

www.almeidalaw.com.br

CLIPPING TRABALHISTA

10 DE JANEIRO A 16 DE JANEIRO DE 2012

Almeida
CORPORATE LAW

CLIPPING TRABALHISTA
10 DE JANEIRO A 16 DE JANEIRO DE 2012

EDIÇÃO 73

Tribunais	3
VENDEDOR INDENIZADO POR ACIDENTE EM ELEVADOR AO TRANSPORTAR MOTO.....	3
CONDUTA ARBITRÁRIA DE SUPERVISORA LEVA EMPRESA A SER CONDENADA POR DANO MORAL.....	4
LEI FEDERAL SOBRE TRABALHO A DISTANCIA EXIGIRÁ MUDANÇA NA JURISPRUDÊNCIA DO TST.....	5
OBRIGADA A FAZER FLEXÕES DE BRAÇO, GERENTE SERÁ INDENIZADA EM R\$ 100 MIL.....	6
CERVEJARIA KAISER DEVERÁ INDENIZAR FUNCIONÁRIO QUE SOFREU PERDA DE AUDIÇÃO.....	7
Sindicatos.....	8
NEGOCIAÇÃO SALARIAL DOS TRABALHADORES DE TI JÁ COMEÇA COM 1% DE AUMENTO REAL....	8
TETO DE BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOBE PARA R\$ 3.912,20.....	9
Regulamentação.....	9
PREVIDÊNCIA DE EMPRESAS CRESCE MAIS QUE INDIVIDUAL.....	9
COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS DEVE DISCUTIR APLICAÇÃO DE EXAMES PARA CONCESSÃO DE REGISTRO PROFISSIONAL.....	10

TRIBUNAIS

VENDEDOR INDENIZADO POR ACIDENTE EM ELEVADOR AO TRANSPORTAR MOTO

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve em R\$ 10 mil a indenização por danos morais fixada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) para um vendedor da Mavesul Motos Ltda. acidentado quando o cabo de sustentação do elevador em que transportava uma motocicleta se rompeu. No recurso ao TST, ele tentava aumentar o valor da indenização, mas a Turma, mesmo entendendo configurada a falta de zelo da empresa pelo funcionamento dos equipamentos e segurança dos empregados, rejeitou sua pretensão.

Dois meses após ser contratado, o vendedor sofreu o acidente logo no início do expediente. Ao entrar, com uma moto, no elevador que ligava o mezanino da loja, onde ficava o estoque, até o piso inferior, e acionar a roldana e comandos internos, o cabo se rompeu e o elevador caiu. A motocicleta foi jogada sobre ele, causando-lhe ferimentos.

No Hospital Evangélico de Curitiba, o neurocirurgião responsável pelo pronto-atendimento atestou que o vendedor sofreu traumatismo medular e crânio-encefálico de natureza leve e fratura da bacia. A empresa emitiu, então, a CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) e ele ficou seis dias hospitalizado, passando, em seguida, a fazer tratamento que exigiu 90 dias de repouso absoluto.

Na inicial, o vendedor contou que, como não era possível prever, no início do tratamento, as sequelas definitivas que poderiam acometê-lo, conviveu durante quatro meses com o medo de não voltar a andar. Nesse período, precisou de

acompanhamento em tempo integral, pois não podia se levantar nem para fazer as necessidades fisiológicas. Devido ao longo tempo de repouso, apresentou escaras na região do quadril e da coluna. Três meses depois, passou a se movimentar numa cadeira de rodas e, mais 60 dias depois, com o auxílio de muletas.

Em dezembro de 2006, começou a receber auxílio-doença do INSS, e em setembro de 2007, com o contrato de trabalho suspenso, ingressou com ação trabalhista por danos materiais (ressarcimento com as despesas médicas), pensão em decorrência da lesão e danos morais. Em sua defesa, a Mavesul disse que o acidente ocorreu por culpa do vendedor, ao descumprir suas orientações de não utilizar o elevador, destinado somente ao transporte de carga. Mas testemunhas confirmaram a inexistência dessa orientação, além da ausência de placas por ocasião do acidente.

