

## Introdução

As propostas encaminhadas à Comissão de Sistematização (até 19/8) estão apresentadas em **vermelho** e foram inseridos nos respectivos Títulos, Capítulos e Parágrafos do texto original do Acordo e seus Aditivos. Em seguida estão propostas de **Novos Capítulos**: Estímulo à formação continuada; Da jornada dos Motoristas; Dos direitos da Mulher; Dos Direitos dos Servidores Técnicos em Radiologia, Dos Direitos dos Servidores Portadores de Necessidades Especiais, Disposições Gerais e Demandas gerais dos Trabalhadores (que podem ser incluídas em outros capítulos ou criados capítulos novos).

Justificativas e comentários (quando necessários) estão na sequência de cada ponto destacadas na **cor verde**. Em **marrom claro** estão pequenas observações da Comissão de Sistematização. E por falar em cores, o que aparece em azul no texto original do Acordo é referente a emendas dos Aditivos do Acordo.

Lembramos que a comissão de sistematização não analisou o conteúdo das propostas, apenas as relacionou e em alguns casos alertou para impossibilidade de integrarem um acordo coletivo. As que forem aprovadas nas assembleias da Capital e Interior serão enviadas para a mesa de negociações.

Importante frisar também que os negociadores que representam a Reitoria na COPERT reiteraram que as chamadas “clausulas econômicas” não podem ser abordadas em Acordo Coletivo de entidade pública, como a USP. Ou seja, tudo o que envolve gastos diretos não é com eles. Por isso, já estabelecemos que o que não for aceito com essa justificativa será encaminhado para ser negociado com a CODAGE ou diretamente com a Reitoria.

Calendário de Assembleias: São Paulo, 21/8; De 22 a 28/8 assembleias no interior; 29/8 assembleia final em São Paulo.

Sugestões de novas redações para os tópicos bem como correções ortográficas e gramaticais também são bem vindas e devem ser enviadas para o e-mail do SINTUSP – [sintusp@sintusp.org.br](mailto:sintusp@sintusp.org.br).

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

UNIVERSIDADE DE SAO PAULO, CNPJ n. 63.025.530/0001-04, neste ato representado(a) por seu Reitor, Sr(a). MARCO ANTONIO ZAGO;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE SP, CNPJ n. 48.101.604/0001-50, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). CLAUDIONOR BRANDAO e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). MAGNO DE CARVALHO COSTA e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). LUIS RIBEIRO DE PAULA JUNIOR e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). SOLANGE CONCEICAO LOPES VELOSO e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). MARCELLO FERREIRA DOS SANTOS e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). ROSANE MEIRE VIEIRA SANTOS e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). NELI MARIA PASCHOARELLI WADA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### Da vigência

**CLÁUSULA 1ª** – As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2017 a 30 de setembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de maio. (NR)

*- Cláusula 1ª com redação dada pelo 2º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.*

### Da abrangência

**CLÁUSULA 2ª** – O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores da USP, com abrangência territorial em SP.

**Alteração proposta:** de “... abrangência territorial em SP” para “todos os locais onde a USP mantiver atividades”.

## Título I – Das Disposições Gerais

### Capítulo I – Da Compensação de Horas

## Seção I – Do Banco de Horas

**CLÁUSULA 3ª** – Fica instituída, no âmbito da Universidade de São Paulo, nos termos do § 2º do artigo 59 da CLT e do Enunciado da Súmula nº 85, item V do TST, a compensação anual de horas positivas e negativas de trabalho (Banco de Horas).

§ 1º - Para efeito de aplicação do Banco de Horas será considerado o módulo semanal de trabalho previsto no contrato de trabalho do servidor.

§ 2º - Observar-se-á, para fins de controle do Banco de Horas, o período de apuração mensal e o período de apuração anual, considerando-se esse último o fim da vigência do presente Acordo Coletivo.

§ 3º - Nos termos do art. 611-A, inc. XII, da CLT, as disposições do presente Capítulo, incluindo a presente Seção e as seguintes, estendem-se também aos servidores em atividades insalubres, independentemente de licença-prévia do Ministério do Trabalho. (NR)

*- § 3º acrescentado pelo 1º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.*

**CLÁUSULA 4ª** – Nos dias normais de trabalho (dias de cumprimento da jornada ordinária de trabalho), cada hora acumulada ou devida será equivalente a uma hora a ser, respectivamente, compensada ou descontada.

§ 1º - As horas excedentes em relação à jornada de trabalho serão tratadas como crédito, enquanto as horas a menor serão computadas como débito dos servidores.

§ 2º - As horas excedentes trabalhadas nos dias de descanso semanal remunerado e feriados serão consideradas em dobro para fins de crédito no Banco de Horas.

§ 3º - O prazo para compensação das horas positivas ou negativas será até o fim da vigência do presente Acordo Coletivo.

§ 4º - A não compensação no prazo estipulado no § 3º ensejará, conforme o caso, o correspondente desconto salarial ou o pagamento de horas extraordinárias, nos termos da cláusula 5ª.

**CLÁUSULA 5ª** – O saldo crédito/débito do servidor será solvido, preferencialmente, na seguinte ordem:

5.1) quanto ao saldo credor (em favor do servidor):

a) com supressão de trabalho em dias de emenda de feriado (dia útil existente entre um feriado e o final de semana) e em dias de recesso de final de ano nos termos da cláusula 6ª;

b) com a redução da jornada diária;

Sugestão de acréscimo: A critério do dirigente da unidade, o trabalhador poderá saldar suas horas negativas participando, fora de seu horário de trabalho de: cursos, congressos, palestras, aulas, treinamentos e outras atividades que sejam correlatas à sua função, em entidades públicas ou privadas, dentro ou fora da USP. A participação será comprovada através de certificados ou simples declarações dos responsáveis pelas atividades

c) com a concessão de folga;

d) com a imediata concessão de folgas ou de redução da jornada diária, conforme o volume de horas creditado, quando o crédito de horas ultrapassar o limite do dobro da jornada semanal do servidor, devendo as folgas ou redução da jornada diária equivaler, no mínimo, ao excesso a este limite;

e) pagamento do saldo de horas de crédito, nos seguintes casos:

e.1) ao final do período de apuração anual, havendo saldo credor em favor do servidor;

e.2) na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação ou o pagamento das horas, o servidor fará jus ao pagamento destas, calculadas sobre o valor do salário base na data da rescisão.

