

ENCERRAMENTO DA CARREIRA, MULTA DO FGTS, CONTRATO DE TRABALHO...

O Departamento Jurídico da APROPUC responde neste artigo algumas dúvidas trazidas com muita insistência pelos professores da PUC-SP à diretoria da entidade

Embora a APROPUC tenha promovido amplo debate sobre o novo Estatuto da PUC (2019), muitos professores desconhecem ou têm uma compreensão parcial sobre o "encerramento da carreira" aos 75 (setenta e cinco) anos de idade.

Essa e outras questões são esclarecidas na sequência, em forma de cartilha, com perguntas e respostas.

ENCERRAMENTO DA CARREIRA AOS 75 ANOS

O empregador precisa justificar a dispensa do empregado?

R. Não (no caso da PUC, empresa privada). No Brasil, a Constituição Federal, no seu art. 7º, caput, autoriza a dispensa sem justa causa. Nesse caso, incumbe ao empregador efetuar o pagamento da multa de 40% do FGTS. Existem algumas situações em que o Direito reconhece garantia de emprego e, se não observada essa garantia, a Justiça do Trabalho decreta a nulidade da dispensa, sendo os principais casos: estabilidade do sindicalista, membro da CIPA e gestante, dispensa discriminatória (por motivo de etnia, raça, cor, idade, doença, estado civil, deficiência e outros) e estabilidade decorrente de cláusula de convenção ou acordo coletivo.

O que é o encerramento da carreira?

R. O art. 86 do novo Estatuto da PUC dispõe no seu parágrafo 1º que "o encerramento da car-

reira do docente é previsto aos 75 (setenta e cinco) anos de idade do docente" e seu parágrafo segundo prevê que "a PUC-SP, em conjunto com a Mantenedora, desenvolverá políticas de recursos humanos para os docentes que se mantiverem ativos após complementarem os 75 (setenta e cinco) anos de idade e para a renovação constante do corpo docente. O texto é dúbio e permite mais de uma interpretação, mas pode-se afirmar que o novo Estatuto prevê o desligamento do docente aos 75 (setenta e cinco) anos de idade, bem como "políticas de recursos humanos" (não especificadas pelo Estatuto) para aqueles que permanecerem nos quadros da Universidade após completarem essa idade.

A previsão de desligamento do professor é legal?

R. Não. A previsão de desligamento do professor aos 75 (setenta e cinco) anos de idade não somente é ilegal como inconstitucional, uma vez que importa em discriminação do idoso, vedada pelo art. 7º, XXX da Constituição, normas internacionais, Lei n. 9.029/95 e Estatuto do Idoso.

Fui admitido antes da publicação do Estatuto de 2019. A regra do art. 86 pode me prejudicar?

R. Mesmo que o parágrafo 1º do art. 86 não fosse inconstitucional, a regra não poderia ser aplicável aos professores admitidos antes da sua publicação, por ferir o princípio do direito adquirido, bem como art. 468 da CLT. Aplica-se aqui a Súmula n. 51 do TST: "As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento".

Se eu for demitido em razão da idade, qual providência posso tomar?

R. Nesse caso, você pode fazer uma denúncia no Ministério Público do Trabalho e/ou ingressar com reclamação trabalhista.

Mas se eu ingressar com ação trabalhista não vai demorar muitos anos para obter uma solução?

R. Via de regra os processos trabalhistas são demorados. Nesse caso, entretanto, por força da Lei n. 9.029/95, art. 4º combinada com regras do Código de Processo Civil - CPC, você pode ingressar com reclamação trabalhista e pleitear a reintegração mediante uma LIMINAR, ou seja, uma ordem do juiz para que a PUC faça a reintegração imediatamente. Além disso, na ação, você poderá pedir o ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. Isso sem prejuízo do dano moral.

Existem julgados da Justiça do Trabalho sobre essa questão?

