TRT-SP julga dissídio sem concordância do empregador

A Justiça do Trabalho pode continuar julgando dissídios coletivos de greve — ainda que com reflexos econômicos — sem a anuência simultânea de patrões e empregados. Isso foi o que decidiram os juízes da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Para eles a ausência de concordância concomitante de patrões e empregados para o ajuizamento de Dissídio Coletivo – exigência introduzida pela Emenda Constitucional nº 45 (Reforma do Judiciário) – não impede o tribunal de julgar, além da greve, as reivindicações dos sindicatos que ocasionaram a paralisação.

A Reforma do Judiciário introduziu a exigência de que, se não houver acordo na data-base, o dissídio econômico só pode ser ajuizado com anuência de ambas as partes. O Tribunal decidiu que, se houver greve, haverá julgamento. Inclusive das cláusulas econômicas e sociais.

Com esse entendimento, a SDC julgou o Dissídio Coletivo de Greve e Econômico da Fundação São Paulo, mantenedora da Pontifícia Universidade Católica (PUC) de São Paulo, e concedeu reajuste de 7,66% aos empregados da universidade, além de outras cláusulas econômicas e sociais constantes da norma coletiva da categoria.

O Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar de São Paulo ajuizou o dissídio coletivo contra a fundação, tendo em vista a greve dos empregados da universidade deflagrada em 21/3/05. O sindicato pretendia a renovação das normas e condições coletivas que vigoraria até 28/2/05.

A PUC contestou o ajuizamento do dissídio no TRT-SP e pediu sua extinção. A instituição alegou que não ocorreu comum acordo entre as partes para a propositura da ação, exigência introduzida pela Reforma do Judiciário.

A nova redação do artigo 114, parágrafo 2º, da Constituição Federal, dispõe que, “recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

Para a relatora do dissídio, juíza Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva, a tese da fundação está equivocada, “ao ignorar que jamais se chegaria ao comum acordo, supostamente imprescindível na hipótese, se a instauração de um dissídio coletivo de greve dependesse – no calor de uma situação traumática de relacionamento laboral – da prévia anuência da empresa ou instituição contra a qual irrompe a paralisação”.

De acordo com a juíza, “o próprio legislador, ao redigir a EC 45/04, laborou com a hipótese de que não apenas fosse impossível um comum acordo, mas até mesmo que nenhuma das partes viesse a tomar a iniciativa de se valer do Judiciário, de modo que, para prevenir atentados ao interesse público, concedeu à Procuradoria do Trabalho a faculdade de ajuizar o dissídio coletivo de greve (§ 3º do art. 114 da CF), quando a paralisação afetar atividades essenciais”.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Em seu voto, a relatora observou que não existe “qualquer restrição, ressalva, condicionamento, contenção ou limite que, de alguma forma, altere in pejus o direito de greve consagrado como fundamental no artigo 9º da mesma Carta Magna”.

“Não se pode forjar uma antinomia entre o artigo 114 e a cláusula pétrea da indeclinabilidade da jurisdição, contemplada no inciso XXXV do artigo 5º da Carta Magna, resumida no princípio segundo o qual a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, acrescentou Wilma.

Por unanimidade de votos, a SDC rejeitou a preliminar argüida pela Fundação São Paulo, e julgou o Dissídio Coletivo, concedendo reajuste salarial de 7,66% aos funcionários da PUC e julgando outras 68 cláusulas da norma coletiva de trabalho da categoria.

DCG 20086.2005.000.02.00-9

Leia a íntegra do voto da relatora

PROCESSO TRT/SP Nº 20086200500002009

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE (ECONÔMICO)

SUSCITANTE: SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR DE SÃO PAULO – SAAESP; e

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

SUSCITADO: FUNDAÇÃO SÃO PAULO

SEÇÃO ESPECIALIZADA

EMENTA: I – PRELIMINARES. 1. Greve. Competência. Art. 114, II, da Constituição Federal. Permanece incólume e inconteste a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações que envolvam o exercício do direito de greve, nos estritos termos do inciso II acrescentado ao artigo 114 da Constituição Federal pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Não se pode forjar uma antinomia entre o artigo 114 e a cláusula pétrea da indeclinabilidade da jurisdição, contemplada no inciso XXXV do artigo 5º da Carta Magna, resumida no princípio segundo o qual a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. 2. Interesse de agir. Negociação intersindical: O fato de as negociações entre o sindicato suscitante e o sindicato patronal se encontrarem em vias de finalização para conclusão de Convenção Coletiva de Trabalho não impede o estabelecimento das normas entre a Fundação e o sindicato patronal, até porque já existe norma coletiva preexistente entre ambos; 3. Legitimidade. Negociação: A condução das negociações pela associação resta legítima, porquanto se trata de movimento localizado, o que não afasta a legitimidade do sindicato profissional para instauração do dissídio coletivo de greve, vez que é o representante da categoria; 4. Abrangência: A abrangência da norma coletiva fica limitada à área de representatividade do sindicato suscitante, bem como à categoria por este representada, quando a correspondente carta sindical, juntada nos autos, assim o autoriza; 5. Pedidos econômicos e sociais em dissídio de greve: Ação com natureza de dissídio coletivo de greve

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

obviamente possui um objeto que, no caso, é traduzido por condições econômicas e sociais;

II – MÉRITO – 6. Greve localizada. Formalidades: O movimento grevista localizado não exige maiores formalidades para sua instauração; 7. Dispensa de empregados. Interesse concreto: As dispensas, em número de doze, não configuram despedida em massa e não foram realizadas após a deflagração da greve, de modo que a matéria foge ao âmbito de apreciação em dissídio coletivo. Questão afeta a dissídio individual, por se tratar de interesse concreto; 8. Dissídio coletivo. Normas preexistentes: As cláusulas sociais constantes de acordo proferido em dissídio coletivo anterior são mantidas em dissídios subseqüentes, por expressa disposição contida na parte final do §2º, do artigo 114, da Constituição Federal.

O Suscitante ajuizou o dissídio coletivo de greve em face da Suscitada, tendo em vista o movimento grevista deflagrado em 21.03.05 (fls.126), pretendendo a renovação das normas e condições vigentes até 28 de fevereiro de 2005. Juntou:

– Procuração às fls.15.

– Registro sindical às fls.16.

– Estatuto social do sindicato suscitante às fls.19/38.

– Ata de eleição para diretoria da Associação dos funcionários administrativos da PUC/AFAPUC às fls.40/46.

– Estatuto e Regimento da Associação às fls.48/65 e 66/86.

– Editais, atas deliberativas e listas de presenças (Associação) às fls.87/93, 94/102 e 103/121.

– Negociação prévia (Associação e PUC) às fls.122/132.

– Dissídio Coletivo anterior (Proc.168/2004-0) às fls.133/139.

– Acordo entre a PUC e a Associação vigendo entre março de 2002 a março de 2004 às fls.140/154.

– Regimento Geral da PUC às fls.155/156.

–

Impedimento do Exmo Sr Juiz Vice Presidente Judicial às fls.160.

Na audiência realizada em 07 de abril de 2005, ata de fls.166/168, foi deferida a juntada de contestação e de um relatório narrando as dificuldades pelas quais atravessa especificamente a Faculdade de Comunicação e Filosofia tendo em vista a próxima visita do Ministério da Educação e Cultura onde a PUC pleiteia a renovação da autorização de funcionamento do referido curso; foi deferido prazo de 48

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

para manifestação do Suscitante; pelo representante da associação foi dito que haveria uma assembléia no dia 08 de abril onde seria apresentada proposta formulada pela Presidência no sentido de retorno ao trabalho. O Ministério Público requereu o ingresso no pólo ativo do dissídio, ratificando o pedido de apreciação do movimento grevista e requereu a concessão de liminar que foi deferida; a audiência foi adiada para 14 de abril, às 16:00 horas.

