

FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Rua João Ramalho, 182 - Perdizes
São Paulo/SP • CEP 05008-000
Fone: (11) 3670-3333
www.pucsp.br/fundasp

ATO DA SECRETARIA EXECUTIVA DA FUNDAÇÃO SÃO PAULO Nº 09/2023

Cria a Política de Benefícios para os funcionários das áreas administrativas da Fundação São Paulo.

A Secretaria Executiva da Fundação São Paulo, no uso de suas respectivas atribuições conferidas pelo Estatuto e pela procuração outorgada pelo Presidente da mesma Fundação,

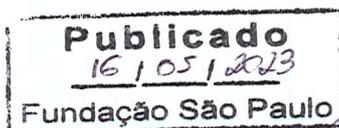
RESOLVE:

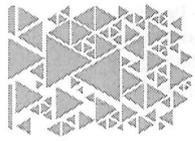
- Artigo 1º** - Criar a Política de Benefícios para atender funcionários contratados pela Fundação São Paulo, no regime de trabalho via CLT, que prestam serviços, exclusivamente, para as áreas administrativas e operacionais da FUNDASP, de São Paulo e Sorocaba, não contemplados pelos Acordos Internos de Trabalho celebrados pela FUNDASP com os Sindicatos da categoria.
- Artigo 2º** - O texto da Política em tela encontra-se anexo ao presente, integrando-o para todos os fins de direito.
- Artigo 3º** - O presente Ato entrará em vigor na data de sua publicação, no Quadro de Avisos da Fundação São Paulo.

São Paulo, 12 de maio de 2023.

José Rodolpho Perazzolo
Secretário Executivo da Fundação São Paulo

Ana Paula de Albuquerque Grillo
Procuradora da Fundação São Paulo





FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Rua João Ramalho, 182 - Perdizes
São Paulo/SP • CEP 05008-000
Fone: (11) 3670-3333
www.pucsp.br/fundasp

POLÍTICA DE BENEFÍCIOS PARA OS FUNCIONÁRIOS DAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DA FUNDASP

OBJETIVO: Estabelecer um conjunto de benefícios individuais, adicionais de salários e auxílios para atender os funcionários contratados no regime contratual regido pela CLT, que prestam serviços, exclusivamente, para as áreas administrativas e operacionais da FUNDAÇÃO SÃO PAULO, de São Paulo e Sorocaba, não contemplados pelos Acordos Internos de Trabalho celebrados pela FUNDASP com os Sindicatos da categoria.

ABRANGÊNCIA: Áreas Administrativas de São Paulo e Sorocaba:

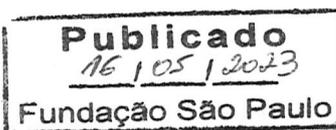
- ADPI - Assessoria de Desenvolvimento de Projetos Interinstitucionais
- Assessoria Especial
- Assessoria de Imprensa
- Consultoria Jurídica
- Contabilidade
- Controladoria
- DIPLAD – Divisão de Infraestrutura e Plano Diretor
- DRH – Divisão de Recursos Humanos
- DSAS – Divisão de Serviços Administrativos e Suprimentos
- DTI – Divisão de Tecnologia da Informação
- GFIN – Gerência Financeira
- Integridade
- Internacional Relations Office – IRO
- Marketing
- NCC - Núcleo de Conciliação e Cobrança
- Núcleo de Vestibulares e Concursos
- Ouvidoria Fundasp
- Secretaria Executiva
- Segurança da Informação / LGPD

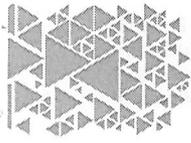
I - CONTRATO DE TRABALHO / ADICIONAIS / AUXÍLIOS

Cláusula 1ª - Regime Contratual: O Contrato de Trabalho dos funcionários administrativos da FUNDASP terá duração máxima de 40 (quarenta) horas semanais.