R. Sim, cita-se aqui o exemplo de um professor da PUC de Goiás que foi demitido aos 70 (setenta) anos de idade, com base em cláusula de acordo coletivo. O caso está noticiado no site <https://sinprogoias.org.br/professor-antonio-lucio-obtem-no-tst-vitoria-contra-puc-goias/>, da professora dispensada por ter completado 70 (setenta) anos de idade (<https://www.conjur.com.br/2018-fev-06/professora-demitida-completado-70-anos-indenizada>) e dispensa

de empregada de Banco cuja Resolução interna estabeleceu política de renovação "mediante a qual rescindiu os contratos de trabalhos de mulheres com mais de 48 anos de idade" (<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/862103844/recurso-de-revista-rr-730006420105170008/inteiro-teor-862103848?ref=juris-tabs>).

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Não recebi ainda o reajuste salarial referente ao ano de 2019. Quando vou receber?

R. O reajuste salarial relativo ao ano de 2019 somente será pago quando assinada a Convenção Coletiva (SINPRO). Até o momento, as partes continuam em negociação.

Se eu não quiser esperar a Convenção Coletiva ser assinada, posso ingressar com ação na Justiça contra a PUC, pleiteando o reajuste?

R. Não. O fundamento jurídico para o pedido de reajuste salarial é a previsão em cláusula de contrato de trabalho, convenção ou acordo coletivo ("acordo interno"), dissídio coletivo ou lei. No Brasil, atualmente, não existe lei garantindo o reajuste automático dos salários em caso de inflação.

O que é dissídio coletivo?

R. Dissídio Coletivo é o nome da ação ajuizada pelo sindicato dos trabalhadores (ou federação/confederação) quando não ocorre a negociação que enseja a assinatura do acordo interno ou

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

convenção coletiva. Compete, assim, ao sindicato dos professores (SINPRO-SP) pleitear o reajuste salarial, caso não assinada a convenção.

Qual a convenção ou acordo interno vigente nesse momento?

R. A última convenção coletiva e o último acordo interno venceram, respectivamente, em 29/02/2020 e 28/02/2020. Atualmente, vigora o "Ato de Liberalidade", documento por meio do qual a FUNDASP reconhece alguns direitos previstos no Acordo Interno que venceu em fevereiro, a saber: adicional por tempo de serviço, gratuidade, adicional auxílio-escola, complementação salarial por acidente ou doença, faltas por gala ou luto, licença paternidade, adiamento salarial de R\$ 2.704,00 para professores e de R\$ 1.430,00 para funcionários, licença em caso de doença de filhos, pais e cônjuges e férias. Sobre o tema, vide matéria publicada no site da APROPUC, Jornal PUCVIVA Ed. Especial n. 35, de 06/11/2020 (https://5a2cc6a1-207d-4153-b779-c5f9395b12ef.filesusr.com/ugd/2a264a_7d644aaa6ed0429cac776198bcf3768b.pdf).

REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

Considerando que inexistente no momento convenção coletiva, a Universidade pode reduzir minha carga horária?

R. Sim, nos casos em que um contrato é reduzido de TI (40 hs) para TP 15 ou TP 30 para TP 10, por exemplo. O Tribunal Superior do Trabalho - TST, mais alta Corte Trabalhista, consagrou o seguinte entendimento, na Súmula n. 244: "PROFESSOR. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. POSSIBILIDADE. A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula". Esse entendimento deve ser aplicado em todos os julgamentos da Justiça do Trabalho.

Se a Universidade reduzir meu contrato de trabalho para FTD1 ou um número de horas insignificantes?

R. Nesse caso, entendemos que a situação se equipara à supressão das aulas, deixando o professor "no limbo". Além de pri-

vá-lo do salário a PUC estaria causando-lhe um dano moral, decorrente da humilhação. O professor que tiver sua carga horária reduzida para FTD (1, 2, 3, 4 ou 5) poderá ingressar com reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho pleiteando rescisão indireta do contrato de trabalho com pagamento das verbas rescisórias, diferenças salariais e até mesmo dano moral.