Na defesa de fls. 178/190, a Fundação São Paulo, mantenedora da PUC, apresentou preliminares de extinção ante a falta de comum acordo entre as partes (EC nº 45); de falta de interesse de agir do Sindicato (porquanto encontram-se em vias de finalização as negociações havidas entre o sindicato suscitante e o sindicato patronal); de ausência de legitimidade na representação dos trabalhadores para deflagração da greve (porquanto embora tenha ajuizado o dissídio, durante o processo de deflagração do movimento, o sindicato esteve ausente, sendo o movimento conduzido pela associação); de falta de representatividade dos trabalhadores (porquanto a universidade também mantém um campus em Sorocaba, o qual não estaria abrangido pelo presente dissídio coletivo, o que geraria desigualdade; de extinção em razão de contradição de pedidos – econômico e social (porquanto na inicial o suscitante esclarece que o dissídio é econômico e todavia encerra pedido tratando de cláusulas sociais). Argüiu a ilegalidade da greve, contestou os pedidos de reajuste e de renovação das cláusulas sociais, bem como os pedidos de pagamento dos dias parados e de estabilidade provisória, assim como o pleito de nulidade das dispensas de doze empregados.

O Suscitante, às fls.222, junta a ata e lista de presenças de fls.223/226, e esclarece que os trabalhadores acataram a sugestão da Presidência, suspendendo a paralisação até o julgamento da greve. Apresentou réplica, às fls.228/238 e juntou cópia do termo de posse da diretoria do sindicato às fls.239/240.

Na audiência realizada em 14 de abril de 2005, ata de fls.242/245, foram colhidos depoimentos pessoais e determinada a remessa urgente para parecer da assessoria econômica e em seguida ao Ministério Público.

Parecer técnico da assessoria econômica às fls.250/251.

A D. Procuradoria, no parecer de fls.253/254, opinou pela rejeição das preliminares, pela não abusividade da greve, e pela procedência parcial das reivindicações.

É o relatório.

V O T O

I – DAS PRELIMINARES

Da preliminar de extinção ante a falta de comum acordo entre as partes (EC nº 45).

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Na defesa de fls. 178/190, a suscitada Fundação São Paulo, mantenedora da PUC, apresentou várias preliminares, dentre as quais a de extinção do processo diante da inocorrência de comum acordo entre as partes para a propositura do presente dissídio, exigência que estaria contida na Emenda Constitucional nº 45/2004.

Rejeito a preliminar.

Não faz o menor sentido a argüição de extinção do processo sob o falso pressuposto de que a Emenda Constitucional nº 45, ao modificar a redação do artigo 114 da Constituição Federal, teria incluído o dissídio de greve na determinação de que o ajuizamento de dissídio coletivo somente seria admissível quando houvesse prévio comum acordo entre as partes, o que não estaria ocorrendo no caso em tela.

A Fundação suscitada não se dá conta do paradoxo que formula, em sua equivocada exegese, ao ignorar que jamais se chegaria ao comum acordo, supostamente imprescindível na hipótese, se a instauração de um dissídio coletivo de greve dependesse — no calor de uma situação traumática de relacionamento laboral — da prévia anuência da empresa ou instituição contra a qual irrompe a paralisação. A compulsão e o espírito de contradição afloram em tal circunstância e passam a ser manipuladas pela vontade dos antagonistas, como ferramenta de pressão. Tanto é que o próprio legislador, ao redigir a EC 45/04, laborou com a hipótese de que não apenas fosse impossível um comum acordo, mas até mesmo que nenhuma das partes viesse a tomar a iniciativa de se valer do Judiciário, de modo que, para prevenir atentados ao interesse público, concedeu à Procuradoria do Trabalho a faculdade de ajuizar o dissídio coletivo de greve (§ 3º do art. 114 da CF), quando a paralisação afetar atividades essenciais.

O equívoco assinalado, aliás, apresenta-se mais como fruto do desprezo ao conteúdo do inciso II do mesmo dispositivo constitucional que, integrado ao respectivo caput, assim prescreve:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I …

II as ações que envolvam o exercício do direito de greve;

Salta aos olhos, à simples leitura do referido texto, a completa inexistência de qualquer restrição, ressalva, condicionamento, contenção ou limite que, de alguma forma, altere in pejus o direito de greve consagrado como fundamental no artigo 9º da mesma Carta Magna (porque inserido no Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”), assim redigido:

Art. 9º. É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Não se pode esquecer que, mais do que um fato jurídico, a greve é um fato social e sob esse aspecto há de ser sempre analisado o conflito mais grave das relações de trabalho. O diploma legal a que se refere esse § 1º é a Lei nº 7.783, de 20.06.1989, que dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade e, em seu art. 1º, reproduz o caput do citado artigo 9º constitucional. No art. 3º, a mesma lei expressamente faculta a cessação coletiva do trabalho quando resultar frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso via arbitral. O abuso do direito de greve, segundo o art. 14 do mesmo diploma, verifica-se com a inobservância das normas contidas na referida lei ou com a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho, nunca na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa quando a paralisação tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição, ou seja, motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

A questão referente ao comum acordo somente vem a ser exposta no § 2º, como complemento direto ao caput, e não como restrição retroativa ao precedente inciso II. Se o legislador pretendesse — argumentando com o absurdo – condicionar a instauração do dissídio coletivo de greve ao entendimento prévio dos litigantes, teria inserido a ressalva no próprio inciso II. O texto do § 2º não deixa margem a dúvidas quanto à evidência de que a locução de comum acordo diz respeito a uma faculdade outorgada às partes para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, quando resultarem frustradas suas tentativas de negociação coletiva ou de arbitragem extrajudicial. De qualquer forma, não se pode forjar uma antinomia entre o artigo 114 e a cláusula pétrea da indeclinabilidade da jurisdição, contemplada no inciso XXXV do artigo 5º da Carta Magna, resumida no princípio segundo o qual a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

Já o § 3º do artigo 114, longe de impedir a propositura de dissídio coletivo de greve pelas partes diretamente interessadas, dirige-se especificamente ao Ministério Público do Trabalho, quando se tratar de greve em atividade essencial, atribuindo ao Parquet a faculdade, na ausência de iniciativa pelas partes, de ajuizar o correspondente dissídio coletivo, mantendo a competência da Justiça do Trabalho para decidir o conflito. Essa outorga supletiva, frise-se, tem como justificativa o interesse público, que não pode ficar à mercê das tratativas, ameaças e anúncios de greve em serviços essenciais sem o respaldo das cautelas coercitivas emanadas do Judiciário, tendentes a assegurar a continuidade da prestação pública de serviços indispensáveis e impedir maiores prejuízos à sociedade.

A conclusão inafastável, portanto, é a de que permanece incólume e inconteste a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações que envolvam o exercício do direito de greve, nos estritos termos do inciso II acrescentado ao artigo 114 da Constituição Federal pela Emenda Constitucional nº 45/2004.

Da preliminar de falta de interesse de agir do Sindicato.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

A Suscitada igualmente argúi falta de interesse de agir do Sindicato, por se encontrarem em vias de finalização as negociações havidas entre o sindicato suscitante e o sindicato patronal.

Rejeito a preliminar.

