



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

PROCESSO ADMINISTRATIVO ELETRÔNICO Nº 18/2400-0004360-5

PARECER Nº 17.439/18

Procuradoria de Pessoal

EMENTA:

**EMPREGADOS DAS FUNDAÇÕES EXTINTAS.
ACOMPANHAMENTO À CONSULTA, EXAME, INTERNAÇÃO
HOSPITALAR E PROCEDIMENTO AMBULATORIAL.**

As hipóteses de afastamento do empregado para acompanhamento de familiar em tratamento de saúde poderá ser objeto de negociação coletiva, que estabelecerá os parâmetros a serem observados. Enquanto não celebrado acordo coletivo, os afastamentos deverão observar o disposto no artigo 473 da CLT.

AUTORA: ADRIANA MARIA NEUMANN

Aprovado em 25 de outubro de 2018.



Nome do documento: FOLHA_IDENTIFICACAO.doc

Documento assinado por

Órgão/Grupo/Matrícula

Data

Gisele de Melo Kaiser Stahlhoefer

PGE / GAB-AA / 358609001

25/10/2018 09:58:42





ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

PARECER

EMPREGADOS DAS FUNDAÇÕES EXTINTAS. ACOMPANHAMENTO À CONSULTA, EXAME, INTERNAÇÃO HOSPITALAR E PROCEDIMENTO AMBULATORIAL.

As hipóteses de afastamento do empregado para acompanhamento de familiar em tratamento de saúde poderá ser objeto de negociação coletiva, que estabelecerá os parâmetros a serem observados. Enquanto não celebrado acordo coletivo, os afastamentos deverão observar o disposto no artigo 473 da CLT.

A Secretaria de Estado da Modernização Administrativa e dos Recursos Humanos encaminha expediente no qual se controverte acerca da concessão de licença/afastamento para acompanhamento de pessoa da família para empregados integrantes do quadro de pessoal da extinta Fundação para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos, ora Quadro Especial vinculado à SMARH.

A Divisão de Pessoal do Departamento Administrativo da SMARH abriu o expediente solicitando à assessoria jurídica da pasta orientação sobre o tratamento a ser conferido aos empregados do Quadro Especial da FDRH, ora vinculado à SMARH, no que respeita ao afastamento para acompanhamento de pessoas da família em consultas, exames e internações hospitalares. Informa que vários questionamentos têm surgido, uma vez que até 31 de maio de 2018 a licença vinha regulada no acordo coletivo de trabalho em caráter mais abrangente do que o previsto no artigo 473 da CLT.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

A assessoria jurídica registrou que a matéria vinha disciplinada na Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018 que, contudo, teve seu prazo de vigência expirado em 31 de maio de 2018, bem como que a legislação de extinção da FDRH resguardou apenas os direitos decorrentes diretamente dos planos de emprego, não alcançando benefícios previstos em normas coletivas. Contudo, invocou, em favor de tratamento mais benéfico, as normas da Constituição Federal, do Estatuto da Criança e do Adolescente e do Estatuto do Idoso protetivas dos direitos das crianças e dos idosos. Ao final, porém, por se tratar de questão peculiar, relativa a quadro especial de empregados celetistas, sugeriu encaminhamento a esta Procuradoria-Geral para exame dos seguintes questionamentos:

1) Existe possibilidade de abonar o período relacionado ao turno/horas, em que o servidor precisa levar seu filho menor ao médico para consulta? Se existir, como proceder?

2) Qual será o procedimento adotado para quem não puder comparecer ao serviço por mais de 01 (um) dia por ano, tendo em vista necessidade de acompanhamento de filho menor doente? Tem como estipular um prazo maior do que o da CLT? Em caso afirmativo, pode ser feito por meio de Instrução Normativa ou necessário ser realizado por outro tipo de norma?

3) Em caso de conceder a possibilidade de afastamento/licença superior a 1 (um) dia, assim como aceitar o atestado de comparecimento a consulta relativo a filho menor, esses direitos se estenderiam a outros membros da família (como idosos), mesmo considerando que as previsões contidas na convenção não estariam mais vigente, nos termos do artigo 614, §3º da CLT?

A sugestão foi acolhida pelo Agente Setorial desta Procuradoria-Geral e pelo Secretário de Estado da Modernização Administrativa e dos Recursos Humanos, sendo o expediente a mim distribuído em caráter de urgência.