Diante dos fatos, o juízo de Primeiro Grau concluiu pela culpa da empresa, por não inibir conduta habitual dos empregados que utilizavam equipamento com riscos, e condenou-a a pagar ao vendedor indenização por danos morais de R\$ 80 mil, além de ressarcir as despesas efetuadas e garantir plano médico vitalício. Este valor foi reduzido para R\$ 10 mil pelo TRT-PR, que o considerou excessivo porque o vendedor não ficou incapacitado para o trabalho, apenas para atividades com sobrecarga da coluna lombar.

Ao analisar o recurso do vendedor do TST visando à majoração do valor, o relator, ministro Ives Gandra Martins, observou que alguns elementos usados como

parâmetro para se fixar o valor da indenização (como o salário do vendedor e a duração do contrato de trabalho) não foram mencionados na decisão regional, tornando difícil avaliar a dosagem da condenação. Para o ministro, somente nos casos em que o valor da condenação destoar do razoável, para mais ou para menos, é que se justificaria a intervenção do TST para readequá-lo.

No presente caso, em que a indenização é devida e foi fixada em montante razoável, sua adequação demandaria revolver fatos e provas, procedimento vetado pela Súmula nº 126 do TST. O voto do relator foi acompanhado pelos demais integrantes da Turma, com divergência apenas quanto à fundamentação por parte da ministra Delaíde Miranda.

Fonte: TST (16/01/2012)

CONDUTA ARBITRÁRIA DE SUPERVISORA LEVA EMPRESA A SER CONDENADA POR DANO MORAL

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho arbitrou em R\$ 10 mil o valor da indenização por dano moral que a empresa paranaense Contact Center Américas Assessoria em Marketing Ltda. deve pagar a uma empregada ofendida por uma supervisora. A primeira instância havia fixado o valor da indenização em R\$ 20 mil, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) o reduziu para R\$ 5 mil, motivo que levou a empregada a recorrer ao TST.

A empregada, atendente de telemarketing, contou que, após o retorno de uma licença médica para tratamento de depressão, em novembro de 2008, passou a sofrer pressões e humilhações de uma supervisora durante todo o mês, até ser demitida. A chefe havia assumido a função recentemente e passou a lhe

"pegar no pé", inclusive com repreensões na frente das colegas, com as quais não podia nem conversar, informou. Testemunhas disseram que a supervisora era de fato pessoa de difícil trato e que algumas vezes "esfregava um papel" na colega, dizendo que era quem dava as ordens lá dentro.

Ao examinar o recurso da empregada na Sexta Turma, o relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, não concordou com a tese do Regional para reduzir o valor da indenização de que a supervisora apenas tratava a empregada de forma autoritária, o que tornou insuportável o ambiente de trabalho e culminou com a sua dispensa. No seu entendimento, ao retornar da licença médica, as ofensas da chefe acabaram levando a empregada a ser demitida sem justa causa, sendo certo que a conduta da supervisora ainda prejudicou o tratamento psiquiátrico para depressão a que a vinha se submetendo – quando, por outro lado, o seu retorno ao trabalho junto a colegas que a admiravam e solicitavam seu auxílio "poderia ter auxiliado sobremaneira a melhora do seu quadro", que acabou agravado.

A empresa também recorreu, alegando que o valor da condenação era alto e desproporcional à ofensa moral alegada, mas o relator concluiu que não se trata de "um pequeno desentendimento pessoal", mas de arbitrariedades da supervisora que culminaram com a dispensa da empregada. Assim, avaliou que a empresa deveria reparar o dano causado à trabalhadora, "na medida de sua extensão, independente da possibilidade de desempenho de outras atividades", como estabelece os artigos 944, parágrafo único, e 945 do Código Civil. Arbitrou o valor da indenização em R\$ 10 mil e foi seguido por unanimidade pelos demais ministros da Sexta Turma.

Processo: RR-1153700-63.2009.5.09.0009

Fonte: TST (13/01/2012)**LEI FEDERAL SOBRE TRABALHO A DISTANCIA EXIGIRÁ MUDANÇA NA JURISPRUDÊNCIA DO TST.**

Com a sanção da Lei nº 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da CLT e extinguiu a distinção entre o trabalho presencial, realizado no estabelecimento do empregador, e o trabalho a distância, executado no domicílio do empregado, o Tribunal Superior do Trabalho deverá rever sua jurisprudência relativa ao tema do sobreaviso. Atualmente, a Súmula 428 não reconhece o uso de aparelhos de intercomunicação (telefone celular, BIP ou *pager*) como suficientes para caracterizar o sobreaviso: o entendimento, convertido em súmula em maio de 2011, é o de que o simples uso desses aparelhos não obriga o empregado a esperar em casa por algum chamado do empregador, e pode se deslocar normalmente até ser acionado.