Existem julgados na Justiça sobre esse tema?

R. Em caso similar de supressão de horas-aula, o Tribunal Superior do Trabalho - TST, após reconhecer que o pagamento do salário é uma das principais obrigações do empregador com o empregado que cumpre a obrigação de prestar serviços na justa expectativa de que receberá a contraprestação avençada, que o salário é meio de subsistência e tem caráter alimentar, condenou a Mantenedora a pagar ao Professor indenização por dano moral com fundamento no art. 927 do Código Civil (TST, Proc. n. 151200-64.2008.5.01.0020, publicado em 06/11/2015.). Cita-se aqui ainda, notícia publicada no site do TST, sobre professora da Estácio, que após ter as horas suprimidas, ingressou na Justiça com pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho (http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/professora-da-estacio-consegue-rescisao-indireta-apos-supressao-de-todas-suas-horas-aulas).

O que é a rescisão indireta do contrato de trabalho?

R. Assim como o empregado pode cometer uma falta grave que autoriza a dispensa por justa causa, quando o empregador descumprir uma de suas obrigações contratuais também comete uma falta grave, que autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho. No caso de não pagamento dos salários (decorrente da redução do contrato para FTD 1, 2, etc.) o empregado pode ingressar na Justiça com pedido de "rescisão indireta do contrato de trabalho", ou seja, o empregado (que para fazer esse pedido precisa continuar vinculado à universidade) pede para que o juiz decrete a rescisão do contrato de trabalho, com o pagamento de todas as verbas rescisórias, incluindo aviso prévio e multa de 40% do FGTS.

Ouvi dizer que a PUC paga no máximo uma multa de 20% do FGTS. Isso é possível?

R. A Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467/17, prevê que em caso de Acordo entre empregado e empregador para rescindir o contra-

to de trabalho, serão devidas as seguintes verbas: a) metade do aviso prévio; b) metade da multa de 40% do FGTS (ou seja, 20% do FGTS); c) na integralidade as demais verbas (saldo de salário, décimo terceiro proporcional, férias mais um terço proporcional, FGTS sobre as verbas rescisórias). Sublinhe-se que é preciso o empregado concordar para que esse formato de rescisão seja levado a efeito. Assim, em casos de Acordo, a PUC tem pago 20% da multa do FGTS.

Posso continuar com o meu Seguro Saúde se eu me desligar da PUC?

R. Sim, desde que atendidos alguns requisitos, previstos nos artigos 30 e 31 da Lei n. n. 9.656/98. Consoante o art. 31 dessa lei, se você já tiver se aposentado e tiver completado 10 (dez) anos de prestação de serviços à PUC, você tem direito a continuar no mesmo Plano de Saúde, desde que você assuma o pagamento da sua cota e da cota do empregador. Se você não tiver cumprido esses dois requisitos, você terá direito ao Plano de saúde, assumindo o pagamento da cota do empregador, nas condições indicadas no art. 30, a saber, o período de manutenção da condição de beneficiário será de um terço do tempo de permanência no Plano de Saúde, com um mínimo assegurado de seis meses e um máximo de vinte e quatro meses. A manutenção nesse caso é extensiva, obrigatoriamente, a todo o grupo familiar inscrito quando da vigência do contrato de trabalho.

TRABALHO EM HOME-OFFICE

Estou trabalhando em home office. Tive despesas com computador, net, energia elétrica, etc.. Quem deve arcar com essas despesas?

R. A Lei prevê que as despesas efetuadas pelo empregado em home office, em razão do trabalho, devem ser previstas em contrato (de trabalho). Pode ser inserida cláusula dispondo sobre o pagamento de uma indenização mensal para cobrir esses gastos. Nesse sentido, art. 75-D da CLT: "As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito". Sugerimos, no caso dos professores da PUC, inserção de

cláusula no Acordo Interno, prevendo o pagamento de um valor mensal fixo, a título de indenização por essas despesas.