5.2) quanto ao saldo devedor (devido pelo servidor):

a) extensão da jornada diária;

b) trabalho aos sábados (para o servidor que trabalha de segunda a sexta-feira);

c) desconto na sua remuneração:

c.1) ao final do período de apuração mensal, quando o saldo negativo ultrapassar o limite do dobro da jornada semanal do servidor, contratualmente definida, devendo o desconto equivaler ao excesso a este limite;

c.2) ao final do período de apuração anual, havendo saldo devedor, na sua totalidade;

c.3) na hipótese de rescisão do contrato de trabalho de servidor com saldo negativo, a Universidade efetuará o correspondente desconto no pagamento das verbas rescisórias.

§ 1º - O pagamento previsto no item 5.1, letra “e”, será feito:

I - mediante acréscimo do adicional de 50% (cinquenta por cento) para as horas excedentes trabalhadas nos dias normais de trabalho;

II - no valor de hora simples para as horas excedentes trabalhadas nos dias de descanso semanal remunerado e feriados, por já terem sido creditadas em dobro no Banco de Horas nos termos do § 2º da cláusula 4º deste Acordo Coletivo.

§ 2º - No caso do item 5.2, letras “a” e “b”, para que o servidor tenha condições de liquidar seu débito evitando eventual desconto, não poderá a chefia imediata recusar que o servidor realize trabalho excedente, exceto se justificadamente indicar em quais dias normais de trabalho as horas excedentes melhor atenderão à organização do serviço, também possibilitando que eventual desconto seja evitado.

Proposta de inclusão 1: O saldo de horas existente, positivo ou negativo, do Acordo Coletivo de Trabalho anterior será transposto para o Acordo – 2018/2019.

Proposta 2 alternativa ao item anterior: Que se estipule no próximo acordo, um valor máximo de horas a ser repassado para o Acordo Coletivo, 2018/2019. Quem tiver até 16 horas de crédito ou débito, terá este saldo (positivo ou negativo) diretamente repassado ao banco de horas do novo acordo coletivo.

Proposta 3 alternativa ao item anterior: Rever o critério para quem ultrapassa às duas horas de limite da jornada de oito horas.

Proposta 4: A contabilização dos dias trabalhados se dará pelo saldo de horas trabalhadas no período de apuração do IFponto dividido pelas horas da jornada de trabalho (8, 6 ou 4 horas).

Proposta 5: Mudança do controle de frequência manual, (Folha de Frequência).

Proposta: Revogar a exigência de compensação de horas para servidores que tenham filhos ou dependentes portadores de deficiência.

**Justificativa - versão completa** LEI Nº 13.370, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2016 Fonte: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/L13370.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13370.htm)

“Altera o § 3º do art. 98 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para estender o direito a horário especial ao servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza e para revogar a exigência de compensação de horário.”

**CLÁUSULA 6ª** – Levando-se em conta as necessidades e especificidades de cada Unidade/Órgão da USP, deverão ser compensadas no período de vigência do presente Acordo as horas correspondentes e abaixo especificadas para uma jornada de 40 horas, sob a responsabilidade e a critério de seus Dirigentes:

<b>Campus</b>	<b>Nº de horas</b>
São Paulo	76 horas
Piracicaba	68 horas (NR)
São Carlos	76 horas
Bauru	68 horas
Pirassununga	68 horas
Ribeirão Preto	68 horas
Lorena	84 horas
São Sebastião	68 horas
Santos	60 horas (NR)
Cubatão	76 horas
Monte Negro/RO	72 horas
Piraju	68 horas
Itu	68 horas
Jaú	76 horas
Ubatuba	84 horas
Cananeia	76 horas

*- Cláusula 6ª, caput, com redação dada pelo 1º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.*

§ 1º - O cálculo das horas acima especificadas deverá ser feito proporcionalmente para cada jornada diferenciada, incluindo-se o recesso entre Natal e Ano Novo:

2017	2018
16 de junho – 8h (NR)	5 de janeiro – 8h (só em Monte Negro/RO)
30 de junho – 8h (só em Ubatuba)	26 de janeiro – 8h (só em São Paulo)
31 de julho – 8h (só em Bauru)	14 de fevereiro – 4h (exceto em Monte Negro/RO)
14 de agosto – 8h (só em São Carlos, Lorena, Cubatão, Jaú e Cananeia)	
08 de setembro – 8h (exceto em Santos) (NR)	
15 de setembro – 8h (só em Ubatuba)	
13 de outubro – 8h	
03 de novembro – 8h	
13 de novembro – 8h (só em Lorena)	
de 26 a 29 de dezembro – 32h	

**Proposta: Inserir o dia 2 de janeiro no calendário de compensações.**

**Justificativa - versão completa**

Além de ser um dia em que muitos trabalhadores encontram dificuldade de retorno do recesso, em alguns serviços – principalmente na área de saúde que envolvem parcerias com prefeituras e Estado – nesta data não há expediente.

*- § 1º com redação dada pelo 1º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.*

§ 1º-A - Após a data de 31 de março de 2018, as horas previstas no *caput*, bem como as pontes e o recesso serão acrescidos das datas previstas em Ofício do Reitor, ao qual deverá ser dada ampla circulação a fim de permitir que os servidores e as Unidades/Órgãos possam organizar-se. (NR)

*- § 1º-A acrescentado pelo 2º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.*

**Sugestão de inclusão:** Para os serviços de saúde e outros que não podem dispensar todos os funcionários na mesma semana, fazer dois recessos, de 1 semana cada, em que cada servidor escolheria apenas uma das duas semanas.

§ 2º - As Unidades/Órgãos da USP com atividades essenciais e de interesse público poderão, a critério de seus Dirigentes e em caráter excepcional, estabelecer o horário de funcionamento nessas datas, sendo as horas passíveis de compensação aquelas constantes deste Acordo e do Ofício do Reitor mencionado no § 1º-A, não devendo existir mais pontes além dessas. (NR)

*- § 2º com redação dada pelo 2º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.*

§ 3º - A cada ocorrência de ponte ou do recesso, caso o servidor não possua crédito de horas suficiente para gozar o descanso correspondente, ser-lhe-á garantida a possibilidade de trabalhar normalmente no(s) dia(s) respectivo(s).

**Sugestão de inclusão 1:** A falta abonada poderá ser utilizada em qualquer ocasião, incluído os dias de pontes e, se antecipadamente comunicada, não poderá ser negada pela chefia .