Cláusula 2ª - Adiantamento Salarial: Fica assegurado o pagamento de antecipação mensal de salário de até R\$ 3.000,00 (três mil reais) a ser pago até o dia 20 (vinte) de cada mês, sempre que solicitado dentro do prazo previsto pela Divisão de Recursos Humanos - DRH.

Parágrafo Único: Nos meses de novembro e dezembro não será concedida a antecipação de salário prevista nesta cláusula, em função do pagamento das primeira e segunda parcelas do 13º salário.





FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Cláusula 3ª – Regime Híbrido de trabalho: O regime híbrido de trabalho será aplicado para aqueles Setores e empregados cuja a função seja compatível para atividades em trabalho remoto.

Parágrafo único: A implantação do regime híbrido de trabalho respeitará as disposições contidas em regramento específico e será executada pela Divisão de Recursos Humanos, com anuência das respectivas chefias e aprovação da Secretaria Executiva.

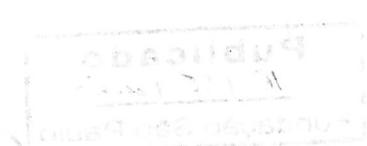
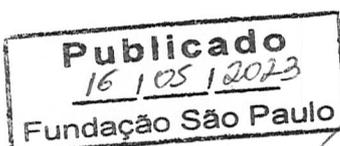
Cláusula 4ª - Auxílio Aposentadoria por Invalidez: A **FUNDASP** manterá a vinculação do funcionário ao Plano de Assistência Médica, tendo como referência o Plano da Intermédica Sistema de Saúde – Plano Extra AG4 (Plano Padrão), pelo período de 05 (cinco) anos, a contar da data de concessão de aposentadoria por invalidez.

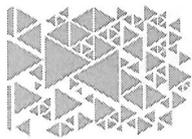
Cláusula 5ª - Auxílio-Funeral: Ocorrendo o falecimento do funcionário, será concedido aos familiares, a título de Assistência Funeral, reembolso limitado a R\$ 6.000,00 (seis mil reais), reajustados anualmente pelo índice de reajuste salarial previsto na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, para cobertura de despesas com urna, preparação do corpo, ornamentação, traslado, sepultamento, concessão de jazigo público e documentação.

Cláusula 6ª - Adicional por Tempo de Serviço: O funcionário da **FUNDASP**, abrangido pela presente política de benefícios, ao fim de cada período de cinco anos, de efetivo exercício, receberá adicional por tempo de serviço, calculado à razão de 5% (cinco por cento) sobre o salário-base do respectivo cargo, limitado ao máximo de 3 (três) quinquênios, exceção feitas àqueles abrangidos pelo Acórdão do TRT da 2ª Região, prolatado na RT nº 0133600-29.2008.5.02.0076, que assegurou o limite de 6 quinquênios aos empregados admitidos até 14/08/2006.

Cláusula 7ª - Abono de Faltas: Todos os funcionários, a juízo das respectivas chefias administrativas, farão jus ao abono de até 4 (quatro) faltas ao serviço, no decorrer de cada ano, não podendo exceder a mais de 02 (duas) faltas no mês, consecutivas ou não, observados os seguintes critérios:

- a) O abono será concedido para fins de resolução de questões de cunho pessoal, que demandem a presença física do funcionário e que não possam ser solucionadas fora do horário normal de expediente.
- b) Os dias supra referidos não poderão ser utilizados para prolongar férias ou licenças de qualquer natureza.
- c) O funcionário que pretender fazer uso desta prerrogativa deverá solicitá-la à Divisão de Recursos Humanos, por escrito, em formulário específico, com ao menos 72 (setenta e duas) horas de antecedência, para que esta encaminhe o pedido para justificativa e anuência da chefia imediata, a fim de poder gozar deste benefício.
- d) O pedido do funcionário para utilização dessa prerrogativa deverá ser respondido, por escrito, pela chefia à Divisão de Recursos Humanos e ao funcionário, no prazo máximo de 48 horas anteriores ao dia da falta.
- e) Excepcionalmente, o abono de faltas poderá ser concedido fora dos prazos estabelecidos nas alíneas “c” e “d”, mediante a apresentação de justificativa acompanhada de documentos comprobatórios junto à Divisão de Recursos Humanos, respeitado o estabelecido no “caput” desta cláusula.





FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

- f) O benefício aqui tratado não é cumulativo, de forma que deve ser utilizado dentro de cada período aquisitivo, respeitada a condição de não se estender por mais de 2 (dois) dias consecutivos por mês.
- g) A concessão do abono não deverá prejudicar o andamento das atividades do Setor.
- h) O período aquisitivo mencionado na alínea 'f' supra terá início na data de publicação da Política de Benefícios com vigência de 1 (um) ano.

II - BENEFÍCIOS INDIVIDUAIS

Cláusula 8ª - Cesta Básica: Seguirá critérios de concessão mencionados na Convenção Coletiva da categoria, no valor correspondente a R\$300,00 (trezentos reais) reajustados anualmente.

Cláusula 9ª - Complementação Salarial por Acidente ou Doença: A **FUNDASP** concederá aos funcionários afastados por auxílio doença e acidente de trabalho os seguintes benefícios:

Parágrafo Primeiro: Complementação salarial do 1º ao 3º mês de afastamento, equivalente a 100% da diferença entre o benefício previdenciário ou aposentadoria e o salário do funcionário.

Parágrafo Segundo: Complementação salarial do 4º ao 6º mês de afastamento, equivalente a 75% da diferença entre o benefício previdenciário ou aposentadoria e o salário do funcionário.

Parágrafo Terceiro: Complementação salarial do 7º ao 9º mês de afastamento, equivalente a 50% da diferença entre o benefício previdenciário ou aposentadoria e o salário do funcionário.

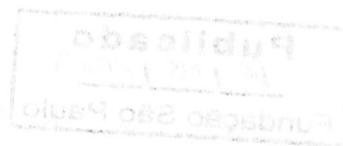
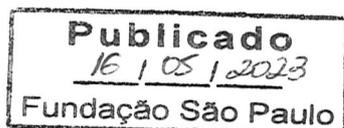
Parágrafo Quarto: Complementação salarial do 10º ao 12º mês de afastamento, equivalente a 25% da diferença entre o benefício previdenciário ou aposentadoria e o salário do funcionário.

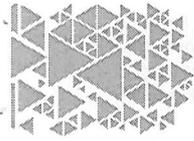
Parágrafo Quinto: Manutenção da Assistência Médica pelo período de afastamento, tendo como referência o Plano Extra AG4 (Plano Padrão) do Convênio celebrado com a Intermédica Sistema de Saúde.

Parágrafo Sexto: Quando o INSS conceder o auxílio doença ou acidente com efeito retroativo, os funcionários deverão reembolsar a **FUNDASP** pelo valor correspondente ao benefício que foi pago a título de complementação salarial, durante o período anterior à data da concessão do benefício pelo órgão previdenciário.

Parágrafo Sétimo: Caso o pedido de auxílio doença ou acidente seja indeferido pelo INSS, o funcionário deverá devolver à **FUNDASP** a integralidade dos valores recebidos a título de complementação salarial.

Cláusula 10 - Bolsa de Estudo: Todo funcionário, que não esteja dentro do prazo do contrato de experiência, tem direito a (02) duas bolsas de estudos integrais, não concomitantes, para si, incluindo matrícula, previstas no Parágrafo Terceiro abaixo, no(s) estabelecimento(s) da **FUNDASP**, desde que não haja coincidência do horário do curso com o horário contratualmente estabelecido e independente de seu histórico escolar anterior à contratação.





FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Rua João Ramalho, 182 - Perdizes
São Paulo/SP • CEP 05008-000
Fone: (11) 3670-3333
www.pucsp.br/fundasp

Parágrafo Primeiro: As bolsas previstas nesta cláusula deverão ser requeridas junto à DRH, que analisará os pedidos de acordo com os critérios aqui estabelecidos e emitirá decisão, remetendo os pedidos indeferidos à Secretaria Executiva da **FUNDASP**, para decisão final.