Qual o valor previsto para o pagamento dessas despesas?

R. Não existe previsão legal de valor, as partes tem que chegar a um acordo. No caso de professor que teve que comprar um computador ou notebook, deve ser guardada a nota fiscal para ser feito o pedido de reembolso do valor integral do bem. A título ilustrativo, vale comentar que em julgamento efetuado pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais - TRT-3, a empresa, em reclamação de teletrabalhador, foi condenada a indenizá-lo em uma parcela de R\$ 300,00 (trezentos reais) mensais, pela depreciação do computador pessoal; R\$100,00 pelo uso da internet; R\$ 100,00 a título de energia elétrica e R\$ 100,00 pelo uso de telefone. O entendimento foi acompanhado pela maioria dos julgadores da Turma (Processo n. 0010455-39.2017.5.03.0060) A notícia dessa decisão foi publicada no seguinte site: <https://www.aasp.org.br/noticias/trt-3a-teletrabalho-gerente-de-vendas-que-trabalhava-em-casa-sera-ressarcida-dos-custos-operacionais/>.

No caso da Universidade filmar e/ou gravar minhas aulas e utilizá-las em outras ocasiões, tenho direito ao pagamento de hora-aula relativo a cada aula divulgada ou algum tipo de compensação?

R. Para garantir o pagamento da divulgação de aulas filmadas/gravadas convém incluir no contrato de trabalho ou no Acordo Interno cláusula prevendo que aulas para plataformas abertas, extracurriculares, com utilização de dados pessoais (imagem, voz, nome) ou material pedagógico produzido pelo profissional, somente poderão ser difundidas com consentimento prévio e expresso do professor e o valor no caso de divulgação. Essa questão ainda vai gerar muito debate, em razão da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD que entrou em vigor em agosto de 2020.

CONCLUSÃO

Recomendamos ao professor que, em razão da idade, vive um "clima de apreensão" ou que teve aulas reduzidas, ou tem qualquer questão relacionada ao contrato de trabalho que procure o Departamento Jurídico da APROPUC.

Karina Novah Salomão - Departamento Jurídico da APROPUC

Professores alertam para greve geral contra volta às aulas presenciais

O Andes-Sindicato Nacional emitiu nota alertando para uma possível greve geral da educação caso o governo insista no retorno presencial às aulas em 4 de janeiro. Em nota a diretoria da entidade afirma que "A diretoria do ANDES-SN considera que a portaria reafirma a postura negacionista do governo federal, que durante todo o ano de 2020 trabalhou em favor do vírus e contra a saúde de todo(a)s o(a)s brasileiro(a)s. Um governo que nega a ciência e desarma todos os esforços para mitigar a disseminação do vírus em nossa sociedade".

No dia 2/12, o Ministério da Educação divulgou uma portaria determinando a volta às aulas presenciais a partir de janeiro/2021. O texto também revoga a permissão para que as atividades online contem como dias letivos, o que é autorizado até o final de 2020.

Imediatamente os reitores das universidades federais iniciaram uma série de protestos, vários deles afir-

mando que não iriam acatar a deliberação, defendendo que o retorno às aulas presenciais só deve ocorrer quando houver condições sanitárias para tanto.

A volta indiscriminada às aulas nesse momento acarretaria o retorno de milhões de estudantes para a circulação nas grandes cidades o que, em um momento de recrudescimento da pandemia poderia causar uma situação ainda mais dramática no país. Segundo relatos da imprensa, o que deve estar por trás desta decisão é a pressão das mantenedoras de escolas particulares descontentes com a evasão causada pela pandemia.

A UNE e a Associação Nacional dos Pós-Graduandos publicaram uma nota onde qualificam a medida de "uma atitude irresponsável, equivocada e que atenta contra a vida do povo brasileiro".