**Justificativa - versão completa**

Justificativa: Permitir que, em caso de necessidade e acordo com a chefia, sejam utilizados abonos em pontes de feriados mesmo que o funcionário possua horas positivas, pois a flexibilidade do uso das horas positivas é maior (abono só permitido uma vez por mês, limitado ainda o período aquisitivo) e o uso do abono pode ficar prejudicado. Isso prejudica os funcionários que tenham dificuldades no pagamento de horas, como os que estudam, podendo inclusive induzir os funcionários a não acumularem horas até que tenham necessidade de utilizar todos os abonos.

**Sugestão de inclusão 2:** O recesso entre Natal e Ano Novo não entrará no cômputo das horas a serem compensadas.

**Justificativa - versão completa**

Justificativa enviada: Nesse período a maioria de nós somos impedidos de trabalhar, pois a quase totalidade da Universidade está fechada, mas, entretanto, somos obrigados a compensar esses dias. Em todos os locais que trabalhei na USP não se oferece a possibilidade de trabalho. Trata-se de decisão unilateral das administrações, vinda da Reitoria, nunca cabendo em nenhuma hipótese outra opção aos trabalhadores.

Proposta de alteração do *caput*: “Levando-se em conta as necessidades e especificidades de cada Unidade/Órgão da USP, as instituições universitárias poderão deixar de funcionar nos dias de ponto facultativo”

**Justificativa - versão completa**

Justificativa: A universidade possui uma dinâmica tal que nos feriados e emendas de feriados grande parte de suas atividades são interrompidas, não sendo acumulado trabalho durante esse período. Dessa forma, configuram-se horas não necessárias ou menos produtivas para a reitoria naquele período, não podendo reverter em banco de horas para os trabalhadores. Em acordo com art 44º do Estatuto dos servidores da USP a universidade pode deixar de funcionar no ponto facultativo..

Proposta: Isentar os Bioteristas da compensação das horas dos recessos e pontes.

**CLÁUSULA 7ª** – Mensalmente, a Universidade disponibilizará, em sistema informatizado, um extrato informativo aos servidores, contendo a quantidade total de horas trabalhadas pelo servidor no mês, bem como discriminando as horas acumuladas e devidas, possibilitando o controle dos limites referidos nos itens 5.1, letra “d”, e 5.2, letra “c.1”, da cláusula 5ª.

**CLÁUSULA 8ª** – A extensão da jornada de trabalho não poderá ultrapassar o limite máximo de 2 (duas) horas diárias, exceto no caso de necessidade imperiosa, nos termos do artigo 61 da CLT.

§ 1º - Nas situações previsíveis, havendo necessidade de prorrogação da jornada de trabalho, deverá a chefia convocar o servidor com antecedência a fim de permitir que este se organize.

§ 2º - Caso a duração do trabalho exceda o limite legal, por conta de necessidade imperiosa, a chefia imediata e o Dirigente da Unidade/Órgão deverão preencher formulário de justificativa pormenorizada – a ser disponibilizado pela Universidade – e encaminhá-lo imediatamente à Coordenadoria de Administração Geral (CODAGE) da Universidade para apreciação e providências.



## **Seção II – Dos Acordos Individuais de Compensação Firmados anteriormente ao Presente Acordo Coletivo**

**CLÁUSULA 9ª** – As horas acumuladas (crédito) ou devidas (débito) sob vigência dos Acordos Individuais de Compensação firmados nos termos da Portaria CODAGE nº 658/2016 anteriormente ao presente Acordo Coletivo deverão ser compensadas no prazo máximo de 7 (sete) dias a partir da assinatura deste, solvendo-se integralmente qualquer saldo.

§ 1º - As horas referidas no *caput* deverão ser objeto de controle próprio, em separado, não se confundindo com o Banco de Horas tratado na Seção I do presente Capítulo, nem sendo consideradas para fins de apuração dos limites previstos nos itens 5.1, letra “d”, e 5.2, letra “c.1”, da cláusula 5ª.

§ 2º - Os Acordos Individuais de Compensação firmados anteriormente ao presente Acordo Coletivo ficam rescindidos no prazo de 7 (sete) dias contados a partir da assinatura deste. -

§ 3º - O saldo eventualmente não compensado no prazo estabelecido no *caput* desta cláusula – independentemente do montante – deverá ser integralmente compensado em até 6 (seis) meses, adotando-se os mesmos critérios estabelecidos nos §§ 1º e 5º da Cláusula 10ª, liquidando-se de forma definitiva.

- § 3º acrescentado pelo 3º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.

## **Seção III – Do Saldo de Crédito e/ou Débito Remanescente**

**CLÁUSULA 10ª** – As horas acumuladas (crédito) ou devidas (débito) retroativamente ao presente Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser compensadas no prazo máximo de 6 (seis) meses, contados a partir do seu reconhecimento pela Coordenadoria de Administração Geral (CODAGE), solvendo-se integralmente qualquer saldo.

§ 1º - As horas referidas no *caput* deverão ser objeto de controle no sistema corporativo próprio da Universidade, em separado, não se confundindo com o Banco de Horas tratado na Seção I do presente Capítulo, nem sendo consideradas para fins de apuração dos limites previstos nos itens 5.1, letra “d”, e 5.2, letra “c.1”, da cláusula 5ª.

§ 2º - Somente serão aceitas para contabilização do saldo referido no *caput* horas devida e objetivamente registradas e documentadas quando de sua ocorrência.

§ 3º - Para fins de contabilização e definição do saldo referido no *caput*, deverá a chefia imediata do servidor solicitar ao Dirigente da Unidade/Órgão a consideração do saldo retroativo, acompanhado da devida comprovação e registro, competindo à Coordenadoria de Administração Geral (CODAGE) a análise final quanto à quantidade de horas que serão reconhecidas de acordo com a documentação apresentada.

§ 4º - O prazo de 6 (seis) meses referido no *caput* desta cláusula será prorrogável por mais 6 (seis) meses nos casos excepcionais em que justificada a impossibilidade de compensação, a critério da CODAGE.

§ 5º - As compensações de que trata a presente Seção deverão iniciar-se depois de encerradas as referentes à Seção II deste Capítulo, ressalvado o previsto no § 3º da cláusula 9ª, e terão preferência sobre aquelas previstas na Seção I deste Capítulo.

*- § 5º com redação dada pelo 3º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.*

## **Capítulo II – Do Procedimento para Pagamento de Horas Extras**

**CLÁUSULA 11ª** – O presente Acordo não implica alteração nos procedimentos para convocação de realização de horas extras – previstos em normativa própria –, nem modifica o valor dos adicionais por hora extra previstos na legislação vigente.