Parágrafo Segundo: Terão direito às bolsas de estudos integrais o (a) funcionário(a), sua (seu) cônjuge ou companheira(o), nos termos legais, bem como seus filhos(as) e outros dependentes legais que estejam sob a guarda judicial. Estes (02) dois últimos desde que tenham até 25 (vinte e cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, ou menos, na data de realização do exame vestibular ou do processo seletivo que define o ingresso no curso superior.

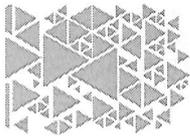
Parágrafo Terceiro: As bolsas de estudos integrais são válidas para cursos de graduação, sequenciais, aperfeiçoamento e pós-graduação (Lato Sensu e Stricto Sensu) existentes e administrados pela **FUNDASP**. As (02) duas bolsas de estudos integrais, tanto para funcionários como para a de seus dependentes, podem ser utilizadas ambas na graduação, ou uma em cada modalidade, ou ambas na pós-graduação.

Parágrafo Quarto: Em relação ao(a) funcionário(a), a bolsa de estudos integral, em Cursos de Especialização, Aperfeiçoamento ou Pós-Graduação Stricto Sensu administrados pela **FUNDASP**, será concedida exclusivamente para as áreas correlatas àquelas em que o funcionário exerça sua função e/ou de acordo com o "Plano de Desenvolvimento Profissional", estabelecido no processo de avaliação, em ambos os casos, visando sempre a capacitação profissional do funcionário, de acordo com o entendimento da **FUNDASP**. A solicitação da bolsa deverá ser formalizada antes do período oficial de inscrição, para que a análise possa ser processada pelas áreas competentes da **FUNDASP** em até 10 (dez) dias corridos após o pedido.

- a) Deverá ser obedecido um limite máximo de 30% (trinta por cento) do total das vagas oferecidas para os cursos que fixem um número máximo de alunos por turma, respeitados os critérios de seleção exigidos para ingresso;
- b) Havendo excedente do limite acima estabelecido, o critério de desempate será definido pela classificação acadêmica no processo de seleção, seguido pelo tempo de serviço na **FUNDASP**.
- c) Para fins de desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional, esgotadas as possibilidades de utilização dos cursos de extensão e especialização lato sensu administrados pela **FUNDASP**, o funcionário poderá apresentar proposta para realização da formação em outras instituições de ensino / entidades formadoras. A solicitação deverá ser fundamentada pelo funcionário e pela chefia em formulário específico a ser apresentado para análise e parecer da área de Desenvolvimento de pessoas da DRH que providenciará a instrução para decisão da Secretaria Executiva. O subsídio para a capacitação poderá atingir até 100%, do valor da formação, a depender da verba destinada anualmente em orçamento da **FUNDASP**.

Parágrafo Quinto: A manutenção da Bolsa estará condicionada ao rendimento acadêmico superior a 75% (setenta e cinco por cento) de aprovação. O funcionário ou dependente que apresentar índice de reprovação acima de 25% (vinte e cinco por cento) por dois semestres consecutivos, sem a devida justificativa aceita pela **FUNDASP**, terá a gratuidade suspensa até que consiga aprovação nessas disciplinas. Para cursos cuja matriz curricular não preveja disciplina, a manutenção da bolsa





FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Rua João Ramalho, 182 - Perdizes
São Paulo/SP • CEP 05008-000
Fone: (11) 3670-3333
www.pucsp.br/fundasp

estará condicionada ao rendimento acadêmico, que deverá respeitar o regime didático do curso. Para cursos de Pós-Graduação *Stricto Sensu* serão considerados 30 (trinta) meses para conclusão do mestrado e 48 (quarenta e oito) meses para a conclusão do doutorado.

Parágrafo Sexto: As bolsas de estudo integrais serão mantidas quando o funcionário estiver licenciado para tratamento de saúde ou em gozo de licença mediante anuência da **FUNDASP** ou de licenciamento para cumprimento de mandato sindical, nos termos do artigo 521, § único, da Consolidação das Leis do Trabalho. Ficam excetuados, desta hipótese, os casos de licença sem remuneração, para tratar de assuntos particulares.