Informações que circulavam logo após aos protestos davam conta que o ministro da Educação, Milton Ribeiro, deveria revogar a

medida e abrir uma consultoria pública aos reitores antes de tomar novas decisões, mas esse ato não se concretizou até o momento.

A PUC-SP ainda não divulgou normas de como acontecerá o próximo semestre. Segundo o PUCviva apurou, extraoficialmente circula a informação de que as aulas continuarão de maneira on-line, com exceção das disciplinas que

exigem práticas laboratoriais, como vinha acontecendo neste semestre.

Diante do aumento do contágio a Fundasp determinou que os funcionários ligados às suas equipes compareçam à universidade somente um dia por semana, realizando as suas demais atividades de maneira on-line. Até a semana passada esta presença se dava durante dois dias semanais.

Nova diretoria do Andes toma posse

Na terça-feira, 01/12, tomou posse a nova diretoria eleita do Andes-Sindicato Nacional. Presidida pela professora Rivânia Moura a nova diretoria foi eleita para o biênio 2020/22. Em seu discurso de posse a nova presidenta citou o educador Paulo Freire para encorajar a base a lutar pelas causas já existentes e também aquelas que surgirão nos próximos meses e anos.

Entre as ações que a nova diretoria deve promover já no dia 8 de dezembro o ANDES-SN participará de uma plenária na-

cional com reitores e reitoras eleitos não empossados, na qual reforçará a necessidade de o presidente Jair Bolsonaro reconhecer os eleitos e no dia 10, a entidade participará de ato nacional em Brasília, que mostrará a resistência dos servidores municipais, estaduais e federais contra a Reforma Administrativa.

A diretoria da APROPUC apoiou a chapa eleita e permanecerá divulgando e participando nos atos promovidos pelo Andes em defesa dos trabalhadores da educação.

Consun será realizado na próxima quarta-feira

O Conselho Universitário, cancelado por duas vezes, deve acontecer na próxima quarta-feira, 9/12. Entre os assuntos a serem discutidos existe uma grande expectativa da comunidade pelo debate sobre o orçamento de

2021, que deverá incluir a projeção de verbas para a manutenção de bolsas emergenciais para a pós-graduação, além de determinar os valores de reajuste de mensalidades e salários.

Os estudantes de diversos

cursos e principalmente de Psicologia devem levar ao Conselho o pedido de revisão do artigo 341 do Regimento, que dispõe sobre a extinção do laboratório didático com animais não humanos. Para os estudantes

este artigo, foi introduzido no regimento sem nenhuma discussão com a comunidade e acarretará um enorme prejuízo ao seu aprendizado. (Veja manifestação dos estudantes na próxima página).

PUCViva

Publicação da Associação dos Professores da PUC-SP e da Associação dos Funcionários da PUC-SP

Edição: Valdir Mengardo

Reportagem e Fotos: Sthefane Mattos

Revisão: Marina D'Aquino

Edição de Arte /Editoração : Valdir Mengardo e Ana Lucia Guimarães

Conselho Editorial: Maria Betriz Abramides, João Batista Teixeira, Jason T. Borba, Victoria C. Weischtordt, Nalcir Antonio Ferreira Jr e Maria Helena Gonçalves Soares Borges

APROPUC: Rua Bartira, 407 - Cep 05009-000 - Fone 3872-2685

AFAPUC: Rua Ministro Godoy, 1055 - Fone 3670-8208

PUCviva: Fone 3872-2685

Correio Eletrônico: pucviva.jornal@uol.com.br

Pucviva na internet: www.apropucsp.org.br

Estudantes protestam contra extinção de laboratórios

"Nós, estudantes de graduação e pós-graduação da PUC-SP, acompanhamos os resultados da reunião do Conselho Universitário (CONSUN) do dia 29 de setembro de 2020 que aprovou o novo Regimento Geral da Universidade. Nele, entre outras alterações, foi inserido o Artigo 341, que dispõe sobre a extinção do laboratório didático com animais não humanos. Essa decisão ocorreu sem a participação e/ou consulta ao conjunto de estudantes, professores e funcionários, atropelando a discussão

ampla e qualificada sobre um importante aspecto do nosso currículo.