## **Capítulo III – Das Férias**

**CLÁUSULA 12ª** – Nos termos do artigo 143 da CLT, é facultado ao servidor converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

*- Cláusula 12ª com redação dada pelo 1º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.*

~~Parágrafo único – Excepcionalmente, as férias do servidor com mais de 50 anos de idade, desde que a pedido deste, poderão ser concedidas em 2 (dois) períodos, dos quais, necessariamente, um de 20 dias corridos e o outro de 10 dias corridos.~~

*- Parágrafo único revogado pelo 1º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.*

**Sugestões de inclusão:**

**A - É facultado ao servidor o gozo de suas férias por um período mínimo de 10 dias, em um dos períodos, podendo fracioná-la em até 3 períodos de 10 dias.**

#### *Justificativa - versão completa*

Além de ser a opção mais usual para quem costumava fracionar as férias antes da alteração da lei, quem “vende” 10 dias de férias, se for obrigado a tirar um mínimo de 14 dias, só fica restando mais 6 dias, que se torna 5 pois 6 dias de uma semana corrida termina em um sábado.

A.1) É facultado ao servidor o gozo de suas férias em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a dez dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

#### *Justificativa - versão completa*

Justificativa: Vários funcionários têm optado pela divisão em 3 períodos, sendo geralmente 2 de 5 dias corridos, então se no Acordo restringir a 3 períodos de 10 dias prejudicará os que desejarem a opção anteriormente citada. No caso de quem opta por abono pecuniário de 10 dias (1/3), restam 20 dias de férias, podendo ser dividido em até 3 períodos, sendo 1 de 10 dias e mais 2 de 5 cada, oferecendo mais liberdade para o funcionário decidir o que melhor lhe convier em comum acordo com a chefia.

B) - Dar opção para quem não quiser receber o adiantamento de salário das férias.

C) Caso a pessoa opte por receber o adiantamento do salário das férias, criar a opção para que o desconto dessa antecipação seja diluído ao longo dos próximos meses e não descontar tudo de uma única vez no mês seguinte.

### **Capítulo IV – Do Comparecimento em Consulta Médica**

**CLÁUSULA 13<sup>a</sup>** – O servidor não perderá o salário do dia, nem sofrerá desconto, em virtude de consulta, exame ou tratamento dentário, referentes à sua própria pessoa, desde que os comprove por meio de atestado ou documento idôneo equivalente, quando:

*- Cláusula 13<sup>a</sup>, caput, com redação dada pelo 3º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.*

Sugestão: inclusão da possibilidade de que sejam apresentados atestados de consultas também de fisioterapia, psicologia, nutricionista, fonoaudiologia, psicologia e outros procedimentos de saúde.

I - deixar de comparecer ao serviço, até o limite de 6 (seis) ausências ao ano, não podendo exceder 1 (uma) ao mês; 3 horas

Sugestão de supressão: "... não podendo exceder 1 (uma) ao mês:"

I – não deve haver limite de ausências por motivos médicos (atualmente são 6, sendo impossibilitada 2 num mesmo mês)– mediante apresentação de atestado – abonar quantos dias forem requisitados pelo profissional da saúde.

I - Que se possa comparecer a consultas médicas 12 vezes sem reposição.

II - entrar após o início do expediente, retirar-se antes de seu término ou dele ausentar-se temporariamente, até o limite de 3 (três) horas diárias.

Sugestão de modificação: "... até o limite de 4 (quatro) horas.

#### *Justificativa - versão completa*

Justificativa: considerando o tempo de trânsito e de atraso no atendimento dos serviços de saúde.

§1º aceitar atestados/documentos além dos citados na Portaria GR 6744 de outros profissionais da saúde: psicólogo, fonoaudiólogo, fisioterapeuta, acupuntura, etc. – mediante apresentação de pedido médico (CRM) que justifique os tratamentos bem como os atestados de comparecimento nas consultas – abonar 3 horas.

§ 1º - A comprovação de que trata o *caput* desta cláusula será feita por documentação exigida na forma do artigo 2º, § 1º, da Portaria GR 6744/2016 ou normativa que vier a substituí-la.

§ 2º - Nas hipóteses dos incisos I e II desta cláusula, o atestado ou o documento idôneo equivalente deverá comprovar o período de permanência do servidor em consulta ou exame, sob pena de perda, total ou parcial, do salário do dia.

Sugestão de supressão do parágrafo 2º.

§ 3º - Na hipótese do inciso II desta cláusula, o servidor deverá comunicar previamente seu superior imediato, ficando desobrigado de compensar o período em que esteve ausente.

§ 3º-A - O disposto nesta cláusula aplica-se também ao servidor que, nos mesmos termos e condições, ausentar-se do trabalho para tratamento de saúde feito por encaminhamento da Divisão de Saúde Ocupacional (órgão responsável pelo serviço especializado em engenharia de segurança e em medicina do trabalho – SESMT) da CODAGE para recuperação da sua capacidade laborativa.

- § 3º-A acrescentado pelo 3º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.

§ 4º - O disposto nesta cláusula aplica-se, desde que do atestado ou documento idôneo equivalente conste a necessidade de acompanhamento, ao servidor que, nos mesmos termos e condições, acompanhar consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde:

I - de filhos menores, menores sob sua guarda legal ou com deficiência, devidamente comprovados;

Sugestão de inclusão: “de filhos menores de 18 anos”.

Sugestão de inclusão: Incorporar item relacionado à redução de jornada, sem prejuízo de vencimentos e sem necessidade de compensação de horas para acompanhamento do filho portador de deficiência nas terapias.

*Justificativa - versão completa*

§ 3º (Redação dada pela Lei nº 13.370, de 2016)

II - do cônjuge, companheiro ou companheira;

III - dos pais, madrasta, padrasto ou curatelados.

Sugestão de inclusão: IV dos filhos maiores em caso de necessidade médica imperiosa

Sugestão de inclusão: V animais de estimação sob sua guarda.

Sugestão de inclusão: VI de sogros e parentes por afinidade.

§ 5º - Para fins de aplicação do limite previsto no inc. I do *caput* desta cláusula, será considerada a somatória das ausências tratadas no *caput*, no § 3º-A e no § 4º.

“O limite de ausências para tratamento de saúde ou acompanhamento de dependentes, previstos nos § 3º –A, § 3º –B e § 4º , será definido por prescrição médica e não será considerada nas somatória das ausências tratadas no inc. I do *caput* desta cláusula.” Engloba proposta D e E(especifica mais)

§ 5º com redação dada pelo 3º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.