O fato de as negociações entre o sindicato suscitante e o sindicato patronal encontrarem-se em vias de finalização para conclusão de Convenção Coletiva de Trabalho não impede o estabelecimento das normas entre a Fundação e o sindicato patronal, até porque já existe norma preexistente entre ambos.

Por sua vez, não há contradição entre o que se propõe como pleito e aquilo que efetivamente pede perante o Tribunal, porquanto o pleito relativo às cláusulas sociais insere-se no âmbito do dissídio coletivo econômico, que junto com os pedidos de reintegração dos demitidos, constituem o pleito que originou o movimento grevista.

Por fim, não se vislumbrou o atropelo aos requisitos legais para legalidade da greve, porquanto, como bem salientou a D. Procuradoria: “as partes exerceram sua autonomia privada coletiva, negociando fartamente, como mostram as atas de reuniões juntadas. Os pleitos foram discutidos e aprovados pela categoria, que autorizou não só a greve, como a atuação de se Representante Sindical, legitimamente constituído, especificamente para a defesa de interesses dessa categoria, o que não a impede de formalizar acordo coletivo. A instituição foi pré-avisada e as tentativas de conciliação resultaram inexitosas”.

Da preliminar de ausência de legitimidade na representação dos trabalhadores para deflagração de greve.

Na defesa, a Fundação suscitada também argúi ausência de legitimidade na representação dos trabalhadores para deflagração da greve, tendo em vista que, embora o dissídio tenha sido ajuizado durante o processo de deflagração do movimento, o Sindicato esteve ausente, sendo o movimento conduzido pela Associação.

Rejeito a preliminar.

A condução das negociações pela associação resta legítima, porquanto se trata de movimento localizado, o que não afasta a legitimidade do sindicato profissional para instauração do dissídio coletivo de greve, vez que é o representante da categoria.

Da preliminar de falta de representatividade dos trabalhadores.

A preliminar de falta de representatividade dos trabalhadores está fundada no fato de que a universidade igualmente mantém um campus em Sorocaba, o qual não estaria abrangido pelo presente dissídio coletivo e isso geraria desigualdade de condições no âmbito da categoria.

Acolho-a parcialmente, para delimitar a abrangência da norma coletiva a ser proferida à área de representatividade do sindicato suscitante, ou seja, a cidade de São Paulo, conforme se verifica da carta sindical de fls.16, bem como à categoria por este representada.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

No tocante à legitimidade para representar os obreiros do campus Sorocaba, razão assiste à suscitada, porquanto conforme se verifica da carta sindical do suscitante, sua área de representatividade está conscrita ao município de São Paulo.

Quanto ao alegado acordo interno para os empregados da Fundação Cultural São Paulo, há que se distinguir os empregados representados pelo suscitante dos empregados representados pelo Sindicato dos Artistas e Técnicos nos Espetáculos de Diversões no Estado de São Paulo, de modo que em relação aos primeiros não há que se falar em ilegitimidade do suscitante.

Da preliminar de extinção em razão de contradição de pedidos – econômico e social.

A Suscitada argúi, ainda, preliminar de extinção do processo em razão da contradição de pedidos – econômico e social, porque na inicial o suscitante esclarece que o dissídio é econômico e todavia encerra pedido tratando de cláusulas sociais.

Rejeito-a.

Trata-se de dissídio coletivo de greve, ocasionada por questões de cunho econômico, sendo certo que os chamados dissídios coletivos econômicos servem para o estabelecimento de cláusulas e condições, ou seja, para a solução de cláusulas sociais e econômicas.

Ademais, a discussão das cláusulas sociais no presente dissídio coletivo diz respeito às normas específicas e em nada prejudica a discussão que é objeto de negociação no âmbito intersindical.

Em suma, a presente ação tem natureza de dissídio coletivo de greve que, obviamente, deve ter um objeto que, no caso, é traduzido por condições econômicas e sociais.

II – DO MÉRITO

Da Greve.

Trata-se de movimento grevista localizado, o qual não exige maiores formalidades, com pleito relativo ao estabelecimento de normas e condições para os obreiros, bem como reintegração de 12 empregados demitidos, o que autoriza a condução das negociações pela associação, sendo certo que o sindicato profissional assumiu a condução dos trabalhos com a instauração do dissídio coletivo, nos moldes previstos pelo artigo 617, da CLT.

Assim, a greve não é abusiva, sendo devidos os dias parados.

A estabilidade será apreciada oportunamente.

Das dispensas.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Pretende o suscitante, seja declarada a nulidade da alegada dispensa coletiva promovida no curso das negociações, que teria sido utilizada como instrumento de pressão junto aos trabalhadores.

As dispensas, em número de doze, não configuram dispensa em massa, e não foram realizadas após a deflagração da greve, de modo que a matéria foge ao âmbito de apreciação no presente dissídio coletivo, devendo ser apreciadas, sendo o caso, perante a primeira instância (matéria de dissídio indivudal), por se tratar de interesse concreto.

Indefiro, pois, o pleito.

Do reajuste salarial.

Tendo em vista a manifestação do sindicato suscitante de fls.05 e a proposta da suscitada de fls.129, além dos indicadores apresentados no parecer da Assessoria Econômica de fls.250/251, arbitro o reajuste salarial da categoria profissional, nos seguintes termos:

1) Reajuste salarial de 7,66% (ICV-DIEESE do período de 1o/03/2004 a 28/02/2005), a ser aplicado da seguinte forma:

1.1) Reajuste de 5,00% a partir de 1o/03/2005, devendo esse índice ser aplicado sobre o salário praticado em 28/02/2005, descontadas as antecipações nos termos do precedente no.24 desse regional;

1.2) Complementação do reajuste de 7,66% em 1o/01/2006, sendo esse reajuste aplicado nos mesmos termos do item anterior;

1.3) As diferenças relativas à aplicação do reajuste salarial de 5,00% nos meses de março/2005 e abril/2005 serão pagas em duas parcelas iguais com os salários de junho/2005 e julho/2005;

1.4) As diferenças decorrentes da não aplicação integral do icv/dieese entre os meses de março/2005 e dezembro/2005 (diferença entre 7,66% e 5,00%) serão pagas em duas parcelas iguais com os salários de janeiro/2006 e fevereiro/2006.

Da manutenção das cláusulas sociais

Pretende o suscitante, a manutenção das cláusulas sociais contidas na sentença normativa proferida no dissídio coletivo anterior, Processo nº 20218200400002001.

Defiro, porquanto as cláusulas sociais constantes do acordo coletivo de fls.140/154 (vigente por dois anos a partir de 01 de março de 2002) foram mantidas pelo v. acórdão de fls.133/139, proferido no dissídio coletivo anterior, Proc. nº 20218200400002001, de modo que aplica-se à hipótese a disposição contida na parte final do §2º, do artigo 114, da Constituição Federal, in verbis:

“Art.114. (…)

§2º (…), respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

convencionadas anteriormente.”

Assim já decidiu o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, consoante notícia de 20/04/2005, extraída de seu site:

“TST aplica EC 45 e mantém cláusula preexistente de dissídio

O Tribunal Superior do Trabalho decidiu manter, em dissídio coletivo, cláusulas preexistentes referentes à participação nos lucros e resultados e abono salarial único. De acordo com o relator, ministro Barros Levenhagen, a manutenção dessas cláusulas atende ao comando da Emenda Constitucional 45/2004, “segundo a qual a Justiça do Trabalho, ao decidir o conflito, respeitará as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

(…)

No caso, porém, trata-se de cláusulas preexistentes, cuja manutenção é prevista na Emenda Constitucional nº 45/2004, disse o relator. “Esse comando já se achava subentendido na antiga redação do parágrafo 2º do artigo 114, que assinalava caber à Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho”, observou.