Parágrafo Sétimo: No caso de dispensa sem justa causa durante o período letivo, ficam garantidas ao (à) funcionário (a), sua (seu) cônjuge ou companheira(o), nos termos legais, bem como seus filhos(as) e outros dependentes legais que estejam sob a sua guarda judicial, até o final do ano letivo, as bolsas de estudos integrais já existentes. Àqueles que já tenham concluído 70% (setenta por cento) da carga horária das disciplinas do Curso incluído o semestre em que ocorrer a dispensa, será garantida bolsa até o final do curso, observados os critérios de aproveitamento acadêmico previstos nesta cláusula.

Parágrafo Oitavo: No caso de falecimento do (a) funcionário (a), sua (seu) cônjuge ou companheira(o), nos termos legais, bem como seus filhos(as) e outros dependentes legais que estejam sob a sua guarda judicial que já se encontrarem estudando em estabelecimentos de ensino superior da **FUNDASP** continuarão a gozar das bolsas de estudos integrais até o final do curso

Parágrafo Nono: A utilização do benefício previsto nesta Cláusula é transitória e não habitual, por isso, não possui caráter remuneratório e nem se vincula, para nenhum efeito, ao salário ou à remuneração percebida pelo funcionário, nos termos do inciso XIX, do parágrafo 9º do artigo 214 do Decreto 3.048, de 06 de maio de 1999 e do parágrafo 2º do artigo 458 da CLT, com a redação dada pela Lei 10243, de 19 de junho de 2001.

Parágrafo Dez: O oferecimento das bolsas de estudo conforme acima previsto neste Acordo Interno está condicionado à manutenção do enquadramento legal da mesma enquanto benefício não tributado, e não como salário indireto. Na ocorrência de legislação posterior que venha a definir as bolsas de estudo enquanto salário indireto passível, portanto, de tributação, as partes deverão negociar novamente a forma de concessão das mesmas, garantindo o equilíbrio econômico-financeiro de ambas.

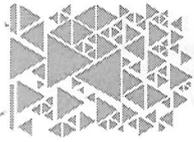
Cláusula 11 - Desconto em Colégio Particular para Ensino Médio e Fundamental: Fica estabelecido processo contínuo de negociações junto às escolas com as quais a **FUNDASP** já mantém parceria (São Paulo e Sorocaba), bem como outras escolas situadas nos diferentes bairros, para a concessão do desconto mínimo de 20% (vinte por cento) nas mensalidades para filhos de funcionários, conforme divulgado no site da DRH.

Cláusula 12 - Reembolso - Auxílio-Escola: A **FUNDASP** reembolsará a título de incentivo à Educação, um Auxílio Escola no valor de até R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) para cada filho de funcionário até o final do ano letivo em que a criança completar 07 (sete) anos de idade. Este valor será atualizado anualmente pelo índice de reajuste das mensalidades da PUCSP.



Publicado
16/05/2023
Fundação São Paulo

Publicado
16/05/2023
Fundação São Paulo



FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Parágrafo Primeiro: O valor do reembolso do Auxílio Escola refere-se apenas à mensalidade básica escolar e à matrícula e/ou ao transporte, ou seja, não inclui serviços extracurriculares, uniformes, material didático, refeições, etc.

Parágrafo Segundo: O reembolso ocorrerá no dia 20 (vinte) de cada mês, mediante documentação específica e apresentação mensal dos comprovantes originais de pagamento até o dia 10 (dez). Expirados os prazos estabelecidos, os reembolsos **não** serão realizados. Em ocorrendo o recesso administrativo no mês de dezembro, os prazos para a entrega do recibo e pagamento do auxílio escola poderão ser antecipados mediante ampla divulgação a ser feita pela DRH.