Para o presidente do TST, ministro João Oreste Dalazen, a entrada em vigor da nova lei torna "inafastável" a revisão da Súmula 428, e adianta que pretende promover uma semana para que os 27 ministros da Corte discutam os vários aspectos envolvidos na nova realidade.

O que muda com a nova lei?

Dalazen – A lei passou a dizer que o trabalho realizado a distância é tempo de serviço. A meu juízo, é inafastável a revisão da súmula em face da superveniência da lei.

Qual o seu impacto, na ordem jurídica, decorrente dos avanços tecnológicos?

Dalazen – Embora a lei não contemple um regulamento do chamado teletrabalho ou dos serviços prestados a distância, ela diz que o fato de o serviço ser prestado a distância não impede a configuração da relação de emprego, desde que esse

serviço seja controlado por meios telemáticos ou informatizados. Ou seja, ela equipara a ordem pessoal e direta do empregador ao controle realizado a distância.

Em que aspecto a jurisprudência atual foi superada pela nova legislação?

Dalazen – A Lei 12.551 afeta diretamente os casos em que o empregado, depois de encerrada a jornada, fica à disposição para atender um novo serviço para a empresa. A Súmula 428 não considerava esse tempo de espera como tempo de serviço, mas a lei o conta como tal. Com isso, a súmula se tornou incompatível e terá de ser reavaliada pelos ministros.

Além do teletrabalho, que outras questões deverão ser reavaliadas?

Dalazen – Não há dúvida de que o serviço prestado a distância pode configurar relação de emprego, mas como será nos casos em que um empregado não trabalhar a distância, mas permanecer à disposição do empregador, portando um celular? Será que esse empregado deve ser remunerado da mesma forma quando o serviço é prestado ininterruptamente? Nesses casos, teremos de considerar pelo menos três hipóteses. A primeira seria a de que o tempo à disposição da empresa deve ser remunerado como de sobreaviso. Se esse entendimento prevalecer, o trabalhador receberia pelo período, à equivalência de um terço do salário. A segunda hipótese seria a de considerar o tempo como hora normal de trabalho, e a terceira seria a de simplesmente não pagar por ele.

Além disso, o TST terá de estudar cada meio de comunicação (celular, pager, e-mail, telefone fixo, etc.) para definir quais deles podem ser utilizados para caracterizar o sobreaviso. Teremos de discutir vários meios eletrônicos, pois vamos ter vários processos sobre eles. Pretendo propor uma semana apenas para discutirmos esse tema no TST.

Fonte: TST (12/01/2012)**OBRIGADA A FAZER FLEXÕES DE BRAÇO,
GERENTE SERÁ INDENIZADA EM R\$ 100 MIL.**

O Unibanco – União de Bancos Brasileiros S/A foi condenado a pagar R\$ 100 mil de indenização por danos morais a uma gerente submetida a situação vexatória e degradante num evento da empresa. No encontro, que reuniu 400 gerentes em Angra dos Reis (RJ), o desempenho de sua agência foi considerado ruim, e ela e outros colegas foram obrigados a fazer flexões "como soldados", sob as ordens de um ator caracterizado como sargento da Aeronáutica. A condenação, fixada pela Justiça do Trabalho da 2ª Região (SP), foi mantida pela Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, para quem a fixação do valor "pautou-se pelo princípio da razoabilidade, obedecendo aos critérios de justiça e equidade".

Entre outras funções, a bancária exerceu o cargo de gerente de agência de abril de 1978 a agosto de 2002, quando foi dispensada sem justa causa. Segundo relatou na inicial da reclamação trabalhista, dois meses antes da dispensa o banco realizou o evento em Angra dos Reis. Os organizadores teriam anunciado que os gerentes das boas agências iriam de barco, os das médias de ônibus e os das ruins a nado.

Ainda de acordo com seu relato, no último ano de contrato, depois de receber prêmios por bom desempenho, a gerente foi transferida para uma agência considerada ruim e improdutiva pelo banco. Ali, foi apontada como péssima gerente e, segundo afirmou, o diretor chegou a lhe enviar pés de pato para que fosse nadando para o evento, e, para outro colega, obeso uma boia de câmara de pneu de caminhão.