(…) (RODC 53/2004)”

Ademais, a própria suscitada já havia concordado com sua manutenção, durante o curso das negociações, consoante se verifica dos documentos de fls.128/129.

Há que se observar, todavia, a aplicação do Precedente nº 01 deste Regional, no tocante ao Piso Salarial, bem como as devidas adaptações, relativas às cláusulas prejudicadas ou com redação alterada tendo vista tratar-se a presente de sentença normativa.

Destarte, passo a transcrever o clausulado, para que surtam seus jurídicos efeitos:

I – DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 1ª – A FUNDAÇÃO-PUC e a FCSP reconhecem a AFAPUC como a legítima representante dos Funcionários Administrativos da PUC-SP, da FUNDAÇÃO SÃO PAULO e da FCSP. Dessa forma, todas as cláusulas estipuladas na presente Norma, fazem parte do Contrato Individual de Trabalho dos Funcionários Administrativos dessas entidades.

Cláusula 2ª – A presente norma coletiva terá vigência de um ano, a contar de 01 de março de 2005.

Cláusula 3ª – Prejudicada, diante da ilegitimidade do suscitante em relação aos obreiros de Sorocaba, conforme apreciado em preliminar.

Cláusula 4ª – Admissão após data-base: Aos Funcionários admitidos após a data-base (1º de março de

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

2005), serão concedidos os mesmos percentuais de reajustes salariais estabelecidos, respeitando o salário de Funcionários mais antigos no mesmo cargo.

Cláusula 5ª – Admissão em substituição – Salário: Ao Funcionário admitido em substituição a outro desligado, qualquer que tenha sido o motivo do seu desligamento, será garantido sempre salário inicial igual ao menor salário na função, sem serem consideradas eventuais vantagens pessoais.

Cláusula 6ª – Piso salarial: Aplico o Precedente nº 1 deste Regional: Correção do piso salarial preexistente no mesmo percentual concedido a título de reajuste salarial.

II – ADICIONAIS DE SALÁRIO

Cláusula 7ª – Horas Extras: As duas primeiras horas extraordinárias por mês serão remuneradas em 70% (setenta por cento) e as demais em 100% (cem por cento).

Cláusula 8ª – Adicional Noturno: O trabalho noturno, considerado como o exercido entre as 22h (vinte e duas horas) de um dia e as 5h (cinco horas) do dia seguinte, conforme previsto no artigo 7º, inciso IX da Constituição Federal e no artigo 73 da CLT, terá o acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) incidente sobre o valor normal da hora trabalhada.

Cláusula 9ª – Adicional por Transferência: Fica assegurado ao Funcionário que for transferido, para prestar serviços no campus Sorocaba, o pagamento do adicional de transferência de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor do salário.

Parágrafo primeiro: Retornando o Funcionário a prestar serviços no município de contratação, cessará a obrigação do salário adicional.

Parágrafo segundo: Durante a fase de adaptação inicial e até a mudança definitiva de residência, o Funcionário será reembolsado das despesas com transporte, alimentação e alojamento.

Parágrafo terceiro: A Divisão de Recursos Humanos (DRH) definirá o valor e forma do reembolso para cada ocasião.

III – CONTRATAÇÃO E PAGAMENTO

Cláusula 10 – Contrato por Prazo Determinado: É vedada a contratação por prazo determinado.

Parágrafo único: Constituem exceções deste procedimento:

a) Contrato de Experiência de 90 (noventa) dias.

b) Substituição de Funcionário afastado por doença ou licença sem vencimentos.

c) Realização de serviços determinados e não contínuos, por prazo máximo de 6 (seis) meses.

Cláusula 11 – Prazo de Pagamento: A Remuneração mensal será paga até o 5º (quinto) dia útil do mês

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

subseqüente ao trabalhado.

Parágrafo único: O não-pagamento dos salários no prazo estipulado acarretará multa diária, em favor do Funcionário, no valor de 1/30 (um trinta avos) de seu salário bruto mensal.

Cláusula 12 – Forma de Pagamento dos Salários: Se não efetuado o pagamento dos salários em moeda corrente, a FUNDAÇÃO-PUC e a FCSP obrigam-se a proporcionar aos Funcionários tempo hábil para recebimento no Banco ou Posto-PUC, dentro da jornada de trabalho, quando esta coincidir com o horário bancário.

Cláusula 13 – Comprovantes de Pagamentos: A FUNDAÇÃO-PUC e a FCSP deverão relacionar, discriminadamente, os itens que demonstrarem o pagamento da remuneração mensal aos seus Funcionários.

Cláusula 14 – Carteira Profissional: A FUNDAÇÃO-PUC e a FCSP são obrigadas a promover em 48 (quarenta e oito) horas, as anotações nas Carteiras de Trabalho de seus Funcionários, ressalvados eventuais prazos mais amplos permitidos por lei.

Cláusula 15 – Interinidade: Os Funcionários que exercem cargos superiores, em caráter de substituição decorrentes de afastamentos não regulares e superiores a 15 dias, receberão, a título de interinidade, proventos equivalentes ao valor mínimo da faixa salarial correspondente ao cargo do substituído, pelo tempo que durar a substituição mediante aprovação da Vice-Reitoria Administrativa.

Cláusula 16 – Mudança de Cargo: O Funcionário não poderá ser transferido de um cargo ou função para outro (a), salvo com seu expresso consentimento, por escrito, sob pena de nulidade do referido ato.

Cláusula 17 – Irredutibilidade Salarial: Será observado o princípio da irredutibilidade salarial, exceto quando ocorrer redução da jornada de trabalho.

Parágrafo único: A redução da jornada de trabalho deve ser solicitada por escrito pelo Funcionário e submete-se à concordância da FUNDAÇÃO-PUC ou da FCSP.

Cláusula 18 – Vale: Fica assegurado aos Funcionários o pagamento de antecipação mensal de salário (Vale) até o dia 20 (vinte) de cada mês, sempre que solicitado dentro do prazo previsto pela D.R.H.

IV – BENEFÍCIOS INDIVIDUAIS E LICENÇAS

Cláusula 19 – Gratuidade: Serão concedidas até 3 (três) gratuidades integrais, inclusive matrícula, para o Funcionário e seus dependentes legais e/ou sócio-econômicos, na Graduação e Pós-Graduação, nos seguintes termos, conforme regulamentação específica.

Parágrafo primeiro: A terceira gratuidade só será concedida ao Funcionário com pelo menos 5 (cinco) anos de tempo de serviço.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Parágrafo segundo: A gratuidade de que trata esta cláusula é garantida para os Funcionários nos seguintes casos:

a) quando em efetivo exercício na FUNDAÇÃO-PUC ou na FCSP;

b) quando licenciados para tratamento de saúde;

c) quando usufruindo o benefício do Auxílio à Aposentadoria.

Parágrafo terceiro: No caso de falecimento do Funcionário, os dependentes que já estiverem cursando, continuarão a gozar da gratuidade até o final do curso.

Parágrafo quarto: No caso de dispensa sem justa causa, ficam garantidas ao Funcionário e seus dependentes a gratuidade até o fim do ano letivo.

Parágrafo quinto: A gratuidade refere-se aos cursos realizados fora do expediente dos Funcionários, permitindo-se a compensação de horas em casos excepcionais.

Parágrafo sexto: Os Funcionários da FUNDAÇÃO-PUC e da FCSP, seus dependentes legais e/ou sócio-econômicos, terão direito a até duas gratuidades nos Cursos desenvolvidos pela COGEAE, independentemente da porcentagem de Funcionários por alunos matriculados.