É o relatório.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

Inicialmente, cumpre referir que a consulta diz respeito a empregados que pertenciam ao Quadro da Fundação para o Desenvolvimento de Recursos Humanos – FDRH cuja extinção foi autorizada pela Lei nº 14.982, de 16 de janeiro de 2017, que assim dispõe, no que aqui interessa:

Art. 1º Fica o Poder Executivo autorizado a extinguir as seguintes fundações integrantes da Administração Pública Indireta do Estado do Rio Grande do Sul:

(...)

V - Fundação para o Desenvolvimento de Recursos Humanos – FDRH –, criada a partir de autorização prevista na Lei n.º 6.464, de 15 de dezembro de 1972;

(...)

Art. 5º Durante o processo de extinção, os empregados do quadro de pessoal das fundações referidas no art. 1.º de que tratam a Lei n.º 14.187, de 31 de dezembro de 2012, a Lei n.º 14.509, de 4 de abril de 2014, a Lei n.º 14.437, de 13 de janeiro de 2014, a Lei n.º 14.420, de 6 de janeiro de 2014, a Lei n.º 13.955, de 23 de março de 2012, e a Lei n.º 14.497, de 3 de abril de 2014, terão seus contratos de trabalho rescindidos, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, com o pagamento das respectivas verbas rescisórias, na forma da legislação trabalhista.

§ 1º Não se aplica o disposto no “caput” aos empregados estabilizados legal ou judicialmente, os quais serão aproveitados ou colocados em disponibilidade na Administração Pública Estadual.

(...)

§ 4º Extintas as fundações referidas no art. 1.º desta Lei, ficam extintos todos os Planos de Empregos, Funções e Salários referidos no “caput” e § 3.º.

Regulamentando a Lei nº 14.982, de 16 de janeiro de 2017, foi editado o Decreto nº 53.756, de 18 de outubro de 2017, do qual vale destacar:

Art. 1º No prazo de até cento e oitenta dias, a contar da publicação deste Decreto, deverão ser encaminhados a registro os atos referentes à extinção das Fundações abaixo indicadas, nos termos da Lei nº 14.982, de 16 de janeiro de 2017:

(...)



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

V - Fundação para o Desenvolvimento de Recursos Humanos – FDRH, criada a partir de autorização prevista na Lei n.º 6.464, de 15 de dezembro de 1972;

Art. 4º Durante o processo de extinção, os empregados do quadro de pessoal das Fundações referidas no art. 1º da Lei n.º 14.982/2017, terão seus contratos de trabalho rescindidos, com o pagamento das respectivas verbas rescisórias, na forma da legislação trabalhista.

§ 1º Não se aplica o disposto no “caput” deste artigo aos empregados estabilizados legal ou judicialmente, os quais serão aproveitados ou colocados à disposição da administração pública estadual. (...)

§ 3º Aplica-se o disposto no “caput” deste artigo aos empregados dos quadros de empregos em extinção de que tratam o art. 23 da Lei n.º 14.187, de 31 de dezembro de 2012, o art. 16 da Lei n.º 14.509, de 14 de abril de 2014, o art. 20 da Lei n.º 14.437, de 13 de janeiro de 2014, o art. 19 da Lei n.º 14.420, de 6 de janeiro de 2014, o art. 22 da Lei n.º 13.955, de 23 de março de 2012 e o art. 18 da Lei n.º 14.497, de 3 de abril de 2014.

§ 4º Extintas as Fundações referidas no art. 1º da Lei n.º 14.982/2017, ficam extintos todos os Planos de Empregos, Funções e Salários referidos no art. 5º, § 3.º da referida Lei. (...)

Já o Decreto n.º 54.104, de 13 de junho de 2018, por sua vez, tratou especificamente do encerramento das atividades da Fundação para o Desenvolvimento de Recursos Humanos – FDRH, prescrevendo, quanto aos empregados da Fundação, o seguinte:

(...) Art. 2º Os servidores estáveis, legal ou judicialmente, integrantes dos Quadros de Pessoal da Fundação, referidos no art. 5º, “caput” e §1º, da Lei n.º 14.982, de 16 de janeiro de 2017, passam a compor Quadro Especial vinculado à SMARH e poderão ter exercício designado, de acordo com a necessidade de serviço, nos demais órgãos da Administração Direta do Poder Executivo Estadual, observada, em qualquer caso, a pertinência com as atribuições do emprego. (redação conferida pelo Decreto n.º 54.243, de 27 de setembro de 2018)

§ 1º A designação de exercício referida no “caput” deste artigo dar-se-á por ato do Secretário da SMARH, mediante concordância do Secretário da



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

Pasta de destino, bem como da ciência do servidor. (redação conferida pelo Decreto nº 54.243, de 27 de setembro de 2018)

§ 2º O servidor poderá ser colocado à disposição da administração pública estadual indireta, mediante sua concordância, independente do exercício de cargo ou função de confiança, nos termos da legislação vigente, respeitada a pertinência com as atribuições de origem.