No encontro, os gerentes teriam sido obrigados a vestir camisetas com

braçadeiras de cores diferentes conforme o desempenho de cada agência, e os responsáveis pelas agências de pior desempenho foram, segundo a autora da reclamação, humilhados e expostos ao ridículo no episódio das flexões. Por essa razão, pediu indenização por danos morais correspondente a 20 vezes o último salário, num total de cerca de R\$ 109 mil.

O pedido foi deferido pela 3ª Vara do Trabalho de São Paulo e mantido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Com base no depoimento da bancária e de outras testemunhas, o Regional concluiu que a gerente sofreu humilhação e constrangimento na presença dos demais participantes ao ser colocada no centro das atenções como alvo de chacotas, fato que repercutiu na agência. "O empregador não pode, a pretexto de 'brincadeiras', expor o empregado a situação vexatória, indigna e atentatória à moral", afirmou o colegiado.

No recurso de revista do Unibanco julgado pela Sétima Turma, o relator, ministro Pedro Paulo Manus, afirmou que, diante dos fatos delineados pelo TRT-SP, o valor da indenização foi justo e razoável, pois o contrato de trabalho durou mais de 24 anos. Concluiu, então, não se justificar a "excepcional intervenção do TST" para reformar a decisão.

(Lourdes Côrtes/Carmem Feijó)

Processo: RR-289400-
51.2003.5.02.0003

Fonte: TST (13/01/2012)

CERVEJARIA KAISER DEVERÁ INDENIZAR FUNCIONÁRIO QUE SOFREU PERDA DE AUDIÇÃO.

Um encarregado de depósito de uma unidade das Cervejarias Kaiser do Brasil S.A que sofreu perda auditiva acentuada durante o período que trabalhou na empresa deverá ser indenizado por danos morais. A decisão foi da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, que, ao não conhecer recurso da cervejaria, manteve a condenação, imposta pela Justiça do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP).

O funcionário informou, na inicial da reclamação trabalhista, que trabalhou como escriturário e encarregado de depósito durante 18 anos. Segundo ele, a empresa teria deixado de fornecer equipamentos de proteção individual (EPIs) contra os ruídos existentes no local de trabalho, motivo pelo qual, ao longo dos anos, teve a capacidade auditiva gradativamente afetada, a ponto de reduzir sua capacidade de trabalho.

O trabalhador aposentou-se em 1988, mas continuou trabalhando na empresa até 2003 na como controlador de pátio. Em 2005, requereu na Justiça reparação por danos morais e materiais no valor de R\$ 103 mil.

Ao analisar o pedido, o juiz da 2ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto (SP) fixou o valor do dano moral em R\$ 41,5 mil, mas negou a indenização por dano material. Na mesma decisão, afastou a prescrição alegada pela empresa, com o fundamento de que o prazo para pedido de reparação civil é o de três anos, conforme artigo 206, parágrafo 3º, inciso V, do Código Civil.

A empresa recorreu da sentença sob o argumento de que a prescrição aplicável seria a trabalhista, de dois anos, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª

Região (Campinas/SP) manteve o entendimento do juízo de primeiro grau. E a Terceira Turma do TST, ao julgar

recurso de revista, deixou de analisar a questão da prescrição diante da impossibilidade de reexame fático-probatório em sede de recurso de revista ou embargos, prevista na Súmula nº 126 do TST.

Na SDI-1, o relator dos embargos em recurso de revista, ministro Aloysio Correa da Veiga, observou que, diante da impossibilidade de definição da tese jurídica sobre a data da ciência inequívoca da lesão, para que se pudesse definir o termo inicial do prazo prescricional (*actio nata*), ficou impossibilitado o confronto de divergência jurisprudencial dos acórdãos trazidos pela empresa no recurso.

(Dirceu Arcoverde /CF)

Processo: RR-64200-50.2008.5.03.0091

Fonte: TST (13/01/2012)

SINDICATOS

NEGOCIAÇÃO SALARIAL DOS TRABALHADORES DE TI JÁ COMEÇA COM 1% DE AUMENTO REAL.