Cláusula 20 – Bolsa de Mestrado e Doutorado: Os Funcionários administrativos aprovados na seleção de cursos de Pós Graduação, Mestrado e Doutorado, com jornada de trabalho igual ou superior a 30 (trinta) horas de trabalho na Instituição e tempo de serviço mínimo de 3 (três) anos, terão direito a 10 (dez) horas administrativas semanais, a título de Bolsa-Pesquisa, para atividades acadêmicas, após a conclusão dos créditos, voltadas à elaboração de dissertação ou tese, objetivando proporcionar e estimular a formação e o desenvolvimento da qualificação profissional, considerando as necessidades do trabalho e o desenvolvimento da Instituição.

Parágrafo primeiro: As solicitações deverão ser feitas à Divisão de recursos Humanos, com 30 (trinta) dias de antecedência mediante a apresentação da seguinte documentação:

1. Formulário específico requerendo o beneficio e expressando compromisso de permanência na Universidade após a titulação por mais 3 (três) anos sob pena de ressarcimento;

2. Parecer da chefia constando:

a) justificativas sobre a contribuição da pesquisa para a qualificação profissional e conseqüente desenvolvimento da Instituição;

b) proposta de reorganização do setor, explicitando o melhor período para concessão do benefício acompanhado pelo plano de horário de trabalho;

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

3. Comprovante de matrícula como aluno regular em curso de mestrado ou doutorado;

4. Cronograma da pesquisa e plano de trabalho para elaboração da dissertação ou tese;

5. Parecer do orientador declarando o desempenho acadêmico do solicitante incluindo informações sobre a data da qualificação e a indicação sobre a previsão para a defesa da dissertação ou tese.

Parágrafo segundo: De posse da documentação acima, a Divisão de Recursos Humanos fará avaliação processual e remeterá o processo para análise e aprovação da VRAD.

Parágrafo terceiro: O Funcionário deverá apresentar relatório das atividades desenvolvidas a cada 6 (seis) meses, durante o período de utilização do benefício, contendo os seguintes itens:

a) resumo do projeto;

b) análise pormenorizada das atividades desenvolvidas pelo período abrangido pelo relatório;

c) eventuais alterações do plano de trabalho original e respectivas justificativas;

d) programação de trabalho para a etapa seguinte;

e) parecer do orientador;

f) comprovante de matrícula do semestre correspondente no Programa de Pós-graduação.

g)

Parágrafo quarto: A duração da bolsa será de 12 (doze) meses podendo ser prorrogada por 6 (seis) meses, mediante solicitação do requerente à Divisão de Recursos Humanos.

Parágrafo quinto: Em caso de divergências quanto a concessão do benefício, caberá recurso a uma comissão que será constituída na esfera das Vices-Reitorias, acompanhada por representação da AFAPUC, para análise e decisão do processo.

Cláusula 21 – Cursos Externos: A FUNDAÇÃO-PUC e a FCSP se comprometem a subsidiar até 50% (cinqüenta por cento) dos custos de Cursos externos a serem realizados pelos Funcionários administrativos, visando atender demandas e necessidades apontadas pelo trabalho.

Parágrafo único: A qualificação profissional externa deverá ser definida pelo funcionário em conjunto com a chefia imediata, que deverá enviar, com antecedência mínima de 3 (três) meses, requerimento devidamente justificado à Divisão de Recursos Humanos para análise e manifestação e posterior aprovação pela VRAD, a depender das possibilidades institucionais.

Cláusula 22 – Creche: É obrigatória a instalação de local destinado a guarda de criança em idade de

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

amamentação, quando trabalharem na FUNDAÇÃO-PUC e na FCSP, em jornada integral, mais de 30 mulheres maiores de 16 anos, ou o pagamento do reembolso-creche, nos termos da legislação em vigor (artigo 389, parágrafo 1º, da CLT e Portaria MTB 3296, de 03.09.86), ou Celebração de Convênio com entidade reconhecidamente idônea.

Cláusula 23 – Adicional Auxílio-Escola: A FUNDAÇÃO-PUC e a FCSP comprometem-se a fornecer mediante reembolso auxílio-escola no valor de 80% (oitenta por cento) do piso salarial vigente, das mensalidades para cada filho de Funcionários até iniciar o ensino Fundamental e/ou até completar 7 (sete) anos de idade.

Parágrafo primeiro: O reembolso aqui mencionado será realizado a partir da apresentação do contrato assinado entre a escola e os Funcionários e mediante a apresentação dos comprovantes originais de pagamentos das mensalidades.

Parágrafo segundo: A constatação de irregularidades poderá acarretar suspensão imediata do benefício com averiguação dos fatos.

Cláusula 24 – Desconto em Colégio Particular para Ensino Médio e Fundamental: Fica estabelecido processo contínuo de negociação junto às escolas com as quais a Fundação São Paulo mantém parceria bem como outras escolas situadas nos diferentes bairros para a concessão do desconto mínimo de 25% de bolsa para filhos de Funcionários administrativos.

Cláusula 25 – Uniformes: Exigindo o uso de uniformes pela FUNDAÇÃO-PUC e pela FCSP, estas deverão fornecê-los gratuitamente até o limite de dois por semestre.

Cláusula 26 – Licença não Remunerada: Transcorrido 02 (dois) anos de efetivo e ininterrupto exercício funcional na FUNDAÇÃO-PUC e na FCSP, os Funcionários terão direito, de comum acordo, a 01 (uma) licença não remunerada para tratar de interesses particulares, com duração de até 2 (dois) anos, prorrogáveis, não sendo a mesma computada para contagem de tempo de serviço ou qualquer outro efeito.

Parágrafo primeiro: Ficam ressalvas as interrupções do exercício funcional previstas em Lei e Sentenças Normativas.

Parágrafo segundo: A licença de que trata esta cláusula deverá ser solicitada com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias antes do início do afastamento, à exceção dos casos de urgência.

Cláusula 27 – Licença por Adoção: A FUNDAÇÃO-PUC e a FCSP concederão às Funcionárias Adotantes licença na forma prevista no artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal, a partir do momento em que se tornarem responsáveis, nos termos da Lei, por menores que contem com até 12 meses de idade, na data da adoção.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Parágrafo único: Na hipótese de Funcionário (de sexo masculino) adotante, a FUNDAÇÃO-PUC e a FCSP concederão licença remunerada de 07 (sete) dias úteis, para casos de adoção de crianças que contem com até 12 meses de idade, na data da adoção.

Cláusula 28 – Licença Paternidade: Fica assegurada aos Funcionários da FUNDAÇÃO-PUC e da FCSP licença remunerada por 07 (sete) dias úteis, quando do nascimento de filho, a título de licença paternidade.

Cláusula 29 – Licença Prêmio: Fica assegurada aos Funcionários da FUNDAÇÃO-PUC e FCSP licença prêmio de 30 (trinta) dias, a cada 10 (dez) anos de trabalho na instituição.

Parágrafo primeiro: O direito a este benefício poderá ser gozado a partir do momento em que se completar os 10 (dez) anos de trabalho, até o vencimento do próximo período de 10 (dez) anos. Obrigatoriamente, a licença deverá ser gozada até o prazo máximo de 2 (dois) anos após requerê-la. Ao final deste prazo o Funcionário perderá o direito.

Parágrafo segundo: O requerimento da licença prêmio deverá ser feito em acordo com a chefia, quanto ao período de seu usufruto.

Parágrafo terceiro: Este benefício tem caráter retroativo, porém não cumulativo e deverá ser plenamente gozado em descanso, não se permitindo seja negociado por dinheiro, no todo ou em parte.

