre os feriados, considerado fator de transtornos e prejuízos à economia, principalmente ao comércio. O texto tramita em conjunto com o projeto (PLC 108/2009) do deputado Marcelo Castro (PMDB-PI) que transfere para as sextas-feiras os feriados que caírem entre segunda e quinta-feira.

O relator, senador Cássio Cunha Lima (PSDB-PB), recomenda a aprovação do projeto do deputado Monti, que sugere a antecipação, mas optou pela apresentação de um texto substitutivo que inclui o Carnaval, a Semana Santa, 1º de Maio (Dia do Trabalhador) e Corpus Christi na lista de feriados que não poderão ser deslocados. Cássio sugeriu ainda um prazo de 180 dias para o início de vigência da lei após sua publicação.



Se o relatório for aprovado, ainda haverá necessidade de votação dos projetos em turno suplementar, regra que se aplica ao exame de textos substitutivos para matérias em exame

terminativo nas comissões. A decisão final só caberá ao Plenário do Senado se houver recurso com essa finalidade.

Fonte: Senado Federal - 24/03/2014

## Enfermeiros pressionam pela aprovação da jornada de 30 horas semanais.

Cerca de cem enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem ocuparam nesta quarta-feira (19) o Auditório Freitas Nobre, da Câmara dos Deputados, em seminário organizado pela Comissão de Legislação Participativa, para pressionar pela votação do Projeto de Lei 2295/00.

Pronto para ser votado pelo Plenário desde 2009, o projeto estabelece a carga horária de 30 horas semanais para a categoria. A proposta chegou a constar na pauta de votações em junho passado, mas foi retirado a pedido do PT.

Pelos cálculos do setor e de técnicos do governo, o impacto da redução da jornada de trabalho seria de R\$ 27 bilhões por ano, entre horas extras e contratação de mais de 400 mil novos profissionais. Atualmente, há 1,5 milhão de enfermeiros em atividade no Brasil.

### Resistência

A negociação ocorre há dois anos entre o governo, o setor privado e a categoria. Atualmente, a maior resistência é do setor privado, que acolhe 40% dos enfermeiros. O setor exige a desoneração da folha de pagamento, que o governo não aceita isso.

Para o movimento dos profissionais de enfermagem, os hospitais privados têm como repassar o custo adicional para os convênios e particulares e, por isso, não teria por que impedir o acordo.

### Votação

A coordenadora da Federação Nacional dos Enfermeiros (FNE), Solange Caetano, afirma que agora a categoria conta com um novo componente em jogo para ver a proposta aprovada: o conflito entre o governo e o PMDB.

"O presidente da Casa [Henrique Eduardo Alves] tem um compromisso com a enfermagem, que foi de colocar na pauta de votação o nosso projeto. Agora queremos que nosso projeto entre, que seja votado. Se vamos ganhar ou perder, nós vamos discutir isso depois, num segundo momento", disse.

A presidente da República, Dilma Rousseff, assinou uma carta-compromisso em apoio às 30 horas de carga horária quando era candidata (2010). O movimento quer pressionar pela inclusão da proposta na segunda semana de abril, durante o esforço concentrado anunciado pelo presidente da Câmara nesta terça-feira (18).

### Apoio

Oito lideranças partidárias garantiram o apoio à proposta e quinze parlamentares de vários partidos compareceram ao seminário para apoiar a iniciativa. O autor do requerimento para o seminário, deputado Dr. Grilo (SDD-MG), aponta o que chama de injustiça dentro da área de saúde.

"Por que que os médicos têm uma jornada de 20 horas e os enfermeiros não podem ter uma jornada de 30 horas? Esse é um tratamento desigual para os profissionais da área de saúde", afirmou o parlamentar.

No setor privado, a carga de trabalho dos profissionais de enfermagem hoje é a prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, Decreto-Lei 5.452/43), de 44 horas semanais. No setor público, eles cumprem 40 horas.

Força-tarefa

A deputada Alice Portugal (PCdoB-BA) anunciou no seminário a criação de uma “força-tarefa”, que já está percorrendo gabinetes de deputados pressionando pela análise da proposta, o que inclui encontro com o presidente da Câmara, Henrique Eduardo Alves. Na terça-feira que vem, o grupo vai se reunir com o ministro da Saúde, Arthur Chioro.

**Fonte: Câmara dos Deputados - 19/03/2014**