Sindicato patronal oferece 7,1% de aumento para toda categoria, Sindpd quer 8,5%

Na primeira rodada de negociação da Campanha Salarial dos trabalhadores de TI do estado de São Paulo, o sindicato patronal oferece 7,1% de aumento - 1% acima da inflação medida pelo INPC/IBGE. O sindicato dos trabalhadores (Sindpd) fez contraproposta de 8,5% e reivindica a consolidação de benefícios como Participação em Lucros e Resultados (PLR) e Vale Refeição.

O presidente do Sindpd, Antonio Neto, classifica o saldo da rodada como positivo, mas acredita que os empresários tem condições de pagar mais aos funcionários e conceder melhores benefícios. "O mercado de TI está muito aquecido, segundo o IDC, o crescimento no ano passado foi de 13%. A previsão é que continue assim pelo menos nos próximos 3 anos. Nada mais justo do que dividir um pouco dos lucros com os maiores responsáveis pelo resultado das companhias, os trabalhadores", avaliou Antonio Neto.

O impasse em relação à PLR e ao Vale Refeição gira em torno, principalmente, da restrição imposta pelo sindicato patronal de aplicar os benefícios apenas nas empresas com mais de 300 funcionários. Para o presidente do sindicato dos trabalhadores essa exigência é incoerente. "Num universo de quase 8 mil empresas de TI no estado de São Paulo,

apenas 65 tem mais de 300 funcionários, não podemos aceitar essa condição", frisa Neto.

Em relação aos pisos, os empresários desejam fixar o aumento de 8% - 2% acima da inflação - para cargos administrativos, help desk e técnico em informática. Porém, o Sindpd reivindica porcentagem de 10% e a criação de novos pisos como analista de sistemas, programadores e coordenadores.

Outro fator destacado pelos representantes dos trabalhadores foi o incentivo tributário do governo federal concedido às empresas do segmento, por meio do plano Brasil Maior. "A desoneração da folha de pagamento, representa uma economia de 3,5 a 11,5% para as companhias de TI. Por isso acreditamos que elas têm condições de melhorar os benefícios, em especial ao Vale Refeição e PLR, creio que precisamos negociar mais para consolidarmos esses direitos", afirma Neto.

A primeira rodada de negociação aconteceu nesta quarta-feira (12), às 15h, na sede do Seprosp. A segunda rodada está marcada para o dia 16 de janeiro às 16h, no mesmo local. O Sindpd disponibiliza o vídeo das mesas de negociação em seu site.

Fonte: Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo (13/01/2012)

TETO DE BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOBRE PARA R\$ 3.912,20.

O Diário Oficial da União de segunda-feira (9) publica portaria conjunta dos ministérios da Fazenda e da Previdência Social fixando o piso e o teto dos benefícios dos aposentados e pensionistas. O reajuste do salário mínimo no dia 1º de janeiro, de R\$ 545 para R\$ 622, estabeleceu o valor mínimo que será pago aos beneficiários do Regime Geral de Previdência Social. O teto dos benefícios subiu de R\$ 3.691,74 para R\$ 3.912,20, com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) de 6,08%, relativo a 2011, anunciado sexta-feira (6) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Os valores intermediários entre o teto e o piso pagos pelo INSS estão automaticamente corrigidos pelo INPC do ano passado. O aumento no valor do benefício de quem ganha acima do piso previdenciário representará um impacto líquido de R\$ 7,6 bilhões, de acordo com os cálculos do ministério. A portaria fixa também as novas alíquotas de contribuição do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para empregadas domésticas e para quem trabalha por conta própria. Os que ganham até R\$ 1.174,86 vão arcar com a contribuição mensal de 8% sobre esse valor. Entre R\$ 1.174,87 e R\$ 1.958,10, a alíquota será de 9%, e para quem ganha entre R\$ 1.958,11 e R\$ 3.916,20, a contribuição será de 11%. A cota do

salário-família passa a ser R\$ R\$ 31,22 para o segurado com remuneração mensal não superior a R\$ 608,80 e R\$ 22,00 para quem tem remuneração mensal superior a R\$ 608,80 e igual ou inferior a R\$ 915,05. Os recolhimentos feitos este mês relativos a dezembro ainda se enquadram na tabela anterior, de 2011. As alíquotas são 8% para quem ganha até R\$ 1.107,52; 9% para quem ganha entre R\$ 1.107,53 e R\$ 1.845,87 e 11% para os que ganham entre R\$ 1.845,88 e R\$ 3.691,74. A cota do salário-família passou a ser de R\$ 31,22 para o segurado com remuneração mensal não superior a R\$ 608,80 e R\$ 22,00 para o segurado com remuneração mensal superior a R\$ 608,80 e igual ou inferior a R\$ 915,05.