Cláusula 30 – Adicional por Tempo de Serviço: Fica assegurado aos Funcionários da FUNDAÇÃO-PUC e FCSP, o pagamento de 5% (cinco por cento) sobre o salário, a título de Adicional por Tempo de Serviço, para cada período de 5 (cinco) anos trabalhados na instituição, conforme Portaria 02/65, Resoluções 67/78 e 108/83.

Parágrafo único: Os empregados que foram admitidos na vigência da Resolução nº 67/78, ficam sujeitos ao limite máximo de concessão de 6 (seis) quinquênios conforme estabelecido na Resolução nº 108/83.

Cláusula 31 – Adicional de Insalubridade: Terão direito ao pagamento do adicional de insalubridade os Funcionários da FUNDAÇÃO-PUC e FCSP que a este fizerem jus nos termos de que dispõe a lei em vigor.

Cláusula 32 – Cestas Básicas: A FUNDAÇÃO-PUC e a FCSP fornecerão mensalmente à AFAPUC 1000 (mil) cestas básicas para distribuição aos Funcionários mediantes critérios fixados pela Associação.

Cláusula 33 – Refeição padrão – Desconto: Fica assegurado aos Funcionários o desconto de 50% (cinqüenta por cento) no custo mensal da refeição padrão dos Restaurantes Universitários em São Paulo.

Parágrafo único: Considerando o entendimento quanto a importância de um Restaurante Universitário enquanto espaço de convivência, a FUNDAÇÃO-PUC e FCSP propõem-se a revitalizar o serviço de Restaurante Universitário, procurando garantir a crescente qualidade dos serviços prestados. Para tanto,

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

fica mantida a constituição de comissão para fiscalização, acompanhamento e proposição de medidas em relação aos serviços dos Restaurantes Universitários.

Cláusula 34 – Plano de Auxílio à Aposentadoria: A FUNDAÇÃO-PUC e a FCSP manterão Plano de Complementação Financeira, Assistência Médica, Seguro e Gratuidade Escolar durante um período de 6 anos para os Funcionários aposentados que manifestarem, por iniciativa, interesse em desligamento, nos seguintes termos abaixo:

Parágrafo primeiro: O Plano será oferecido aos interessados com tempo mínimo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício como Funcionário da Universidade (eventual período de afastamento por doença será considerado como tempo efetivo, limitado esta a 30% (trinta por cento) do tempo total); ter idade superior a 50 (cinqüenta) anos; estar aposentado pelo INSS.

Parágrafo segundo: Serão priorizados os pedidos segundo características e circunstâncias como:

a) capacidade financeira da Instituição no momento;

b) possibilidade de liberação do interessado por sua chefia;

c) justificativa de doença para a saída.

d)

Parágrafo terceiro: O Auxílio será oferecido aos aposentados que realizarem acordo para rescisão contratual na forma do item verbas rescisórias.

Parágrafo quarto: O Auxílio será iniciado no mês subsequente ao do desligamento e ocorrerá nos termos de documento específico que fará parte da rescisão contratual.

Parágrafo quinto: O Auxílio será pago por 6 (seis) anos e será constituído de um salário mínimo mensal para os aposentados que contarem com 5 (cinco) anos de serviço à PUC. Será acrescido de 10% (dez por cento) para cada ano superior a cinco, até o limite de quatro salários mínimos. Para os 2 (dois) primeiros anos, será pago 100% do limite. Para os próximos 2 (dois) anos, será pago 70% (setenta por cento) do limite e para os últimos 2 (dois) anos será pago 50% (cinqüenta por cento) do limite, como demonstra a tabela a seguir:

Primeiro e Segundo Ano

Anos de Serviço Valor do Auxílio Período de 2 anos Anos de Serviço Valor do Auxílio Período de 2 anos Anos de Serviço Valor do Auxílio Período de 2 anos

5 1 100%

6 1.1 100% 16 2.1 100% 26 3.1 100%

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

7 1.2 100% 17 2.2 100% 27 3.2 100%

8 1.3 100% 18 2.3 100% 28 3.3 100%

9 1.4 100% 19 2.4 100% 29 3.4 100%

10 1.5 100% 20 2.5 100% 30 3.5 100%

11 1.6 100% 21 2.6 100% 31 3.6 100%

12 1.7 100% 22 2.7 100% 32 3.7 100%

13 1.8 100% 23 2.8 100% 33 3.8 100%

14 1.9 100% 24 2.9 100% 34 3.9 100%

15 2 100% 25 3 100% 35 4 100%

Terceiro e Quarto Ano

Anos de Serviço Valor do Auxílio Período de 2 anos Anos de Serviço Valor do Auxílio Período de 2 anos Anos de Serviço Valor do Auxílio Período de 2 anos

5 1 70%

6 1.1 70% 16 2.1 70% 26 3.1 70%

7 1.2 70% 17 2.2 70% 27 3.2 70%

8 1.3 70% 18 2.3 70% 28 3.3 70%

9 1.4 70% 19 2.4 70% 29 3.4 70%

10 1.5 70% 20 2.5 70% 30 3.5 70%

11 1.6 70% 21 2.6 70% 31 3.6 70%

12 1.7 70% 22 2.7 70% 32 3.7 70%

13 1.8 70% 23 2.8 70% 33 3.8 70%

14 1.9 70% 24 2.9 70% 34 3.9 70%

15 2 70% 25 3 70% 35 4 70%

Quinto e Sexto Ano

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Anos de Serviço Valor do Auxílio Período de 2 anos Anos de Serviço Valor do Auxílio Período de 2 anos Anos de Serviço Valor do Auxílio Período de 2 anos

5 1 50%

6 1.1 50% 16 2.1 50% 26 3.1 50%

7 1.2 50% 17 2.2 50% 27 3.2 50%

8 1.3 50% 18 2.3 50% 28 3.3 50%

9 1.4 50% 19 2.4 50% 29 3.4 50%

10 1.5 50% 20 2.5 50% 30 3.5 50%

11 1.6 50% 21 2.6 50% 31 3.6 50%

12 1.7 50% 22 2.7 50% 32 3.7 50%

13 1.8 50% 23 2.8 50% 33 3.8 50%

14 1.9 50% 24 2.9 50% 34 3.9 50%

15 2 50% 25 3 50% 35 4 50%

Parágrafo sexto: O critério do parágrafo acima será revisto na hipótese de elevação do salário mínimo, além dos índices de correção monetária.

Parágrafo sétimo: O acordo para rescisão do contrato de trabalho será baseado no princípio do desligamento para aposentadoria. Dessa forma, não incluirá o Aviso Prévio e a Multa (40%) do FGTS.

Parágrafo oitavo: O pagamento das verbas rescisórias será realizado em parcelas a serem negociadas em cada caso. O número de parcelas será, em qualquer hipótese, inferior a doze, ficando restrito a três parcelas quando o valor das verbas rescisórias for inferior a 100 (cem) salários mínimos.

Parágrafo nono: O tempo anterior ao FGTS será considerado, devendo obedecer ao princípio de 1 (um) salário nominal, sem adicionais, sem média de horas extras e sem décimo terceiro salário, multiplicado pelo número de anos de casa anteriores ao FGTS ou a 5/10/88 (Constituição). Não se tratando de Dispensa Imotivada, também não será contado em dobro. O pagamento do tempo anterior à opção será parcelado conforme acima descrito.

