

DEMOCRACIA NA PUC-SP SOFRE COM FALTA DE TRANSPARÊNCIA DOS GESTORES

Não é de hoje que as informações na PUC-SP circulam de maneira precária e a pandemia aprofundou ainda mais esse quadro, pelas dificuldades de comunicação que todos conhecemos, pelo necessário distanciamento social que o momento nos impõe, mas a transparência, que ao longo dos anos caracterizou a universidade, está desaparecendo cada vez mais.

Decisões que envolvem toda a comunidade são tomadas de cima para baixo, sem que os interessados possam participar efetivamente de suas discussões. Atos são despejados nas cabeças de professores, estudantes e funcionários. Os órgãos colegiados, conselhos, departamentos, símbolo de nossa democracia, perderam há muito a sua força, quando não foram em alguns casos extintos.

ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA

Os sindicatos de profes-

sores continuam indicando que o enfrentamento da pandemia e uma possível volta às aulas presenciais devem ser pautados conjuntamente por toda a comunidade. E o que se vê aqui na PUC-SP são pequenas instâncias diretivas decidindo pela comunidade e depois comunicando por meio de atos decisões que muitas vezes contrariam os setores envolvidos.

Os funcionários, por sua vez, voltaram parcialmente às atividades, mas já se fala de uma volta em maior escala nos próximos dias, o que tem preocupado muito os administrativos, pois a Covid-19 dá neste momento sinais de recrudescimento em todo o mundo e também no Brasil.

Até agora, nem estudantes nem professores sabem como será o próximo semestre. O calendário de 2021 não foi até agora divulgado. Se há dúvidas de toda a população em relação à chegada de uma vacina, por outro lado não vemos na universidade o le-

vantamento de possíveis cenários para a retomada em 2021. Pior do que isso, a sombra da instalação do ensino on-line ou do formato híbrido ainda persiste na universidade, muito embora a reitora insista em negá-los.

ORÇAMENTO NÃO DIVULGADO

Soma-se à desinformação que impera na Universidade o fato de que o orçamento, que já deveria ter sido apresentado e aprovado pelo Consun e pelo Consad, permanece sem discussão. A aprovação da peça orçamentária deve impactar nas bolsas emergenciais para a pós-graduação, pois a Fundasp prometeu divulgá-las na medida em que o orçamento for aprovado.

Mais do que isso, o orçamento determina os valores de reajuste salarial e das novas mensalidades. A pré-matrícula já teve início e os estudantes reclamam que estão

fazendo as suas inscrições sem saber que valores pagarão a partir de janeiro/2021. O orçamento deveria ter sido discutido no Consun em outubro, mas a reunião foi cancelada sem maiores explicações. Espera-se que no próximo dia 25/11 o tema volte à pauta do órgão colegiado.

ACORDOS INTERNOS

No início do mês a Fundasp, a pedido da Reitoria, editou o chamado ato de liberalidade, no qual a mantenedora condiciona a aprovação de um novo acordo à aprovação das Convenções Coletivas de professores e funcionários e só garante algumas cláusulas, excluindo parte significativa delas. Cabe lembrar que o secretário-executivo da Fundasp comprometeu-se, com a diretoria da APROPUC, que enquanto não assinasse o

Continua na página seguinte

AFAPUC E SAAES CONVOCAM A

ASSEMBLEIA DOS FUNCIONÁRIOS

SOROCABA

23/11
(SEGUNDA-FEIRA)
ÀS 15H

PAUTA:
- CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO INTERNO

LOCAL: SALA 113 - Prédio da Faculdade de Ciências Médicas e da Saúde

Continuação da página anterior

Acordo Interno acataria as cláusulas do Acordo vigentes até fevereiro de 2020 e mediante solicitação da reitora passa por cima de sua anuência, edita um Ato de liberalidade para os professores muito inferior ao já conquistado.

A APROPUC, depois de sua assembleia, enviou um

ofício à Fundasp solicitando uma reunião com esse ponto de pauta, pois vê com preocupação as perdas a que são submetidos os professores, mas até agora não obteve resposta. Os funcionários da Faculdade de Medicina de Sorocaba deverão realizar uma assembleia em 23/11.

Essa situação faz com que aumentem as inseguranças dos docentes, pois, aproxima-se o período em que os pa-

trões poderão dispensar os professores, sem que estes tenham garantias de indenização expressas no acordo interno e excluídas do Ato de Liberalidade da Fundasp.

Esses fatos levam-nos, mais uma vez à constatação de que a democracia e a transparência na universidade hoje estão longe dos mínimos parâmetros que nos regeram décadas atrás. A reitora, agora devidamente nomeada

pelo Cardeal, deve assumir brevemente, mas igualmente a comunidade desconhece a data dessa posse, bem como a nova equipe diretora.