§ 6º - As ausências previstas na presente cláusula não se confundem com a concessão de abono de falta por moléstia ou motivo relevante, previsto em normativa específica.

**Sugestões de Acréscimo para Capítulo IV**

A) Caso o servidor se ausente do trabalho além das 3 horas previstas no item II, essas horas poderão ser compensadas pelo mecanismo do Banco de Horas.

B) Caso o atendimento de saúde ou o deslocamento para o mesmo ultrapassar as três horas prevista no item II, as horas serão abonadas.

C) Permitir que ocorram compensações positivas de horas em jornadas que ocorram algum tipo de abono intermediário (revogação do artigo 17-A Portaria CODAGE nº 318, Codage 318 de 14/06/2017);

#### *Justificativa - versão completa*

Encaminhamento de análise da COPERT sobre a Portaria CODAGE 318, mais especificamente ao artigo 17-A transcrito abaixo:

“Artigo 17-A – Fica vedada a realização de compensações (débito ou crédito) nos dias em que o servidor tenha alguma ocorrência parcial que, por qualquer motivo, o desobrigue do cumprimento de parte de sua jornada diária. (NR)

§ 1º - Na hipótese de ocorrência parcial que desobrigue o cumprimento de parte da jornada diária do servidor, deverá ser ordinariamente trabalhado o período de horas não abrangido por tal ocorrência sob pena de sofrer desconto salarial. (NR)

§ 2º - A fim de evitar o desconto a que alude o § 1º, o servidor poderá valer-se dos abonos e demais ocorrências de dispensa de dia inteiro, ocasião em que eventuais horas trabalhadas no dia não serão consideradas crédito. (NR)”

Diante desta regulação, sugerimos a eliminação da restrição da portaria com relação à restrição da realização e compensação de horas nos dias em que o servidor possuir alguma ocorrência parcial que abone parte da jornada.

Esta sugestão se motiva por não identificarmos fundamentação lógica de tal regulação, bem como nenhuma norma trabalhista ou no acordo que promova esta restrição. Ainda, é importante ressaltar que a aplicação desta norma fará com que os funcionários sejam desestimulados a permanecerem no trabalho, caso precisem cumprir horas e haja trabalho para tal, contrariando possíveis interesses das unidades. A Universidade perderia a disponibilidade do funcionário em repor suas atividades de forma tempestiva.

Ainda, poder compensar horas é um direito previsto no acordo coletivo, e tais medidas tornam as regras mais restritivas do que o preconizado pelo acordo, sem a devida negociação de termo aditivo ou dispositivo similar.

Abaixo apresento alguns casos concretos para ilustrar o prejuízo:

Os trabalhadores que fazem tratamento nos ambulatórios dentro do Campus podem dispendir muito pouco tempo para este atendimento. Assim, por causa de 30 minutos (por exemplo), estariam impedidos de realizar horas extras. Isso poderia estimular que os mesmos utilizassem todo o período de 3 horas de afastamento diário para consultas médicas, mesmo que não seja necessário;

A seção está com acúmulo de atividades que exigiriam a conclusão no mesmo dia, sendo que o trabalhador possui consulta agendada naquele dia e pelos problemas dos nossos sistemas de saúde não tem flexibilidade ou outra disponibilidade no agendamento. Dessa forma, o serviço da seção seria ainda mais prejudicada.

D) Amparados nos direitos do Estatuto da Criança e do Adolescente e Estatuto do Idoso, o limite de seis ausências ao ano não se aplicará para casos acompanhamento de filho menor e pais acima de 65 anos.

E) Os pais ou responsáveis poderão ausentar-se do trabalho para acompanhar crianças internadas, sem prejuízo do salário.

Complemento ao § 4º: É assegurado ao funcionário o direito de acompanhar os pais maiores de 65 anos no caso de internações sem necessidade de compensação de horas desde que sejam apresentados os respectivos comprovantes de acompanhamento do hospital público ou particular.

#### ***Justificativa - versão completa***

Embasamento legal:- Constituição Federal - art. 229: os filhos tem o dever de ajudar e amparar os pais na velhice e enfermidade;

Código Penal - art. 133: crime ao abandono de incapaz; é um agravante penal, o cometimento de crime contra maior de 60 anos;

- Estatuto do Idoso ([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2003/L10.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.741.htm)):

Art. 16. “Ao idoso internado ou em observação é assegurado o direito a acompanhante, devendo o órgão de saúde proporcionar as condições adequadas para a sua permanência em tempo integral, segundo o critério médico”.

Art. 19: “considera violência contra o idoso qualquer ação ou omissão que lhe cause morte, dano ou sofrimento físico ou psicológico”.

todo o Título III - Das Medidas de Proteção.

Art. 98 (Dos Crimes em Espécie): “Abandonar o idoso em hospitais, casas de saúde, entidades de longa permanência, ou congêneres, ou não prover suas necessidades básicas, quando obrigado por lei ou mandado:”

“Pena – detenção de 6 (seis) meses a 3 (três) anos e multa.”

lei 13.257 de 8 de março de 2016, denominada "Marco Regulatório da Primeira Infância". O objetivo da nova lei foi o de garantir proteção à infância, mais precisamente, estabelecer "princípios e diretrizes para a formulação e a implementação de políticas públicas para a primeira infância em atenção à especificidade e à relevância dos primeiros anos de vida no desenvolvimento infantil e no desenvolvimento do ser humano".

E) Assim como previsto no ESU (Estatuto do Servidor da USP, artigo 118), aplicável a professores e funcionários autárquicos, em caso de necessidade de acompanhamento de internação hospitalar de filho menor, ou indicação médica de acompanhamento domiciliar para convalescência do mesmo, os pais não sofrerão descontos em seus salários até o limite de 30 dias. Do 31º ao 60º o salário terá desconto de um terço; do 61º ao 90º será descontado dois terços; e do 91º dia em diante, passará a ser com prejuízo de salário e automaticamente transformado em licença sem vencimentos para tratar de interesses particulares.

F) Que os DPs criem menos problemas com atestados médicos. *(A comissão de sistematização sugere a exclusão deste item, por não estar relacionado ou não poder ser traduzido em cláusulas que ordenem as relações de trabalho.)*

#### **Justificativa - versão completa**

Justificativa enviada por um trabalhador: No último dia 13/3/2018 minha esposa sofreu uma espécie de lesão articular/muscular e, por estar com muita dor e sem conseguir mexer o braço, a levei na emergência do Hospital São Francisco. Solicitei ao médico um atestado de acompanhamento, para que pudesse apresentar à USP e solicitar a ausência remunerada nesse dia, conforme a Cláusula 13ª § 4º do nosso AcordoColetivo.