Parágrafo décimo: Os Funcionários com valores rescisórios de grande monta terão parcelamento e forma rescisória aprovados a cada caso.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Parágrafo décimo primeiro: Durante a vigência do Auxílio à Aposentadoria, a Assistência Médica será mantida para o aposentado, dentro do Plano Padrão da Intermédica Sistema de Saúde ou equivalente, na falta deste. A opção por outro Plano e inclusão de agregados serão de responsabilidade do aposentado.

Parágrafo décimo segundo: A apólice de Seguro de Vida em Grupo será mantida para o aposentado, durante os 6 (seis) anos do Auxílio, sendo o capital mantido no nível salarial do contrato de trabalho.

Parágrafo décimo terceiro: Durante a vigência do auxílio à aposentadoria os Funcionários e seus dependentes legais e sócio-econômicos terão direito a usufruir gratuidades para Gradução, Pós-Graduação e Cogeae, conforme estabelece a regulamentação. (ver cláusula 65)

Cláusula 35 – Vale-Transporte: Fica assegurado aos Funcionários a entrega de vale-transporte desde o ato de sua contratação.

Cláusula 36 – Isenção de Taxas Administrativas: A isenção das taxas acadêmicas-administrativas (emissão de diploma, inscrições de vestibular e cursos de pós-gradução, transferências e suficiência da PUC-SP) poderá ser excepcionalmente concedida aqueles Funcionários que comprovarem a impossibilidade financeira junto ao Expediente da Vice-Reitoria Comunitária.

V – GARANTIA DE SALÁRIO

Cláusula 37 – Gestante-Dispensa: Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da Funcionária gestante desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento legal, além do aviso prévio previsto na legislação ordinária.

Parágrafo único: No caso de dispensa sem justa causa, fica garantida à funcionária gestante a percepção dos salários correspondentes a todo o período a que se refere esta cláusula, sem prejuízo do pagamento do aviso prévio.

Cláusula 38 – Licença Médica: Aos Funcionários afastados pela Previdência Social ou por médico credenciado, será garantido o emprego ou salário, a partir da alta, por igual período ao do afastamento, até o limite de 60 (sessenta) dias, além do aviso-prévio.

Cláusula 39 – Complementação de Auxílio Doença: Durante o afastamento, o funcionário perceberá complementação do salário de benefício pago pelo INSS, até o valor de 100% (cem por cento) de seu salário e até o 14º (décimo quarto) mês, inclusive.

Parágrafo primeiro: Para este efeito, o salário do Funcionário afastado continuará sendo corrigido conforme o estabelecido neste Acordo.

Parágrafo segundo: Os Aposentados que permanecerem em atividade na FUNDAÇÃO-PUC ou na FCSP terão os mesmos direitos desta cláusula durante eventual afastamento considerando como referência para cálculo de complementação o parâmetro do benefício do INSS.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Parágrafo terceiro: A critério do médico da instituição, o benefício poderá ser prorrogado.

Cláusula 40 – Garantia de Emprego ao Funcionário em vias de Aposentadoria: Fica garantido o emprego ao Funcionário que, comprovadamente, estiver há no máximo 36 meses da aquisição do direito a aposentadoria, e que contar com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho na FUNDAÇÃO-PUC ou na FCSP, pelo período faltante para adquirir o referido direito.

Parágrafo primeiro: Caso o Funcionário dependa de documentação para comprovar o tempo de serviço terá 30 dias de prazo, a partir da notificação da dispensa, para apresentação dos documentos a serem fornecidos pela Previdência Social. Comprovado o requerimento da documentação necessária junto à Previdência Social, os prazos previstos neste parágrafo serão prorrogados até a liberação dos documentos pela referida entidade.

Parágrafo segundo: O contrato de trabalho destes Funcionários poderá ser rescindido somente por mútuo acordo ou pedido de demissão.

Cláusula 41 – Serviço Militar – Estabilidade: Fica assegurado aos Funcionários em idade de prestação do serviço militar estabilidade priovisória, desde o alistamento e até 60 (sessenta) dias após a baixa.

Cláusula 42 – Diretores da Associação – Estabilidade: Os membros da Diretoria e do Conselho Fiscal da AFAPUC terão estabilidade no emprego durante 02 (dois) anos de mandato e mais 01 (um) ano após o seu término, salvo se cometer falta grave devidamente apurada, nos termos da CLT.

Cláusula 43 – Transferência para outros Municípios – Estabilidade: Fica assegurada a garantia de emprego ou de salário ao Funcionário transferido para prestar serviços em outro município, com mudança de domicílio, pelo período de 12 (doze) meses, contados da data da efetivação da transferência.

Cláusula 44 – Auxílio-Funeral: A FUNDAÇÃO-PUC e FCSP pagará à família de Funcionário que venha a falecer, a importância correspondente a 10 (dez) salários mínimos, como auxílio para as despesas do funeral.

Cláusula 45 – Estacionamento: Os Funcionários terão direito a utilizar 9 (nove) horas por dia, com um único selo, no estacionamento conveniado com a FUNDAÇÃO-PUC e FCSP. (ver cláusula 66)

VI – RESCISÃO CONTRATUAL

Cláusula 46 – Multa por Atraso na Rescisão Contratual: A FUNDAÇÃO-PUC e a FCSP devem homologar a rescisão contratual no dia seguinte ao término do aviso prévio, quando trabalhado, ou dez dias após o desligamento, quando houver dispensa do cumprimento.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Parágrafo primeiro: O atraso na homologação obrigará a FUNDAÇÃO-PUC e a FCSP ao pagamento de multa, em favor do Funcionário correspondente a um mês de sua remuneração. A partir do vigésimo dia de atraso, haverá ainda multa diária de 1/30 (um trinta avos) do salário.

Parágrafo segundo: A FUNDAÇÃO-PUC e a FCSP estarão desobrigadas do pagamento da multa quando o atraso vier a ocorrer, comprovadamente, por motivos alheios a sua vontade.

Parágrafo terceiro: Todo Funcionário que for readmitido num período de até 12 meses após sua demissão ficará desobrigado a firmar contrato de experiência.

Cláusula 47 – Indenização: Além do prazo de aviso prévio previsto na legislação ordinária, serão acrescidos 5 (cinco) dias para cada ano completo de serviço prestado pelo Funcionário na FUNDAÇÃO-PUC ou na FCSP, como forma de regulamentar o artigo 7º, inciso XXI, da Constituição Federal.

Parágrafo único: O acréscimo previsto nesta cláusula não integrará o tempo de serviço do funcionário para nenhum efeito.

Cláusula 48 – Aviso Prévio: Fica assegurado aviso prévio de, no mínimo, 45 (quarenta e cinco) dias para o Funcionário que, na data do desligamento, conte com mais de quarenta e cinco anos de idade e com pelo menos 01 (um) ano de serviço na FUNDAÇÃO-PUC ou na FCSP.

Parágrafo único: Os 15 (quinze) dias de acréscimo de aviso prévio citado nesta cláusula serão indenizados e não integrarão o tempo de serviço do Funcionário para nenhum efeito.

Cláusula 49 – Atestado de Afastamento: A FUNDAÇÃO-PUC e a FCSP obrigam-se a fornecer atestados de afastamentos e de salários aos Funcionários demitidos, na ocasião da rescisão contratual.

VII – FÉRIAS E FALTAS

Cláusula 50 – Férias: As férias dos Funcionários serão determinadas pela direção da FUNDAÇÃO-PUC e da FCSP nos termos da legislação que rege a matéria, em período nunca inferior a 10 (dez) dias e mais do que duas vezes por ano, sendo admitida a compensação dos dias de férias concedidos antecipadamente.