§ 3º Para o aferimento da pertinência entre as atribuições de origem do emprego e as tarefas a serem desenvolvidas no local de destino, a SMARH poderá fazer uso das avaliações realizadas para fins de aplicação do disposto no Decreto nº 53.851, de 22 de dezembro de 2017, e IN 01/2018 da SMARH, art. 5º, “caput” e parágrafo único.

(...)

Art. 5º Ficam resguardados os direitos decorrentes diretamente dos Planos de Empregos, de Funções e de Salários da Fundação, referidos no art. 5º, “caput” e §1º, da Lei nº 14.982/2017, até então vigentes, naquilo em que entendidos como matéria de regulamento de empresa.

Parágrafo único. Não se aplica o disposto no “caput” deste artigo aos atributos recebidos em decorrência do local do trabalho ou do tipo de atividade, os quais deverão ser baixados e, posteriormente, mediante análise do caso concreto, poderão ser novamente atribuídos pelo local de destino, se assim configurar-se cabível. (...)

Portanto, os empregados da extinta FDRH passaram a compor Quadro Especial vinculado à SMARH e tiveram resguardados somente direitos decorrentes diretamente dos originais Planos de Emprego da Fundação, naquilo que mereça qualificação de regulamento de empresa. Mantiveram, porém, intacta sua condição de empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Por conseguinte, em face da condição celetista, resta desde logo afastada qualquer possibilidade de que o fundamento legal para o gozo de quaisquer direitos venha a ser buscado na LC nº 10.098/94, que alcança apenas servidores vinculados ao regime estatutário.

E na Consolidação das Leis do Trabalho, o direito de afastamento para acompanhamento de atendimento de saúde de familiares dos empregados vem



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

disciplinado no artigo 473:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

(...)

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

Contudo, ainda que a disciplina do mencionado artigo 473 seja aplicável aos empregados do Quadro Especial da FDRH, ora vinculado à SMARH, diante da peculiar situação funcional destes, cumpre examinar a eventual ampliação desse direito por outros instrumentos normativos.

Nessa senda, importa destacar que tanto o Plano de Empregos, Funções e Salários criado pela Lei nº 13.955/12 quanto o anterior Plano de Classificação de Cargos e Salários autorizado pelo Chefe do Poder Executivo em setembro de 1990, ambos da FDRH, nada dispunham sobre faltas ao serviço para acompanhamento à consulta, exame, internação hospitalar e procedimento ambulatorial de familiares, não se tratando, portanto, de direitos que pudessem ser alcançados pela norma protetiva do artigo 5º do Decreto nº 54.104/18.

Já o Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018, firmado entre a FDRH e o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE FUNDAÇÕES ESTADUAIS DO RIO GRANDE DO SUL - SEMAPI continha disciplina sobre faltas ao serviço para acompanhamento de familiares em atendimento de saúde:

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA
ACOMPANHAMENTO DE PESSOAS DA FAMÍLIA



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

A Fundação abonará as faltas ao serviço para acompanhamento à consulta, exame, internação hospitalar e procedimento ambulatorial do:

a) pai, mãe ou responsável legal devidamente comprovado de menores de 18 (dezoito) anos de idade ou portadores de deficiência quando ocorrerem no turno de trabalho do empregado, limitado o benefício a 12 (doze) ao ano ou, se a mãe tiver mais de 1 (um) filho, a 20 (vinte) ao ano;

b) do pai, mãe ou responsável legal de menor de 18 (dezoito) anos de idade portador de doença crônica de natureza incapacitante, o limite de faltas, independentemente do número de filhos, será de 20 (vinte) dias;

c) empregado (a) para acompanhar pai, mãe, irmãos, avós, cônjuge, companheiro (a) filho (a), enteado (a) e demais dependentes legais, limitado o benefício a 12 (doze) ao ano.