No entanto, ao apresentar o atestado para o RH, fui informado que o mesmo não valeria como atestado de acompanhamento, pois não consta no documento que havia necessidade de acompanhante para a situação. Me informaram que eu precisava solicitar ao médico que ele fizesse outro atestado declarando explicitamente que havia necessidade de acompanhamento para a minha esposa.

Fui ao hospital novamente, conversei com o médico, e ele me disse que não faria outra declaração, pois a Declaração de Acompanhante que eles fazem é a mesma padrão para todos os requerentes



e que eles não poderiam declarar nada no sentido de que havia necessidade de acompanhamento, pois minha esposa poderia ter ido para o hospital de várias formas, de ambulância, de táxi, acompanhada por um irmão, pela mãe, pela avó...enfim...O médico e o hospital não podem colocar no documento que havia necessidade de acompanhamento e que o próprio CID é a prova de que a paciente não estava bem e cabe à empresa, no caso a USP, julgar se eu poderia/deveria estar acompanhando minha esposa ou não.

Diante disso tudo, estou com falta em um dia de trabalho. Me sinto incomodado com toda a situação, pois é evidente que nenhum médico ou hospital vai declarar aquilo que o RH da USP solicita conforme está no acordo coletivo de que "conste a necessidade de acompanhamento". Acaba sendo um direito conquistado pelo Acordo Coletivo, mas que na prática o funcionário não possui.

Licenças Médicas/Consulta/Exames: 12 abonadas médicas por ano, além dos 15 dias conforme legislação.

Licenças Médicas/Consulta/Exames de acompanhante: até 12 abonadas por ano para filhos, pai, mãe e cônjuge, mediante comprovante médico. Ilimitada se filho menor de 14 (quatorze) anos, ou se filho ou cônjuge inválido.

Consultas e Exames periódicos devem ocorrer dentro do horário normal de trabalho e SEM a necessidade do registro do intervalo no IFponto tendo em vista que a própria convocação do rh já configura horas "in itinere".

## **Capítulo V – Da Prorrogação da Licença-Paternidade**

**CLÁUSULA 14<sup>a</sup>** – O servidor poderá prorrogar a licença paternidade por 15 (quinze) dias, totalizando um período de licença de 20 (vinte) dias, desde que apresente seu requerimento no prazo de dois (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

§ 1º - A participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável somente será aceita para fins de prorrogação da licença-paternidade se realizada dentro do prazo de até 1 (um) ano antes do parto.

§ 2º - O certificado ou comprovante equivalente de participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável deverá conter a(s) data(s) de sua ocorrência e deverá ser entregue anexado ao requerimento previsto no *caput* desta cláusula.

O servidor poderá prorrogar a licença paternidade por 15 (quinze) dias, totalizando um período de licença de 20 (vinte) dias, desde que apresente seu requerimento no prazo de dois (dois) dias úteis

Sugestão de modificação: “licença paternidade por 15 (quinze) dias totalizando um período de licença de 20 (vinte) dias” alterar para licença paternidade por 25 (vinte e cinco) dias totalizando um período de licença de 30 (trinta) dias.

Sugestão de inclusão: A Licença Paternidade de 30 dias poderá ser estendida por mais 20 dias mediante participação em curso específico, para pais biológicos ou adotivos.

Sugestão de acréscimo: O curso exigido para licença paternidade poderá ser feito em horário de trabalho, sem necessidade de compensação de horas.

#### ***Justificativa - versão completa***

Justificativa enviada por um servidor: Minha questão está relacionada à licença-paternidade; atualmente, a CLT define a licença paternidade em 5 dias. Com o advento do acordo coletivo da USP, há a possibilidade de prorrogar esta licença para 20 dias, desde que o pai realize um curso sobre paternidade, sendo que este pedido de prorrogação deve ser realizado após o nascimento da criança.

No entanto, o acordo coletivo não fala sobre a prorrogação da licença no caso de adoção da criança; como ficaria esta questão?

Antes de entrar com o processo de adoção, o fórum ministra um curso preparatório para os pais adotantes; o certificado deste curso poderia servir para o pedido de prorrogação da licença paternidade para 20 dias?

Já entrei em contato com o CSCRH-RP, mas eles informaram que não houve situação parecida e, por isso, não saberiam se há a possibilidade de prorrogar a licença-paternidade de adotante para 20 dias.

Antes da celebração do acordo coletivo, cheguei a enviar e-mails ao Sintusp sobre esta questão, mas não obtive retorno; quando o acordo foi finalizado, eu vi que não estava contemplado esta observação, infelizmente;

Ainda sobre este curso preparatório ministrado pelo fórum, ele tem carga horária de 8 horas e é realizado em horário comercial; quando entreguei a declaração deste curso o CSCRH-RP não aceitou e alegou que "por tratar de interesse pessoal, esta declaração não é aceita" e tive que compensar as horas que ausentei-me para realização do curso. Acredito que esta ocorrência não deveria gerar desconto em minhas horas, uma vez que fui obrigado a fazer tal curso para entrar com o pedido de adoção.

**Sugestão de inclusão: Para pais viúvos ao parto a licença será equivalente a licença maternidade.**

## Capítulo VI – Da Licença-Nojo

**CLÁUSULA 15ª** – O servidor poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 8 (oito) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, filhos, pais ou irmãos;

II - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento dos sogros, madrasta ou padrasto;

**A) Sugestão de acréscimo: No item II - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de avós ou sobrinhos;**

**B) Sugestão de modificação no Item I - até 8 (oito) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, filhos ou enteados, pais ou irmãos, madrasta ou padrasto, ou aqueles que comprovem viver sob sua dependência.**

**A.1 e B.1) Sugestão de modificação: No item I - até (10) dez dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, filhos, pais irmãos e enteados. No item II - até 5 (cinco) dias consecutivos, em casos de falecimento dos sogros, madrasta e padrasto.**

### ***Justificativa - versão completa***

Justificativa: Madrastas e padrastos em geral exercem os papéis de mãe e pai, tendo a responsabilidade de educar e sustentar os enteados (filhos) criando fortes laços afetivos! Da mesma forma que o/a filho/a de nosso companheiro/a recebe o mesmo carinho e tratamento dos nossos próprios filhos. Um exemplo: tenho um irmão, cujo pai biológico é diferente do meu. Moramos no mesmo teto: nossa mãe, meu pai biológico, meu irmão e eu, compartilhamos as mesmas alegrias e dificuldades. Meu pai faleceu. Eu tenho 8 dias para me "recuperar" e meu irmão apenas 2? Seria um absurdo pensar dessa forma! As configurações de famílias estão mudando e a USP precisa se adequar a elas.