Observamos uma série de processos que nos últimos tempos estão enfraquecendo e fragilizando outras instâncias que devem ter o poder de deliberação e garantia de autonomia sobre o currículo, tais como as comissões didáticas e os departamentos. Assim, em relação ao Artigo 341, avaliamos como inconcebível que uma instituição que se diz democrática não conte com a construção de toda a comunidade para tomar tal decisão.

Compreendemos ainda que a situação aqui descrita está relacionada a um processo de mercantilização da universidade, vinculado à lógica de barateamento e precarização dos caros cursos da PUC-SP. Ou a educação se pauta pelos interesses mercadológicos da FUNDASP, ou se pauta pelos interesses de produção de sua comunidade no ensino, pesquisa e extensão. Nós estamos do lado daqueles que exigem a segunda opção, combatendo a primeira, e exigimos que nossos representantes no

CONSUN e a Reitoria também se posicionem junto àquelas que constroem a universidade.

Em vista do exposto, exigimos a supressão total do Artigo 341 do Regimento Geral.

Nós, da Comissão em defesa do Laboratório e da democracia, continuaremos com a nossa mobilização até o momento em que conseguirmos espaço para participar das futuras discussões com as instâncias maiores - representando, aproximadamente, 500 assinantes do ofício contra o Artigo 341".

Pós graduandos de Serviço Social debatem novas bolsas

Na quinta-feira, 3/12, os alunos de pós graduação de Serviço Social fizeram assembleia para discutir as bolsas oferecidas no edital do CNPq.

As duas bolsas pré-aprovadas no programa são resultado dos esforços e estratégias elaboradas pelos estudantes. Os alunos dialogaram com a Capes sobre o auxílio Proex - auxílio oferecido aos programas de referência com nota 7, para qualquer despesa de pesquisa - decidindo abrir mão, em parte, da verba para que seja revertida em bolsas. Com isso, os pós graduandos solicitaram à reitoria que reabrisse as matrículas para o aproveitamento das novas bolsas, mas o pedido foi recusado.

O único programa nota 7 da universidade, e o único de Serviço Social do país como referência, sofre ataques do governo, assim como toda a área da pesquisa brasileira, e a reitoria da universidade, segundo os

estudantes, também não se mostra interessada em soluções e diálogo. A permanência do pesquisador no programa ainda é um risco.

A portaria 121 prorroga a bolsa dos alunos da pós graduação devido à pandemia, o que é uma vitória, mas dificulta as bolsas dos ingressantes. Nesse cenário, o conjunto de coordenadores da pós-graduação da PUC-SP reme-

teru uma carta ao Consad solicitando um auxílio emergencial transitório para alunos já designados para o recebimento de bolsas, afim de amenizar os prejuízos discentes. Até agora não houve uma resposta conclusiva.

Outra estratégia adotada pelos pós graduandos, em diálogo com os docentes, consiste em que todas as bolsas integrais se transfor-

mem em bolsas parciais para viabilizar o maior número de alunos no processo seletivo, já que a Capes diminuiu 35% das bolsas do programa.

A educação, especificamente a pós-graduação brasileira, vive num cenário extremamente complicado. Não há viabilização econômica para novos pesquisadores, nem pelo governo e nem pela Fundasp aqui na PUC-SP.

Evento reúne artistas em prol dos povos indígenas de São Paulo

Neste domingo acontece um grande evento online em defesa dos povos indígenas de São Paulo que passam por dificuldades em decorrência do descaso das autoridades governamentais. O Festival A Fome Não Espera, que contará com a presença de muitos artistas e lideranças indígenas acontece nos canais do Youtube SescTV e Instagram do Sesc, no dia 05/12 a partir das 14h.