Parágrafo Único - O quantitativo acumulado anual de dias de licença, considerando todas as situações previstas no "caput", fica limitado a 20 (vinte) dias, devidamente comprovado por atestado fornecido por médico, clínica ou hospital.

Ocorre, porém, que, de acordo com a cláusula primeira do acordo, sua vigência foi ajustada para o período compreendido entre 1º de junho de 2017 e 31 de maio de 2018, de modo que, diante da vedação do artigo 614, § 3º, da CLT à ultratividade das normas coletivas, não mais se pode cogitar de concessão desses afastamentos com base na Cláusula 52ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018.

Todavia, é preciso lembrar que, muito embora não seja possível a celebração de acordos coletivos pelo ente público para concessão de benesses de natureza econômica, que importem acréscimo de despesas, diante da previsão constitucional de que a concessão de vantagem ou aumento da remuneração, a qualquer título, ao pessoal da Administração Pública direta, autárquica ou fundacional exige edição de lei em sentido formal, além de previsão na lei de diretrizes orçamentárias e prévia dotação (arts. 37, "caput", X, e 169, "caput" e § 1º, I e II, da Constituição Federal de 1988), a negociação coletiva trabalhista e consequente celebração de acordos ou convenções coletivas de trabalho é viável, desde que envolvendo somente cláusulas sociais. Nesse sentido, a Orientação Jurisprudencial nº 05 da Seção de Dissídios Coletivos do TST:



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

DISSÍDIO COLETIVO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. POSSIBILIDADE JURÍDICA. CLÁUSULA DE NATUREZA SOCIAL (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social. Inteligência da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 206/2010.

E aplicando esse entendimento, vale destacar os seguintes julgados do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. SERVIDOR PÚBLICO CELETISTA. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. REDUÇÃO DA JORNADA. VANTAGEM ECONÔMICA. NÃO RECONHECIMENTO. A Administração Pública direta, autárquica ou fundacional só pode conceder vantagem ou aumento de remuneração, a qualquer título, a seu pessoal mediante autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias e prévia dotação, sem exceder os limites estabelecidos na Lei de Responsabilidade Fiscal (arts. 37,"caput", X, XI, XII e XIII, 39, § 3º, e 169,"caput"e § 1º, I e II, da Constituição Federal, e Lei Complementar nº 101/2001). De forma que a negociação coletiva que envolve empregados da administração pública, fica limitada às cláusulas de natureza social. Nesse sentido, não há como se validar cláusula coletiva que estabelece a redução da carga horária, prevista no contrato de trabalho, para seis horas diárias, pois se trata de cláusula com repercussão econômica. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 48800-70.2009.5.15.0141, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 15/04/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/04/2015)

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO AJUIZADO EM FACE DE FUNDAÇÃO PÚBLICA. REIVINDICAÇÕES DE NATUREZA ECONÔMICA. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. Conforme a Orientação Jurisprudencial nº 5 desta Seção de Dissídio Coletivos, aplicável também aos empregados das fundações públicas sem fins lucrativos, o cabimento de dissídios coletivos se admite exclusivamente para a apreciação de cláusulas



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

de natureza social, não sendo juridicamente possível o exame de reivindicações de natureza econômica. Precedentes específicos. Recurso ordinário a que se nega provimento. (RO-5316-35.2012.5.15.0000, Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 15/12/2014, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 19/12/2014)

AGRAVO REGIMENTAL. EFEITO SUSPENSIVO DE SENTENÇA NORMATIVA. FUNDAÇÃO PÚBLICA. EMPREGADOS SOB O REGIME CELETISTA. POSSIBILIDADE JURÍDICA DE CONCESSÃO DE CLÁUSULAS DE NATUREZA SOCIAL. 1. A Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho tem mitigado a restrição contida na Orientação Jurisprudencial nº 5 para a apreciação de cláusulas de conteúdo nitidamente econômico. Admite-se, assim, desde que o autorizem as peculiaridades do caso concreto, a apreciação de pedidos de natureza social nos Dissídios Coletivos suscitados em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados no regime celetista. 2. Decisão Regional em consonância com esse entendimento. 3. A impugnação de cláusulas sociais com repercussão econômica, que não tenham sido objeto de insurgência anterior da parte, não pode prevalecer apenas em sede de Agravo Regimental. Configura-se, na hipótese, preclusão. 4. Agravo Regimental a que se nega provimento. (TST-AgR-ES-1921-52.2012.5.00.0000, Rel. Min. João Orestes Dalazen, SDC, DEJT 10/09/2012)