Art. 217 da Lei 8112: § 3º O enteado e o menor tutelado equiparam-se a filho mediante declaração do servidor e desde que comprovada dependência econômica, na forma estabelecida em regulamento.

O artigo citado trata-se do regime jurídico dos servidores públicos federais e é sobre pensão. São assuntos diferentes em relação ao nosso acordo coletivo, mas a citação pode servir para nossa reflexão e argumentação.

C) Sugestão de acréscimo: Criação do Auxílio funeral no valor do salário de um mês, para a família do funcionário que vier a falecer e para o funcionário que perder filhos ou pais, conforme Capítulo VIII, artigo 100, do ESU.

## **Capítulo VII – Da Participação em Atividades Sindicais por Membros da Diretoria do Sindicato e por Diretores de Base**

**CLÁUSULA 16ª** – Para participação em atividades sindicais, poderão ausentar-se, ficando desobrigados de compensar o período em que estiverem ausentes:

I - os membros da Diretoria do SINTUSP não beneficiários de licença remunerada nos termos do § 2º do artigo 543 da CLT por, no mínimo, 2 (dois) dias úteis por mês;

II - os diretores de base eleitos por, no mínimo, 1 (um) dia útil por mês.

§ 1º - Será permitida ao Dirigente de cada Unidade/Órgão, a seu critério, a eventual concessão de mais dias de acordo com a organização do serviço.

§ 2º - Para fins de aplicação do *caput*, o sindicato deverá solicitar com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, por escrito, a liberação do servidor.

§ 3º - O servidor somente estará desobrigado de compensar o período de ausência se ornecido, pelo sindicato, atestado de efetiva participação do servidor em atividade sindical.

§ 4º - O atestado de que trata o § 2º desta cláusula deverá ser entregue ao Serviço de Pessoal no primeiro dia útil seguinte à ausência.

§ 5º - A presente cláusula não implica a concessão da estabilidade prevista no artigo 543, § 3º, da CLT, a qual permanece reconhecida exclusivamente aos servidores que gozem da licença remunerada prevista no artigo 543, § 2º, da CLT.

## Capítulo VIII – Do Intervalo Intraornada

**CLÁUSULA 17ª** – Nos termos do *caput* do artigo 71 da CLT, fica autorizada, nos casos devidamente justificados e havendo comum acordo entre servidor e chefia imediata, a duração de até 4 (quatro) horas para o intervalo intraornada destinado a repouso ou alimentação.

Parágrafo único - O disposto no *caput* desta cláusula não implica alteração quanto ao intervalo interornada previsto no artigo 66 da CLT.

A) Inclusão de cláusula: O ponto do servidor será pré-assinalado durante o intervalo intraornada em todas as unidades da USP. Exceção será feita aos casos em que o dirigente apresentar justificativa técnica para marcação do ponto no intervalo de almoço.

B) Inclusão de cláusula: Fica permitido ao funcionário da USP que comprovadamente faz suas refeições no local de trabalho, solicitar a redução do intervalo de almoço para até 30 minutos.

B.1) Na concessão obrigatória pelo empregador do direito mínimo de 1 hora de almoço e descanso ao trabalhador na jornada de 40 horas semanais/ 8 horas diárias, fica facultado ao trabalhador e no seu interesse, o fracionamento desta hora em até no mínimo 15 minutos para o almoço no local de trabalho e usufruir o remanescente em descanso com a saída antecipada do horário de trabalho.

C) Fica autorizado que, de comum acordo entre o funcionário e sua chefia, o estabelecimento de horários fracionados para horário de almoço como, por exemplo, intervalo de 1h05, 1h10, até o limite de duas horas.

D) Eliminar a marcação do intervalo intraornada para quem faz 6 horas, mesmo quando fizerem horas compensatórias.

E) Todo servidor da saúde com jornada entre 4 a 6 horas terá os 15 minutos de intervalo intraornada, computados no seu horário de trabalho.

**Justificativa - versão completa**

Justificativa enviada pelos trabalhadores da UBAS de Ribeirão Preto:

Nós, Cirurgiões dentistas lotados na UBAS-Ribeirão Preto, por meio deste, relatamos uma situação que tem trazido desconforto.

Em julho de 2017, juntamente com os demais funcionários da UBAS (médicos e técnicos de enfermagem), enviamos um documento ao CODAGE, requerendo que o intervalo de descanso interjornada de 15 minutos, fosse computado como horário de trabalho.

Em outubro de 2017, a resposta para os médicos e técnicos de enfermagem foi positiva, sendo que independentemente da carga horária diária, os 15 minutos tem sido computados como horário de trabalho, ficando assim dispensados de ficarem esses 15 minutos a mais.

Em novembro de 2017, chegou a resposta negativa por parte do CODAGE, ao funcionário Henrique Niero, com a justificativa que, devido a ele não ter nenhum dia de 06 horas na sua jornada de trabalho semanal, o caso dele não se enquadra no acordo coletivo.

As demais respostas do CODAGE aos cirurgiões dentistas foi na mesma linha de raciocínio, em fevereiro de 2018.

Sendo assim, o Dr. José Francisco R. Faria, enviou um email para o atende ponto e CODAGE, a fim de consultar e se informar sobre a possibilidade dele em alterar a sua carga horária para um dos dias fazer a carga horária de 6 horas, com o intuito de assim, também ser dispensado dos 15 minutos diários.

A resposta do RH foi que somente no dia em que a jornada diária for de 6 horas o funcionário estaria dispensado de pagar os 15 minutos.

É justamente este posicionamento que tem trazido o desconforto, pois isso contradiz o que tem sido praticado com outros funcionários da UBAS.

Tivemos conhecimento também que os médicos do trabalho, lotados no SESMT-Ribeirão Preto, foram enquadrados no nosso acordo coletivo, sendo dispensados desses 15 minutos a mais, sendo que em nenhum dia fazem a carga horária de 6 horas.

Desta maneira, gostaríamos de mais uma vez, solicitar que os Cirurgiões Dentistas, também fossem incluídos e dispensados de pagar esses 15 minutos diariamente refletindo assim isonomia de tratamento à **todos** funcionários do sistema de saúde.

