



**Ata de Reunião entre  
DATAPREV e FENADADOS**

Data: 11 de Junho de 2014 – das 10 horas às 13:40 horas

Local: SINDPD RJ – Av. Presidente Vargas, 502, 12º e 13º andares. Centro. Rio de Janeiro, RJ.

**Representação da DATAPREV**

Rogério Dardeau de Carvalho  
Sergio Barbosa Basile  
Luiz Eduardo Waitz  
Glinaldo Martins Oliveira  
Simone Alves de Seixas

CGTS  
CGTS  
CGTS  
DEPE  
CGCJ

**Representação dos Empregados**

**Coordenação**

Célio Stembach  
Socorro Lago  
José Valmir Braz  
Marcelo Soriano de Brito  
Evandro M. Chiste  
Eudes Rodrigues da Silva  
Jose H. Brandão Ferreira  
Marthius Sávio C. Lobato

FENADADOS  
FENADADOS  
SINDPD CE  
SINDPD RJ  
SINDPD ES  
SINDPD DF  
SINDPD FEITTINF  
Consultor Jurídico FENADADOS

**Observadores**

Alberto Lincoln  
Tania Crespo  
Benedito E. De Jesus Junior

SINDPD RN  
SINDPD RJ  
SINDADOS BA

**Assessoria**

Elizete Mendes Nogueira  
Valdeci Félix Pereira

**Pauta: Terceira rodada de negociações sobre a pauta de reivindicações da FENADADOS referente à data-base de 1º de maio de 2014, entregue à DATAPREV em 31/03/2014. Apresentação pela FENADADOS de considerações às propostas da empresa.**

**Registro preliminar da Representação dos Empregados:** A representação dos trabalhadores solicita posicionamento formal sobre o ofício Fenadados 077/2014 de 6 de junho de 2014, sobre expedientes nos dias de jogos da Copa do Mundo FIFA 2014.



**Posicionamento da DATAPREV:**

A DATAPREV reafirma os termos do comunicado sobre os dias de jogos da Copa do Mundo de Futebol FIFA 2014, divulgado a todo o corpo funcional, em 4 de junho de 2014. Caso haja alteração de determinações de quaisquer executivos municipais ou estaduais, ou decisões, na esfera federal, sobre o tema, a DATAPREV se posicionará, comunicando imediatamente ao corpo funcional.

A representação dos trabalhadores solicita à empresa que considere as análises locais nas cidades-sede, com o objetivo de que sejam evitados problemas.

**I. REGISTROS DAS REPRESENTAÇÕES DOS EMPREGADOS:**

A representação dos trabalhadores reitera integralmente sua pauta de reivindicações apresentada no mês de março e que a empresa até o momento não responde em sua integralidade. Ressalta, por oportuno, que, conforme consta na Cláusula 10ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2013/2015, a vigência do atual ACT é de 2(dois) anos, não havendo que se falar em condição para manutenção das cláusulas, na medida que as mesmas já têm vigência própria, inclusive as postas em debate pela empresa.

Quanto as cláusulas apresentadas pela empresa, a FENADADOS aponta o seguinte:

1. A cláusula 42 uma vez que gerará melhoria nas condições de trabalho dos trabalhadores, não há qualquer objeção para a nova redação proposta, ficando condicionada ao referendado das assembleias gerais dos trabalhadores.
2. Quanto às Cláusulas 35 - Aviso Prévio e 36 - Dispensa, apresentamos a seguinte proposta para adequar a atual e iterativa jurisprudência do Supremo Tribunal Federal:
3.
  - a. Cláusula 35 - Aviso Prévio passará a ter a seguinte redação

**CLÁUSULA 35 – AVISO PRÉVIO**

É vedado o término da relação de emprego do trabalhador a menos que o ato seja motivado no comportamento ou seu desempenho.

§1º As dispensas serão comunicadas por escrito ao empregado, devidamente motivada, garantindo-se o amplo direito de defesa.

§ 2º Após a ciência, o empregado terá o prazo de 15 (quinze) dias úteis para apresentar à empresa defesa requerendo a reconsideração do ato. Poderá o empregado, requerer a oitiva de testemunhas para comprovar o alegado em sua defesa.

§ 3º Havendo defesa do trabalhador, a empresa formará uma comissão, composta por 3 (três) membros, sendo um indicado pela representação dos trabalhadores para analisar e julgar a defesa.



§ 4º Sendo o ato motivado provocado pelo empregador caberá ao mesmo, em caso de defesa do trabalhador, provar os motivos alegados, sob pena de nulidade do ato.

§ 5º Da decisão da comissão, caberá recurso no prazo de 10 (dez) dias úteis ao Presidente da empresa que deverá fundamentar sua decisão que, mantendo o ato motivado, deverá demonstrar a inconsistência das alegações de defesa, sob pena de nulidade e imputação de responsabilidade do ato ilegal.