Parágrafo Terceiro: Para requerer o benefício os funcionários deverão apresentar a seguinte documentação:

I) Para concessão ou renovação do benefício (anual ou semestral):

1) Contrato de Prestação de Serviços Educacionais – ORIGINAL

- Vigência do contrato, nome do aluno, anuidade, valor da mensalidade, número de parcelas, período de permanência da criança na escola, assinatura e carimbo do Contratado e assinatura do Contratante e testemunhas;

2) Declaração da escola para concessão do reembolso

- Nome, assinatura e carimbo do responsável pela escola, nome do aluno e período, valor da mensalidade;

3) Requerimento

- Nome e setor do requerente, nome e data de nascimento do dependente, nome e assinatura do funcionário;

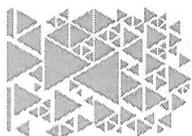
4) Certidão de Nascimento do aluno.

II) Para o reembolso mensal

1) Nota Fiscal - ORIGINAL

- Quando não se tratar de nota fiscal eletrônica, a mesma deve conter o nome do aluno, valor da matrícula, valor da mensalidade com o mês correspondente, assinatura e carimbo do responsável pela emissão;
- Quando se tratar de nota fiscal eletrônica, a mesma deve ser enviada, juntamente com o link que permita a verificação de sua autenticidade, ao endereço eletrônico da DRH (rh_beneficios@fundasp.org.br) no prazo indicado no parágrafo segundo desta cláusula, contendo o nome do aluno, valor da matrícula e o valor da mensalidade com o mês correspondente.





FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Rua João Ramalho, 182 - Perdizes
São Paulo/SP • CEP 05008-000
Fone: (11) 3670-3333
www.pucsp.br/fundasp

2) Boleto Bancário com Código de Barras – ORIGINAL

- Nome do aluno, valor da matrícula, valor da mensalidade com o mês correspondente e autenticação mecânica;

3) para reembolso do serviço de transporte

- Contrato de Prestação de Serviços;
- Recibo mensal em nome do beneficiário e contendo o nome do aluno, valor da prestação de serviço com o mês correspondente, assinatura e carimbo do responsável pela emissão;

Parágrafo Quarto: A constatação de irregularidades no procedimento supra acarretará suspensão imediata do benefício com averiguação dos fatos e eventual ressarcimento pelo funcionário à FUNDASP.

Cláusula 13 - Refeição Padrão - Desconto: Fica assegurado aos funcionários descontos na refeição padrão do Serviço de Alimentação existente nos *Campi* da FUNDASP, de acordo com as faixas salariais e percentuais abaixo:

- a) Para funcionários que recebem até 3 vezes o valor do salário-mínimo paulista, será concedido o desconto de 80% (oitenta por cento) na refeição padrão;
- b) Para funcionários que recebem de 3 até 5 vezes o valor do salário-mínimo paulista, será concedido o desconto de 60% (sessenta por cento) na refeição padrão;
- c) Para funcionários que recebem acima de 5 vezes o valor do salário-mínimo paulista, será concedido o desconto de 50% (cinquenta por cento) na refeição padrão.

III - LICENÇAS

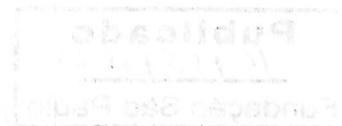
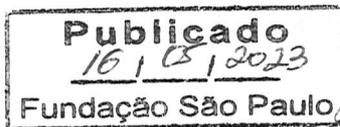
Cláusula 14 - Licença Não Remunerada: Todo funcionário, com mais de 05 (cinco) anos efetivos e ininterruptos de trabalho na FUNDASP, terá direito a 01 (uma) licença, não remunerada, de até 02 (dois) anos, para tratar de interesses particulares, não sendo este período computado para contagem de tempo de serviço, ou para qualquer outro efeito, inclusive legal.

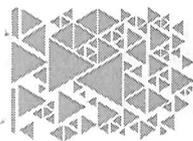
Parágrafo Primeiro: O funcionário deverá registrar seu pedido junto à DRH com, no mínimo, 30 (trinta) dias de antecedência do início do evento.