E esta Procuradoria-Geral, examinando precisamente a situação funcional de empregados das fundações extintas, no Parecer nº 17.255/18, da lavra da Procuradora do Estado Janaína Barbier Gonçalves, igualmente reconheceu que a vedação para celebração de acordos/convenções coletivas de trabalho alcança somente as cláusulas de natureza econômica:

“(…) E, dessa forma, ainda que não exista óbice para que o Estado venha, no âmbito de sua competência administrativa, a extinguir os Planos de Empregos e Funções e os respectivos quadros, em uma interpretação sistemática do anteprojeto de lei, do art. 5º e parágrafos da Lei Estadual nº 14.982/2017, do art. 37, II da Constituição Federal e do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, parece ser mais adequado o entendimento de que a previsão de que esses sejam extintos no momento da extinção das



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

fundações, prevista no parágrafo § 4º, não implica a extinção imediata dos empregos ocupados por empregados estabilizados legal ou judicialmente, os quais deverão ser aproveitados em Órgãos da Administração Direta.

Para tanto, deverá ser mantido o atual regime celetista, sendo resguardados os direitos decorrentes diretamente dos planos até então instituídos, naquilo em que entendidos como matéria de regulamento de empresa, direitos esses que aderiram ao contrato de trabalho e que não podem, nem mesmo por força da Lei Estadual nº 14.982/2017, vir a ser suprimidos, não se tratando, porém, de quadro em extinção.

Ressalva-se, entretanto, que com o aproveitamento dos empregados estáveis na Administração Direta **não caberão mais negociações e acordos coletivos que envolvam cláusulas de conteúdo econômico**, permanecendo hígidos apenas os direitos que estiverem em vigor no momento da extinção das fundações e até o esgotamento do seu prazo de validade, nos termos do art. 614, § 3º, da CLT. Sobre a impossibilidade de negociações e acordos coletivos, cumpre transcrever parte do PARECER 16831/16:

“Explicitando melhor o tema, oportuna a doutrina de Mauricio Godinho Delgado (Curso de direito do trabalho. 13. Ed. - São Paulo : LTr, 2014. pp. 1448-49):

b) Entes Estatais - A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho, regra geral, não tem considerado constitucional a negociação coletiva intentada entre sindicatos de servidores públicos celetistas e respectivos entes públicos empregadores. Embora ratificada pelo Brasil, a Convenção 154 da OIT, de fomento à negociação coletiva, que se refere, inclusive, à administração pública (art. 1º, 3), a Corte Máxima tem entendido que o instituto não foi estendido a esse campo pela Constituição. Não se trataria, aqui, precisamente de falta de legitimidade do respectivo sindicato de servidores públicos, porém de inaplicabilidade do instituto negocial coletivo à esfera da administração pública.

É preciso, entretanto, ponderar o surgimento de inovação normativa importante nesta seara: a ratificação da Convenção 151 da OIT, sobre relações de trabalho na função pública, ocorrida em 2010, pelo Decreto Legislativo n.206 (Diário Oficial de 08.04.10). Ora, esse diploma internacional ratificado autoriza e estimula a prática da negociação coletiva trabalhista no segmento estatal, abrindo novas possibilidades interpretativas quanto a esse tema. Naturalmente que a Constituição da República impõe imperativo



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

obstáculo ao manejo da negociação coletiva, em qualquer circunstância, relativamente a certas matérias, especialmente aquelas que envolvam elevação de despesas, as quais ficam circunscritas a texto de diploma legal (nesta linha, ver, por exemplo, preceitos contidos nos seguintes artigos da CF/88: 37,II, V, X, XI, e § 8º; 39; 165; 167; 169).

No caminho aberto pelas novas induções trazidas pela Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho, a Seção de Dissídios Coletivos do TST, a partir do segundo semestre de 2010, passou a conferir relevo à distinção entre cláusulas econômicas e cláusulas meramente sociais, estas sem conteúdo econômico, para fins de celebração de negociação coletiva trabalhista e instauração de processo de dissídio coletivo. Embora o texto original da OJ 05 da SDC/TST não faça semelhante diferenciação - vedando, genericamente, tanto a negociação coletiva (ACT ou CCT) como o dissídio coletivo quanto a pessoas jurídicas de direito público, mesmo que contratando servidores pela CLT-, a maioria da Seção, em face do novo diploma internacional ratificado, preferiu abrir senda inovadora na jurisprudência consolidada, relativamente às cláusulas meramente sociais, sem conteúdo econômico.