O mínimo que podemos esperar da reitora Maria Amalia neste novo mandato, juntamente com a Fundasp, é a restauração do diálogo com a comunidade e que as questões do nosso dia a dia retomem o patamar da transparência.

Continuam as negociações entre sindicatos e mantenedoras

Até o final desta edição ainda não havia sido realizada a reunião entre sindicatos de professores e as mantenedoras para fechamento da Convenção Coletiva de Trabalho. Ouvida pelo **PUCviva** a Fepesp, Federação dos Professores do Estado de São Paulo, informou que aguarda nova reunião com o Semesp na próxima semana.

Os professores aprovaram em sua assembleia a proposta patronal que estabelecia pagamento de um abono de 50% da média salarial de 12 meses em três parcelas (março, junho e se-

tembro de 2021) além da incorporação aos salários de um valor correspondente da inflação do ano de 2020 limitada ao máximo 3%, que será paga em 2022. Os professores discordaram do limite de 3% estabelecido pelos patrões pois entenderam que não deveria haver perdas maiores do que a inflação de 2020.

Também ao final desta edição a APROPUC recebeu resposta do secretário-executivo da Fundasp, Padre Rodolfo reiterando a posição de manutenção do "ato de liberalidade" até que a convenção seja assinada.

Corrigindo

Na matéria sobre a pós-graduação publicada em nosso número anterior a afirmação correta é que a PUC-SP tem 29 programas de pós-graduação. A APG também pede que se esclareça que "na realidade nosso questionamento é que, além das Bolsas Filantropia é importante que a PUC-SP e a Fundasp também ofereçam outras medidas que possam contemplar pós-graduandos e pós-graduandas que não se enquadrem nos critérios de renda das Bolsas Filantropia (por exemplo, as bolsas emergenciais)".

É importante que a PUC-SP e a Fundasp também ofereçam outras medidas que possam contemplar pós-graduandos e pós-graduandas que não se enquadrem nos critérios de renda das Bolsas Filantropia (por exemplo, as bolsas emergenciais)".

Projeto do MST ameaçado de despejo

O Projeto de Desenvolvimento Sustentável Osvaldo de Oliveira do Movimento dos Trabalhadores Sem Terra encontra-se hoje ameaçado de despejo. A região, que é uma área declarada pelo Incra como área de interesse para a Reforma Agrária foi ocupada por trabalhadores rurais

O PDS Osvaldo de Oliveira é uma referência no estado pela produção coletiva de produtos agro-

ecológicos constituindo-se em um dos assentamentos que mais tem realizado ações de doação de alimentos no município de Macaé, Rio de Janeiro.

Os moradores do assentamento lançaram um abaixo-assinado para reforçar a permanência na região.

Os interessados podem acessar <https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BR117779>.

Professores protestam contra nomeação de Bolsonaro

No dia 5 de novembro, o presidente Bolsonaro nomeou o novo reitor da universidade Federal da Paraíba (UFPB). O novo reitor, professor Valdiney Veloso Gouveia, foi o último colocado da lista triplíce.

Professores e servidores da universidade fazem paralisação

contra a nomeação, já que as universidades têm a tradição de indicar os mais votados nas listas. As professoras Terezinha Domiciano e Monica Nobrega, candidatas da chapa mais votada, entraram com um mandado de segurança no Supremo Tribunal para que os votos sejam considerados.

NotreDame é multada pelo PROCON

A empresa Planos de saúde Notredame Intermedica Saúde foi multada em mais de 4 milhões pelo Procon-SP. A empresa, que atende os funcionários da PUC-SP, não respondia solicitações de exame de detecção do Covid

A empresa não deu nenhuma resposta ao consumidor referen-

te às reclamações e sobre os reajustes durante a pandemia, e infringiu o Código de Defesa do Consumidor. O Procon notificou a empresa para esclarecer as reclamações e há uma solicitação à empresa, desde março, referente à redução do sinistro para os planos e reajustes.



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

AFAPUC informa sobre jornada de trabalho em *home office*

Com a pandemia do COVID-19, milhões de trabalhadores no Brasil a fora foram empurrados emergencialmente ao teletrabalho (*home office*) e, apesar da CLT prever essa modalidade de trabalho, muitas foram as dúvidas e os ajustes necessários para sua adequação, tanto à demanda de trabalho, quanto a saúde física e psicológica dos empregados.

Uma das questões que geram mais dúvidas é a jornada de trabalho. Como ela deve ser computada? Há horas extras? Ela é fixa ou flexível? Aplica-se as regras de banco de horas?

Apesar de muitas dessas questões ainda não estarem pacificadas no judiciário trabalhista, podemos lançar mão do que deve ser o bom senso nesse tipo de relação, à luz dos direitos constitucionais e legais, bem como da dignidade da pessoa humana, norte de todo nosso sistema jurídico.