As contribuições à Previdência Social têm critério diferenciado para os empreendedores individuais, que a partir deste mês vão recolher R\$ 31 e têm todos os direitos assegurados aos demais contribuintes. Eles envolvem 500 atividades autônomas que faturam até R\$ 60 mil por ano e são enquadradas no Simples Nacional, com direito à emiss

Fonte: Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo (10/01/2012)

REGULAMENTAÇÃO

PREVIDÊNCIA DE EMPRESAS CRESCE MAIS QUE INDIVIDUAL

As aplicações nos planos de previdência empresariais cresceram, em 2011, em ritmo maior que as feitas nos planos individuais, informa reportagem de Carolina Matos publicada na edição desta segunda-feira da Folha.

A íntegra está disponível para assinantes do jornal e do UOL (empresa controlada pelo Grupo Folha, que edita a Folha).

É a primeira vez que isso acontece desde que o modelo PGBL (Plano Gerador de Benefício Livre) começou a ser vendido no país, em 1998. Este plano é o que permite o abatimento no IR. Já o VGBL (Vida Gerador de Benefício Livre) não prevê o desconto.

Segundo dados da Fenaprevi (Federação Nacional de Previdência Privada e Vida), a captação dos planos corporativos de janeiro a novembro de 2011 foi de R\$ 5,8 bilhões, 25,4% maior que no mesmo período de 2010.

Já a aplicação nos planos individuais, que não têm vínculo com empregadores, subiu 16,9% --percentual menor, embora o total investido nesses produtos seja bem mais alto, R\$ 39 bilhões.

Fonte: Jornal Folha de São Paulo (16/01/2012)

CAS DEVE DISCUTIR APLICAÇÃO DE EXAMES PARA CONCESSÃO DE REGISTRO PROFISSIONAL

Projeto de lei que permite aos conselhos profissionais realizar exame de proficiência como condição para a concessão do registro (PLS 152/2011) aguarda votação na Comissão de Assuntos Sociais (CAS). A proposta, do senador João Durval (PDT-BA), receberá decisão terminativa da comissão.

De acordo com a proposta, os conselhos de fiscalização do exercício de profissões regulamentadas são autorizados a realizar exames de proficiência para medir conhecimentos técnicos mínimos necessários à concessão do registro profissional.

Ao justificar o projeto, João Durval ressaltou que, apesar de os exames de proficiência servirem para comprovar a capacidade do profissional, sua instituição pelos conselhos é contestada na Justiça com a alegação de ausência de previsão legal. Assim, a proposta supriria lacuna na legislação, para permitir que os conselhos,

se considerarem necessário, realizem os exames.

O projeto recebeu parecer pela sua rejeição, do senador João Vicente Claudino (PTB-PI), na Comissão de Educação, Cultura e Esporte (CE). Na CAS, a matéria ainda aguarda parecer do senador Paulo Paim (PT-RS).

De acordo com o relatório em exame na CAS, a proposta poderá criar dificuldades, ao afrontar o princípio constitucional do livre exercício profissional. Para o relator na CE, é um "equivoco" desconsiderar a qualificação obtida durante os estudos de nível superior. A realização de exames, na visão do senador João Vicente, não apenas ameniza o dever do Estado em relação à oferta de ensino de qualidade, como estimula a formação negligente e a proliferação de cursos preparatórios.

"A nosso ver, a mera expectativa de desempenho nesse tipo de prova não implica melhoria na formação profissional. Ao contrário, ao desencadear uma mudança de foco na formação, negligenciada para ceder lugar à preparação específica para os exames, esse tipo de exame pode fazer florescer um novo mercado, o de cursos preparatórios", observou João Vicente Claudino.

O senador, em seu relatório, sugeriu que os conselhos realizem testes em âmbito interno, com adesão voluntária dos profissionais, e distribuam um selo de qualidade aos que consigam demonstrar desempenho apropriado. Essa medida, ressaltou, não encontra impedimento legal.

Fonte: Senado Federal (11/01/2011)