§ 3º É direito do trabalhador que tiver seu recurso negado recorrer ao poder judiciário momento em que somente será considerado rescindido o contrato de trabalho com a decisão autorizativa do Poder Judiciário.

**CLÁUSULA 35-A** - O ato demissional ficará suspenso até o término de todos os procedimentos de defesa previsto na Cláusula 35, sendo vedado ao empregador impedir o pleno exercício do trabalho do empregado.

**b. A CLÁUSULA 36 PASSARÁ A TER A SEGUINTE REDAÇÃO:**

**CLÁUSULA 36 – DISPENSA MOTIVADA**

Fica vedada a dispensa sem justa causa por parte da empresa devendo a mesma motivar todos os atos que venha a por fim ao contrato de trabalho, limitando-se a motivação na capacidade ou comportamento do trabalhador, garantindo-se o amplo direito de defesa.

§ 1º Não será considerado motivo para o término do contrato de trabalho:

- a) o acesso ao poder judiciário em desfavor do empregador por supostas violações de leis e regulamentos, ou qualquer outro recurso na esfera administrativa;
- b) após o término da licença médica por doença;
- c) qualquer ato de discriminação por raça, cor, sexo, opiniões políticas;

**CLÁUSULA 36-A – DAS DEMISSÕES COLETIVAS**

Considera-se demissão coletiva o rompimento do contrato de trabalho de mais de 5(cinco) empregados em âmbito nacional, com o mesmo fundamento.



§ 1º Para a concretização das demissões coletivas, deverá a empresa entabular negociação coletiva de trabalho, com antecedência mínima de 6(seis) meses que antecedem a data do rompimento dos contratos de trabalho.

§ 2º Para efeito da demissão coletiva a empresa deverá comprovar os motivos dos términos previstos, o número de trabalhadores envolvidos e o período que ocasionará esses términos;

§ 3º Terá a representação dos trabalhadores a oportunidade de, no prazo de 6(seis) meses após as tratativas negociais para evitar a demissão coletiva, prevista no § 1º, para realizar consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar os términos do contrato de trabalho.

§ 4º Tratando-se de empresa pública deverá buscar alternativas, devidamente comprovado, para que os trabalhadores envolvidos sejam requalificados e realocados no mercado de trabalho, antes do término do contrato de trabalho.

§ 5º Terá a representação dos trabalhadores a oportunidade de, no prazo de 6 (seis) meses da notificação da empresa de seu impedimento no cumprimento do parágrafo 4º acima, para buscar alternativas de requalificação e realocação no mercado de trabalho, antes do término do contrato de trabalho.

**CLÁUSULA 36-A** - O ato demissional ficará suspenso até o término de todos os procedimentos de defesa previsto na Cláusula 36, sendo vedado ao empregador impedir o pleno exercício do trabalho do empregado.

4. Quanto as demais cláusulas em que a empresa propõe a sua alteração, uma vez que a mesma tem a intenção de prejudicar os trabalhadores, configurando desta forma o retrocesso social vedado pela CRB/88, a representação dos trabalhadores as rejeita em sua totalidade.
5. Por fim a representação dos trabalhadores aguardará a manifestação da empresa da totalidade da reivindicação apresentada pelos trabalhadores.

## II. REGISTROS DA DATAPREV:

A DATAPREV registra que já se posicionou sobre todos os pleitos apresentados na pauta recebida em 30/03/2014, inclusive os de natureza econômica, aqui reafirmados. A empresa vê de forma muito positiva a entrega pela FENADADOS de uma contraproposta a algumas cláusulas. Isso reafirma, como tem feito a empresa, o processo negocial como o meio de composição dos interesses e responsabilidades das partes. A DATAPREV entende, porém, que a análise das contrapropostas apresentadas, nesta data, pela FENADADOS, em especial, das cláusulas 35ª e 36ª, demanda estudos aprofundados, pelo quê, sugere que a resposta da empresa se dê numa outra rodada de negociações.



Nesta oportunidade a DATAPREV convida a FENADADOS para uma apresentação sobre os programas de qualidade de vida, oferecidos pela empresa, no âmbito da Coordenação Geral de Qualidade de Vida, órgão da Diretoria de Pessoas.

Nada mais havendo, as partes firmam a presente ata em duas vias de igual teor e agendam uma nova rodada de negociações para do dia 23/07/2014, às 10h, no SINDPD RJ, situado na Av. Pres. Vargas, 502, no Centro, Rio de Janeiro. As partes concordam com a data de 21/07/2014, às 10h, na sede da empresa, no Rio de Janeiro, para a apresentação da CGQV à FENADADOS.