Por fim, em setembro de 2012, o TST conferiu nova redação à OJ 05 de sua SDC, de maneira a permitir a ação de dissídio coletivo, entre tais partes, quanto às chamadas cláusulas sociais. **Por consequência lógica, a negociação coletiva trabalhista também estaria implicitamente franqueada nesse segmento social e institucional, desde que envolvendo somente cláusulas sociais.”**

Nessa linha, referidos empregos devem ser mantidos – sendo extintos à medida que vagarem - com os direitos decorrentes dos respectivos Planos de Empregos e Funções, ainda que estes, por força do § 4º, art. 5º, da Lei Estadual nº 14.982/2017, já tenham sido extintos.

Ante o exposto, face aos questionamentos contidos na consulta, conclui-se que a interpretação a ser dada ao art. 5º da Lei 14.982/17 é de:

Que a extinção dos Planos de Empregos e Funções e os respectivos quadros, na forma prevista no parágrafo §4º, não implica a extinção imediata dos empregos ocupados por empregados dos estabilizados legal ou judicialmente, os quais deverão ser aproveitados em Órgãos da Administração Direta;



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

Devem ser mantidos os empregos titulados por empregados estáveis – extinguindo-os na medida em que vagarem-, no regime celetista, sendo resguardados os direitos decorrentes diretamente dos planos até então vigentes, naquilo em que entendidos como matéria de regulamento de empresa, direitos esses que aderiram ao contrato de trabalho e que não podem, nem mesmo por força da Lei Estadual nº 14.982/2017, vir a ser suprimidos;

Impossibilidade de negociações e acordos coletivos que envolvam cláusulas de conteúdo econômico, permanecendo hígidos os direitos resguardados que estiverem em vigor no momento da extinção da fundação e até o esgotamento do seu prazo de validade, nos termos do art. 614, § 3º, da CLT.”(destaquei)

Portanto, há viabilidade de que a matéria seja disciplinada por meio de acordo coletivo de trabalho, após negociação a ser entabulada com o sindicato representativo. E é bom que desde logo se afirme que, diante da similitude das situações funcionais, conveniente que a negociação alcance também os empregados das demais fundações extintas.

Em outra senda, necessário ponderar que, como bem demonstra a cláusula do acordo coletivo antes transcrito, a administração estadual, certamente atenta aos deveres de um Estado com responsabilidade social na garantia dos princípios constitucionais de proteção à infância e à família previstos na Constituição Federal (art. 227 e 230) e que permeiam outros diplomas normativos (Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei 8.069/90, e Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741/03), vinha ampliando para além do disposto no artigo 473 da CLT as possibilidades de afastamento para acompanhamento de familiares em razão de tratamento da saúde, o que se põe em linha com entendimento que vem ganhando espaço no âmbito da Justiça laboral:

"RECURSO ORDINÁRIO. AUSÊNCIA DO EMPREGADO PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO ENFERMO. DIREITO FUNDAMENTAL DO MENOR RESGUARDADO NO PODER-DEVER DO PAI. APLICAÇÃO CONJUNTA DAS NORMAS DO ART. 227 DA CF/88 E DO ART. 4º DO ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO INTEGRAL DO MENOR, DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. NEGATIVA POR PARTE DO EMPREGADOR. ATO ILÍCITO. DANO MORAL CONFIGURADO. O empregado tem direito a ausentar-se do trabalho para acompanhar filho ou dependente previdenciário em consulta médica, internação hospitalar ou em domicílio, sempre que assim o recomendar um profissional da medicina por meio do respectivo atestado médico. Trata-se de dar máxima efetividade aos Princípios da Proteção Integral do Menor, da Função Social da Empresa e da Dignidade da Pessoa Humana. A conduta do empregador que nega o direito do menor (resguardado na pessoa do pai-empregado), além de violar as normas principiológicas em questão, malfere os textos dos arts. 227 da CF/88 e 4º da lei 8.069/90 sendo, pois, ilícita. O dano moral decorre da própria angústia do pai que se vê impedido de atender ao filho enfermo (dano in re ipsa). Recurso ordinário conhecido e, no ponto, provido para condenar o empregador ao pagamento de indenização por dano moral" (TRT da 4ª Região, 3a. Turma, 0001010-21.2012.5.04.0811 RO, em 09/09/2014, Desembargador Gilberto Souza dos Santos - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Ricardo Carvalho Fraga, Juiz Convocado Marcos Fagundes Salomão)