CONTROLE DE JORNADA

A CLT prevê, na modalidade teletrabalho, que os trabalhadores em teletrabalho não estariam sujeitos ao controle e cômputo da jornada (artigo 62, III da CLT), sob uma premissa de que não haveria meios para que fosse controlada a jornada de trabalho de uma pessoa que não está presente na sede física da empresa. Todavia, tal disposição deve ser analisada junto dos demais dispositivos legais e constitucionais, para que se chegue à interpretação correta de como devem ser consideradas as jornadas.

Isso porque a Constituição Federal de 1988 prevê, no inciso XIII do artigo 7º, que a jornada normal de trabalho será de 8 horas diárias

e 44 semanais – para os funcionários da FUNDESP a jornada semanal é de 40 horas. Ou seja, esse limite deve ser respeitado pelo empregador como regra, sendo que uma jornada que ultrapasse esses limites normalmente é uma jornada inconstitucional e, portanto, ilegal.

Além disso, importante lembrar que o artigo 6º da CLT prevê que os meios telemáticos se equiparam ao controle de jornada, podendo ser utilizados para tanto. São eles, por exemplo, o login em sistemas de trabalho ou e-mails corporativos. Assim, o empregado e o empregador podem se valer dessas ferramentas tecnológicas para controle e comprovação da jornada de fato exercida.

Assim, à luz do que foi apontado, a interpretação sistemática e com bom senso da jornada no teletrabalho, deve ser entendida como limitada a 8 horas diárias e 40 horas semanais, com eventual compensação já realizada antes do *home office*, podendo ela ser controlada por meios telemáticos e informatizados, a menos que seja impossível o controle de sua jornada por tais meios.

INTERVALO

Outro ponto relevante é a garantia de intervalo durante a jornada. Pela previsão da CLT, para quem trabalha 8 horas é obrigatório um descanso de pelo menos uma hora diária para refeição e desconexão com o trabalho. No teletrabalho isso não é diferente.

Em verdade, esse direito a desconexão e descanso durante a jornada se torna ainda mais imperioso, visto a mistura do trabalho com o ambiente doméstico. As-

sim, recomenda-se que sejam desligados os aparelhos de trabalho durante essa uma hora e que apenas retorne à função após o cumprimento desse período.

Vale destacar que esse direito é válido, face a qualquer tipo de tarefa do trabalho. Não sendo contado se, durante esse período, tiver de realizar atividades externas ligadas ao trabalho ou assistir cursos de treinamento designados pelo empregador.

No caso de ocorrer o labor durante a hora intervalar, essa não será contada como descanso e será integrada à jornada normal de trabalho, somando-se às horas de fato trabalhadas para todos os fins. Ademais, a falta de tal intervalo gera o direito do empregado à indenização do período que não teve o descanso com adicional de 50% sobre a hora normal.

SISTEMA HÍBRIDO

A revisão Celetista é de que o sistema de teletrabalho é caracterizado ainda que o empregado tenha que se deslocar para a sede da empresa para realização de trabalhos que exijam sua presença. Desse modo, ainda que estejam se deslocando algumas vezes na semana para o local de trabalho, o contrato pode ser entendido como teletrabalho.

Nesses sistemas, algumas questões se fazem relevantes, todavia. Uma delas é a necessidade, por parte do empregador, de fornecer o vale transporte do empregado adiantado, podendo descontar até 6% do valor do salário desse vale.

Outra questão é o deslocamento durante a jornada para casa. Quando o empregado se desloca antes da jornada e ao seu final, de sua casa para o trabalho,

esse deslocamento não é computado na jornada de trabalho. Todavia, quando este deslocamento ocorre no interím da jornada, pelo bom senso, deve ser computado como dentro da jornada, visto que a jornada já se iniciou e ainda não terminou, estando o empregado à disposição da empresa.

Para que fique mais claro, basta pensar no caso do empregado que, durante a jornada, deve se deslocar para fazer uma diligência fora da empresa e de lá finaliza sua jornada e volta para casa. O deslocamento durante a jornada é computado para fins de jornada, enquanto, ao final da jornada, não.

Ainda que o trabalhador esteja se deslocando para casa, se o faz para continuar o trabalho de lá, lógica sistemática do direito dita que esse deslocamento deve ser computado na jornada, como se o trabalhador fosse de uma sede da empresa a outra no interím de sua jornada.

Vale frisar, como já explicitado, que de maneira nenhuma o intervalo dentro da jornada pode ser utilizado para deslocamento da sede da empresa para casa no interím da jornada.

CONCLUSÃO

Estas são algumas considerações sobre a jornada de trabalho e o *home office*, a fim de buscar descomplicar uma situação que ainda está em adaptação, ainda mais visto a imposição dela frente à pandemia que vive-mos no mundo. Se houver dúvidas, nos encaminhem, que buscaremos produzir mais conteúdos para auxiliar o dia a dia de trabalho.