Parágrafo primeiro: Fica assegurado aos Funcionários o pagamento, por ocasião de suas férias, do salário correspondente as mesmas e do abono previsto no inciso XVII, artigo 7º, da Constituição federal, no prazo previsto pelo artigo 145 da CLT, independentemente de solicitação.

Parágrafo segundo: As férias, individuais ou coletivas, não poderão ter início coincidindo com domingos, feriados, dia de compensação do repouso semanal remunerado ou sábados, quando esses não forem dias normais de trabalho.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Cláusula 51 – Adiantamento do 13º salário: Fica assegurado o pagamento de 50% (cinqüenta por cento) do 13º salário quando do gozo das férias, mediante solicitação do Funcionário. A solicitação deverá ser feita impreterivelmente no mês de janeiro.

Parágrafo único: A Divisão de Recursos humanos acatará pedidos excepcionais para estudo.

Cláusula 52 – Jornada de Trabalho: Fica assegurada a jornada máxima de trabalho para os Funcionários da FUNDAÇÃO- PUC e FCSP de 40 (quarenta) horas semanais. (ver cláusula 67)

Cláusula 53 – Abono de Faltas: Serão abonadas as faltas dos Funcionários para participação em Congressos, Simpósios e de cunho Educacional, sem ônus financeiro, desde que previamente submetidas à aprovação da Vice-Reitoria Administrativa.

Cláusula 54 – Representação Colegiada – Dispensa: Os Funcionários Administrativos eleitos serão dispensados do trabalho para participarem de todas as reuniões dos Órgãos Colegiados Superiores nos quais tenham assento.

Cláusula 55 – Doença de Dependente: Os Funcionários da FUNDAÇÃO-PUC e da FCSP poderão afastar-se do serviço sem prejuízo de sua remuneração em caso de doença contraída por parente que esteja vivendo sob a sua dependência, conforme regulamentação existente e mediante a avaliação conjunta da AFAPUC e VRAD e ouvido o SESMT, desde que esgotadas as concessões previstas na Portaria 24/69.

Cláusula 56 – Vestibular – Abono de Faltas: As faltas dos Funcionários da FUNDAÇÃO-PUC e da FCSP para fins de concursos vestibulares serão abonadas mediante comprovação.

Cláusula 57 – Funcionário Estudante: Fica assegurado ao Funcionário estudante o abono de 3 (três) faltas por semestre, desde que esgotadas as portarias, para prestação de exames escolares, condicionado à prévia comunicação da chefia e comprovação posterior à D.R.H.

Cláusula 58 – Prorrogação da jornada de trabalho: Fica permitida a flexibilização do cumprimento da jornada de trabalho ao Funcionário estudante, desde que não conflite com seu horário de freqüência às aulas.

Cláusula 59 – Abono de Faltas – Doença: Fica assegurado o abono de faltas por motivo de doença do Funcionário mediante atestado médico fornecido por médico o cirurgião-dentista credenciado pela FUNDAÇÃO-PUC e FCSP, incluindo entidade sindical ou SUS. Demais atestados serão convalidados com carimbo contendo a assinatura e o C.R.M. ou C.R.O. do profissional competente da FUNDAÇÃO-PUC e FCSP. Fica, entretanto, mantida a responsabilidade da autenticidade do documento pelo emissor original.

Cláusula 60 – Atrasos Mensais – Não descontos: A FUNDAÇÃO-PUC e a FCSP não descontará atrasos mensais no horário de início da jornada diária de trabalho até o limite de 120 (cento e vinte) minutos por

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

mês.

Cláusula 61 – Compensação de Atrasos e Faltas: Fica assegurada aos Funcionários da FUNDAÇÃO-PUC e FCSP a compensação de atrasos e faltas, mediante solicitação do interessado, em comum acordo com a chefia:

a) A compensação da falta ou atraso deve ser efetuada até o limite da semana posterior da ocorrência, com os dias definidos para essa compensação;

b) Em caso de falta programada, ou outro tipo de ocorrência, a compensação pode ser realizada com antecedência;

c) A compensação deve ser efetuada até 2 (duas) horas antes ou após a jornada diária;

d) Não poderá haver compensação de horário após as 22h (vinte e duas horas), aos sábados após as 13h (treze horas), nem aos domingos e feriados;

e) Todo Funcionário terá direito de acesso ao relatório de divergência emitido pela D.R.H.

Cláusula 62 – Faltas por Gala ou Luto: Não serão descontadas, da remuneração do Funcionário, as faltas de 09 (nove) dias corridos quando por motivo de gala ou luto em decorrência de falecimento do pai, mãe, irmãos, filhos, cônjuge, companheira (o) e dependente (s), juridicamente reconhecido (s) e 2 (dois) dias para outros parentes diretos.

Cláusula 63 – Diretoria e Conselho Fiscal da AFAPUC – Dispensa: Fica assegurada a dispensa do horário de trabalho aos Funcionários da Diretoria e Conselho Fiscal da AFAPUC, de um total de até 40 (quarenta) horas semanais para o conjunto destes membros. Recomenda-se às chefias flexibilidade no horário, quando isto for necessário, para os referidos diretores cumprirem suas atividades na Associação.

Cláusula 64 – Recontratação de Funcionários Aposentados: A FUNDAÇÃO-PUC e a FCSP comprometem-se a recontratar os Funcionários que se aposentarem, sempre que, comprovadamente, houver necessidade da continuidade do trabalho destes profissionais.

Parágrafo único: Fica assegurado aos Funcionários da FUNDAÇÃO-PUC e da FCSP que vierem a se aposentar e forem readmitidos, a garantia, a partir do novo vínculo contratual, de seus direitos trabalhistas e demais condições de trabalho do antigo contrato.

VIII – FECHO

Cláusula 65 – A Reitoria se compromete a revisar a cláusula 34, para apresentação de uma proposta substitutiva ao Plano de Auxílio à Aposentadoria.

Cláusula 66 – Para desenvolver estudos relacionados a demanda real dos Funcionários para utilização de estacionamento, fica estabelecido o compromisso de formação de uma comissão tripartite com representantes da APROPUC, AFAPUC e Reitoria, que apresente, no prazo de 120 dias, com possibilidade de alteração deste prazo a critério da comissão, propostas para a solução progressiva desta

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

demanda, priorizando o princípio do transporte coletivo.

Cláusula 67 – Será constituída uma comissão formada por 3 representantes da Reitoria e AFAPUC para elaborar um estudo referente à redução da jornada de trabalho de 40 horas para 36 horas semanais e a flexibilização da composição das horas – objeto da cláusula 52.

Cláusula 68 – O não cumprimento das obrigações constantes desta Norma sujeitará o infrator a uma multa de 30 UFIRs por cláusula infringida ou Funcionário prejudicado.

Cláusula 69 – Prejudicada, tendo em vista que se trata de competência funcional.

Da estabilidade

Tendo em vista tratar-se de dissídio coletivo de greve cumulado com econômico, concedo estabilidade de 90 dias, consoante jurisprudência da Egrégia Seção Especializada.

Ante o exposto, acolho parcialmente a preliminar de falta de representatividade dos trabalhadores para delimitar a abrangência da norma coletiva à área de representatividade do sindicato suscitante, bem como à categoria por este representada, rejeito as demais preliminares, julgo a greve não abusiva, determino o pagamento dos dias parados, concedo estabilidade de 90 dias, e julgo parcialmente procedentes as reivindicações, nos termos da fundamentação do voto.

Custas pela suscitada, sobre o valor ora arbitrado à causa em R$ 80.000,00.

WILMA NOGUEIRA DE ARAÚJO VAZ DA SILVA

Juíza Relatora

Date Created
06/05/2005

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.