DESCONTOS POR FALTAS INDEVIDOS. ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR DE IDADE EM INTERNAÇÃO HOSPITALAR. Apesar de não haver legislação expressa quanto ao direito do empregado de faltar justificadamente ao trabalho para acompanhamento dos seus filhos ao médico e/ou internação hospitalar, tal direito lhe é garantido, sempre que houver recomendação médica por meio do respectivo atestado, pois devem ser observados os Princípios da Proteção Integral do Menor, da Função Social da Empresa e da Dignidade da Pessoa Humana. Assim, autorizar a conduta do empregador de efetuar o desconto destes dias não laborados pela mãe trabalhadora, seria negar o próprio direito do menor de ser assistido por seu responsável legal justamente no momento em que mais necessita de seus cuidados, o que, além de violar os princípios já transcritos, malfere os textos dos arts. 227 da CF/88 e 4º da lei 8.069/90 sendo, pois, ilícito tal desconto. (TRT-2 - RO: 00025466820135020009 SP 00025466820135020009 A28, Relator: VALDIR FLORINDO, Data de Julgamento: 09/12/2014, 6ª TURMA, Data de Publicação: 17/12/2014)



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

Então, diante do arcabouço constitucional e legal de proteção integral à criança e ao idoso que vinha orientando o agir da Administração em relação aos afastamentos para acompanhamento de familiares em razão de tratamento da saúde, de um lado, e, de outro, em face do princípio da legalidade que necessariamente conforma o agir da Administração, concluo que a matéria poderá ser objeto de negociação coletiva, que fixará os parâmetros a serem observados.

E aqui cabe um registro final: mesmo que dos princípios constitucionais decorra orientação de que se confira aos empregados das extintas fundações uma proteção mais ampla do que aquela prevista na CLT, a Administração não está jungida a manter os exatos termos em que o benefício havia sido concedido no acordo coletivo anterior, uma vez que se faz necessário ponderar a nova realidade decorrente do próprio contexto da extinção e a desejável uniformidade de tratamento aos servidores submetidos a idêntico regime jurídico, uma vez que vários benefícios antes concedidos aos empregados das Fundações não guardam similitude com as vantagens deferidas aos demais celetistas da Administração direta.

Face ao exposto, concluo que a matéria relativa aos afastamentos do empregado para acompanhamento de familiar em tratamento de saúde poderá ser objeto de negociação coletiva, que estabelecerá os parâmetros a serem observados. Todavia, enquanto não celebrado acordo coletivo, os afastamentos deverão observar o disposto no artigo 473 da CLT, já que expirado o prazo de vigência do anterior acordo.

É o parecer, em regime de urgência.

Porto Alegre, 10 de outubro de 2018.

ADRIANA MARIA NEUMANN
Procuradora do Estado

PROA nº 18/2400-0004360-5



Nome do arquivo: 3_Parecer_FDRH_acompanhamento_menor.pdf
Autenticidade: Documento Íntegro



DOCUMENTO ASSINADO POR	DATA	CPF/CNPJ	VERIFICADOR
Adriana Maria Neumann	22/10/2018 15:36:51 GMT-03:00	58941029015	Assinatura válida

Documento Assinado Digitalmente

Documento eletrônico assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

Processo nº 18/2400-0004360-5

Acolho as conclusões do Parecer da Procuradoria de Pessoal, de autoria da Procuradora do Estado ADRIANA MARIA NEUMANN.

Restitua-se à Secretaria da Modernização Administrativa e dos Recursos Humanos, com vista prévia ao Agente Setorial.

**Eduardo Cunha da Costa,
Procurador-Geral Adjunto
para Assuntos Jurídicos.**



Nome do arquivo: DESPACHO_ACOLHIMENTO

Autenticidade: Documento Íntegro



DOCUMENTO ASSINADO POR	DATA	CPF/CNPJ	VERIFICADOR
Eduardo Cunha da Costa	24/10/2018 18:13:08 GMT-03:00	96296992068	Assinatura válida

Documento eletrônico assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.