

STF FIXA CRITÉRIOS PARA PAGAMENTO DO PISO DA ENFERMAGEM

O Supremo Tribunal Federal finalizou o julgamento virtual da Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI 7222 em 30/06, fixando a implementação do piso salarial nacional da enfermagem:

- para os **servidores públicos civis da União**: o piso deve ocorrer na forma prevista na Lei nº 14.434/2022;
- para **servidores públicos dos Estados, Distrito Federal, Municípios** e para os profissionais contratados por entidades privadas que atendam, no mínimo, 60% de seus pacientes pelo SUS: o piso dependerá do quanto disponibilizado, a título de “assistência financeira complementar”, pelo orçamento da União;
- para os **profissionais celetistas em geral**: a implementação do piso “deverá ser **precedida de negociação coletiva** entre as partes, como exigência procedimental imprescindível, levando em conta a preocupação com demissões em massa ou prejuízos para os serviços de saúde. **Não havendo acordo, incidirá a Lei nº 14.434/2022**, desde que **decorrido o prazo de 60 (sessenta) dias**, contados **da data de publicação da ata deste julgamento** desta decisão”. Ata julgamento publicada em **07/07/2023**.

Nos termos da Lei nº 14.434/2022, o piso nacional salarial é de:

- **R\$ 4.750,00**: enfermeiro
- 70%: técnico enfermagem
- 50% auxiliar enfermagem e parteira

STF INVALIDA REGRAS DA JORNADA DE MOTORISTAS EMPREGADOS

Em sessão virtual encerrada em 05/7, o STF julgou parcialmente procedente a ADI 5322, declarando inconstitucionais vários dispositivos da CLT, inseridos pela Lei nº 13.103/2015, que tratam da jornada do motorista empregado. Abaixo, principais pontos:

TEMPO DE ESPERA COMPUTADO NA JORNADA

Regra atual: tempo de espera não é considerado como jornada.

Regra nova: todo o período à disposição passa a ser considerado como jornada de trabalho (durante carga/descarga, filas de barreiras fiscais/ sanitárias).

IMPOSSIBILIDADE DE DESCANSO COM O VEÍCULO EM MOVIMENTO

Regra atual: em viagens de longa distância, com a utilização de 2 motoristas, o tempo em que o motorista não está em direção é considerado repouso.

Regra nova: não será possível o repouso com o veículo em movimento, sendo necessário que o descanso seja com o veículo estacionado.

IMPOSSIBILIDADE DE FRACIONAMENTO DO INTERVALO DE 11H EM 8H + 3H

Regra atual: o intervalo legal entre duas jornadas (11h) pode ser usufruído de forma fracionada, sendo o primeiro período de 8h e no dia seguinte de 3h.

Regra nova: o intervalo deverá ser de 11 horas ininterruptas dentro de 24 horas de trabalho.

IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DO DESCANSO SEMANAL

Regra atual: o motorista quando está fora de sua residência, pode acumular até 3 descansos semanais remunerados para usufruir quando do retorno à residência.

Regra nova: deverá usufruir do descanso semanal (35 horas) a cada 6 dias, ou seja, uma viagem que tem duração de 15 dias terá mais 3 dias, contados os descansos.

STF FIXA PRAZO PARA CONGRESSO NACIONAL CRIAR FUNDO DE EXECUÇÕES TRABALHISTAS

STF fixou prazo de 24 meses para que o Congresso Nacional edite lei criando o **Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas (FUNGET)**. O prazo começa a contar a partir da data de publicação do acórdão do julgamento, que se deu no dia 11/07/2023.

A decisão foi tomada no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 27, na sessão virtual encerrada em 30/6.

O FUNGET foi instituído pela Reforma do Judiciário (Emenda Constitucional 45/2004), a ser criado por lei e composto por multas decorrentes de condenações trabalhistas e da fiscalização do trabalho, além de outras receitas.

Objetivo do Fundo é assegurar o pagamento dos créditos reconhecidos pela Justiça do Trabalho, em caso de não quitação da dívida pelo devedor na fase da execução.

TST VALIDA ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA CONDICIONADA À COMUNICAÇÃO PRÉVIA

A 5ª Turma do TST, em julgamento ao processo RRAg-1001240-19.2018.5.02.0385, em 24/5, decidiu pela **validade de cláusula coletiva que condicionava o direito de obtenção de aposentadoria pré-estabilidade à comunicação prévia do empregador.**

O TRT da 2ª Região (São Paulo) havia entendido que a cláusula não pode criar obstáculo para o exercício do direito do empregado, devendo a empresa analisar quaisquer garantias de estabilidade antes do desligamento do trabalhador, e condenou o empregador à indenização substitutiva do período de estabilidade convencional.

A 5ª Turma, a primeira a divergir da posição consolidada pela SDI-I/TST, fundamentou seu entendimento no julgamento do STF (Tema 1046), que assegura a validade dos instrumentos coletivos que “pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”.