Parágrafo Segundo: Caso a licença seja solicitada por período inferior a 02 (dois) anos, o funcionário poderá solicitar a prorrogação da mesma, apenas uma vez, observado o limite máximo de 02 (dois) anos tratado no caput desta Cláusula.

Parágrafo Terceiro: O funcionário deverá entrar em contato com a DRH até 30 (trinta) dias antes do término da licença para regularização de sua situação funcional, seja para solicitação de retorno ao trabalho, seja para formalização do pedido de demissão.

Parágrafo Quarto: O direito a novo período de licença só será readquirido após novos 05 (cinco) anos de trabalho efetivo e ininterrupto.





FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Parágrafo Quinto: Considera-se demissionário o funcionário que, ao término do afastamento, caso não tenha regularizado sua situação, conforme acima previsto, não retornar às suas atividades.

Cláusula 15 - Licença Paternidade: Fica assegurada aos funcionários a licença paternidade de 07 (sete) dias úteis, a contar a partir da data de nascimento do filho.

Parágrafo Único: Esta licença também será concedida ao pai adotante de menores de idade, mesmo que a adoção seja em caráter provisório e decorra de decisão judicial.

Cláusula 16 - Licença por Adoção: Fica assegurada licença remunerada com duração de 120 (cento e vinte) dias a um dos pais, funcionária ou funcionário adotante de menores de idade, mesmo que a adoção seja em caráter provisório e que decorra de decisão judicial.

Parágrafo único: Quando o casal adotante for composto por funcionários administrativos da FUNDASP, a licença aqui tratada será concedida a apenas um deles.

Cláusula 17 - Gala ou Luto: Fica assegurada aos funcionários a licença gala ou luto de 07 (sete) dias úteis a contar a partir da data do evento, mediante apresentação de documentação comprobatória. A Licença luto será concedida em decorrência de falecimento de pai, mãe, padrasto, madrasta, filhos, cônjuge, companheiro (a), sogro (a), irmãos, neto (a), avós e dependentes juridicamente reconhecidos

Cláusula 18 - Licença em Caso de Doença de Filhos, Pais e Cônjuge: Fica assegurada licença remunerada de até 30 (trinta) dias, por evento, para o caso de doença grave dos filhos, pais, padrasto, madrasta, cônjuge ou companheira (o) do funcionário, precedido pela entrevista junto à Assistente Social da DRH e mediante a apresentação de relatório médico, avaliado pelo Serviço Médico da FUNDASP.

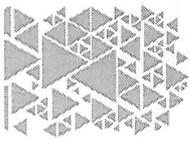
Cláusula 19 – Licença em Caso de Exercício de Função Pública: Fica assegurado, a critério da FUNDASP, aos funcionários efetivos, com pelo menos 03 (três) anos de atividades na Universidade, eleitos ou nomeados para cumprimento de mandato ou função pública remunerada, o direito à licença, com vencimentos, com duração coincidente com o mandato ou função pública, mediante comprovação de sua nomeação para tanto.

Parágrafo único – O benefício perdurará até que o funcionário seja exonerado, deixe a função pública ou se desligue do quadro de funcionários da FUNDASP e o seu valor corresponderá à diferença entre os proventos recebidos do Poder Público e o último salário recebido pelo funcionário.

IV - RESCISÃO CONTRATUAL

Cláusula 20 - Indenização por dispensa imotivada: Além do prazo de aviso prévio previsto na legislação ordinária, serão acrescidos 03 (três) dias a cada ano de trabalho a todos os funcionários demitidos sem justa causa, não havendo limite de tempo máximo para concessão deste acréscimo, condição essa mais benéfica do que a Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, que rege a matéria.





FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Parágrafo Único: O acréscimo previsto nesta cláusula será indenizado e não integrará o tempo de serviço do funcionário para nenhum efeito.

Cláusula 21 - Aviso Prévio para funcionários com, no mínimo, 50 anos de idade: Para os funcionários com, no mínimo, 50 (cinquenta) anos de idade, fica assegurado um acréscimo ao aviso prévio de 15 (quinze) dias, sem prejuízo da cláusula anterior.

Parágrafo Primeiro: Fica assegurada a manutenção do benefício previsto no *caput* aos funcionários que estiverem, no momento da data de assinatura deste instrumento, há, pelo menos, 06 (seis) meses de completarem 48 (quarenta e oito) anos de idade.

Parágrafo Segundo: Os 15 (quinze) dias de acréscimo de aviso prévio, citados nesta cláusula, serão indenizados e não integrarão o tempo de serviço do funcionário para nenhum efeito.

Cláusula 22 - Garantia de Emprego ao funcionário em Vias de Aposentadoria: Fica garantido o emprego ao funcionário que, comprovadamente, estiver a 24 (vinte e quatro) meses ou menos da aquisição do direito à aposentadoria por tempo de contribuição ou por idade e que contar com o mínimo de 03 (três) anos de trabalho na **FUNDASP**.

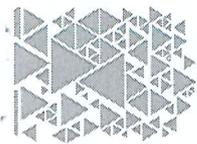
Parágrafo Primeiro: O funcionário quando entrar no período de estabilidade pré-aposentadoria deverá comprovar a sua situação junto à DRH da **FUNDASP**, mediante a apresentação de documento que ateste o tempo de serviço, o qual deverá ser emitido pelo INSS, através de seu site ou por meio de suas agências.

Parágrafo Segundo: O funcionário beneficiado pela garantia desta cláusula poderá ter seu contrato de trabalho rescindido por cometimento de falta grave, pedido de demissão ou, ainda, por mútuo acordo com a **FUNDASP**, neste último caso com a assistência da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

Cláusula 23 - Gestante-Dispensa: Fica assegurado o prazo suplementar de 60 dias após a estabilidade legal garantida à gestante (ADCT, artigo 10, item II, alínea "b"), no caso de dispensa sem justa causa. Neste caso fica garantida à funcionária a percepção dos salários correspondentes a todo o período a que se refere esta cláusula, sem prejuízo do pagamento do aviso prévio. Esta cláusula não se aplica às funcionárias com contrato de prazo determinado.

V - ESTABILIDADE NO EMPREGO

Cláusula 24 – Estabilidade em Período de Afastamento: Fica assegurado ao funcionário afastado, por acidente comum ou doença, estabilidade no emprego por igual período ao do afastamento, até o limite de 90 (noventa) dias, após a alta pelo órgão previdenciário e a devida comunicação à **FUNDASP**.



FUNDAÇÃO SÃO PAULO
mantenedora da PUC-SP

Parágrafo Primeiro: Em casos de acidente de trabalho, previsto no artigo 19 da Lei 8.213,91¹, prevalecerá o disposto no artigo 118, da Lei 8.213/91².

Parágrafo Segundo: O funcionário afastado poderá solicitar a dispensa de seu período de estabilidade, mediante apresentação de carta de próprio punho à Divisão de Recursos Humanos, caso deseje realizar a rescisão de seu contrato de trabalho, de comum acordo, na forma do artigo 484-A da CLT.

VI) FECHO

Cláusula 25 – Da omissão: Os benefícios não previstos na presente política serão regidos subsidiária e supletivamente pela Convenção Coletiva de Trabalho SEMESP/SAESP-SP/SAE-Sorocaba e, na falta, pela CLT.

Cláusula 26 – A Política de Benefícios aqui definida possui validade de 1 (um) ano, a contar da sua publicação.

São Paulo, 12 de maio de 2023.

José Rodolfo Perazzolo
Secretário Executivo da Fundação São Paulo

Ana Paula de Albuquerque Grillo
Procuradora da Fundação São Paulo

¹ Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

² Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Parágrafo único. O segurado reabilitado poderá ter remuneração menor do que a da época do acidente, desde que compensada pelo valor do auxílio-acidente, referido no § 1º do art. 86 desta lei.

(Revogado pela Lei nº 9.032, de 1995)

D557/2022