Sugerimos então que no novo **ACORDO COLETIVO**, Título II ,na Cláusula 22 seja acrescentado um parágrafo: “O servidor da área da saúde que trabalhar de 4 a 6 horas terá os 15 minutos de intervalo intrajornada, computados no seu horário de trabalho”.

**F) A critério do funcionário, o Intervalo Intra-jornada poderá ser diminuído para até 6 horas quando o mesmo executar trabalho por Necessidade Imperiosa.**

**CLÁUSULA 18ª** – O servidor cuja jornada diária seja igual ou inferior a 6 (seis) horas e que, para fins de compensação, venha a trabalhar por período superior a 6 (seis) horas, estará autorizado a nesse dia realizar intervalo intrajornada de, no mínimo, 30 (trinta) minutos contínuos nos termos do art. 611-A, inc. III, da CLT, desde que não ultrapasse o limite máximo de 2 (duas) horas excedentes e efetivamente registre seu horário de intervalo no Registrador Eletrônico de Ponto, ou seja, sem pré anotação do intervalo intrajornada para tal fim.

*- Cláusula 18ª com redação dada pelo 1º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.*

**Sugestão:** O funcionário com **menos** de 40 horas semanais poderá fazer até 4 horas excedentes no mesmo dia, sem, no entanto ultrapassar 10 horas/ dia.

*Justificativa - versão completa*

Justificativa: Com a diminuição dos funcionários, muitas vezes é necessário cobrir todo o período do colega (mais 4 horas) que está de férias, ou afastado, de licença, etc... Atualmente, quando isso acontece, são computadas 2 horas a mais, e as outras 2 horas não são computadas.

## **Capítulo IX – Do Sistema Alternativo Eletrônico de Controle da Jornada de Trabalho**

**CLÁUSULA 19ª** – Nos termos do § 2º do artigo 74 da CLT e da Portaria MTE nº 373/2011, fica autorizada a instituição de sistema alternativo eletrônico de controle da jornada de trabalho para os servidores cuja atividade, por sua própria natureza, implique a realização habitual e frequente, não-eventual, de trabalho externo ao seu local de lotação.

§ 1º - O sistema alternativo eletrônico aqui referido não admitirá:

- I – restrições à marcação do ponto;
- II – marcação automática do ponto;
- III – exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV – a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo servidor.

§ 2º - Para fins de fiscalização, o sistema alternativo eletrônico aqui referido deverá:

- I – estar disponível no local de trabalho;
- II – permitir a identificação da Universidade e do servidor; e
- III – possibilitar, através de central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo servidor.

§ 3º - A definição dos servidores submetidos ao sistema alternativo eletrônico de jornada de trabalho e da normatização específica será feita, de acordo com as premissas estabelecidas no *caput* desta cláusula, pela Coordenadoria de Administração Geral (CODAGE) da Universidade, com o apoio do Departamento de Recursos Humanos (DRH).

§ 4º - A utilização do sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho poderá ser autorizada também, durante o período de afastamento, aos servidores que temporariamente estiverem afastados de seu local de trabalho, porém no desempenho de suas funções habituais. (NR)

§ 5º - A autorização da instituição do sistema alternativo eletrônico de controle da jornada de trabalho estende-se também para os servidores cujo local de lotação não disponha de viabilidade técnica para instalação da infraestrutura necessária à utilização de Registradores Eletrônicos de Ponto. (NR)

*- §§ 4º e 5º acrescentados pelo 1º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.*

## **Capítulo X – Da Responsabilidade pelo Cumprimento do Presente Acordo Coletivo**

**CLÁUSULA 20ª** – O cumprimento dos direitos e deveres previstos no presente Acordo Coletivo ocorrerá sob supervisão da respectiva chefia imediata.

Parágrafo único - A Comissão Permanente de Relações do Trabalho – COPERT, no exercício de suas atribuições, permanecerá negociando, visando à prevenção de conflitos.

## **Capítulo XI – Da Garantia de Manutenção de Empregos Durante a Vigência do Presente Acordo Coletivo**

**CLÁUSULA 21ª** – Fica garantido o emprego dos trabalhadores representados pelo sindicato durante a vigência do presente Acordo Coletivo em relação a dispensas imotivadas e motivadas, salvo as atualmente já praticadas na Universidade, tais como aposentadorias voluntárias, inclusive especiais, extinção decorrente de término de contrato e por iniciativa do servidor.

§ 1º - Não estão abrangidas pela presente cláusula as demissões voluntárias, inclusive as decorrentes de programas de incentivo, e dispensas por justa causa.

§ 2º - A presente cláusula não implica nenhum tipo de reconhecimento de direitos, nem renúncia por parte do sindicato ou dos servidores integrantes da categoria, ficando resguardado seu direito



de prosseguir em eventuais ações judiciais já em curso ou futuras, bem como seu direito de recurso até a última instância.

## **Título II – Da Jornada de Trabalho nas Atividades Assistenciais de Saúde**

**CLÁUSULA 22<sup>a</sup>** – Os servidores que prestam assistência de saúde poderão ter jornada diária de trabalho de 6 (seis) horas e plantões de 12 (doze) horas.

Sugestão: Estabelecer 30 horas semanais para toda a Enfermagem USP, já que essa lei está avançando no Brasil e no Estado e permanece estagnado na USP.

Sugestão: Flexibilização no IfPonto da carga horária do plantão de 12 horas hoje fixada num dia da semana, podendo variar o dia conforme a necessidade, para quem faz 36h de jornada em serviços não contínuos, como o caso do SESMT que não funciona aos finais de semana;

§ 1º - O servidor que trabalhar 6 (seis) horas terá intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos.

Sugestão: Todo servidor da saúde com jornada entre 4 a 6 horas terá os 15 minutos de intervalo intrajornada, computados no seu horário de trabalho. (sugestão já apresentada no capítulo da Intra-jornada)

§ 2º - O servidor que fizer plantão de 12 (doze) horas: terá intervalo intrajornada de 1 (uma) hora e descanso mínimo de 11 (onze) horas antes de poder iniciar nova jornada.

§ 3º - Os intervalos intrajornadas aludidos no § 1º e, no caso dos plantões diurnos, no § 2º desta cláusula serão, ficta e excepcionalmente, computados como trabalho.

**CLÁUSULA 23<sup>a</sup>** – Fica autorizada a instituição da jornada de trabalho especial com duração de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas de descanso para os servidores que trabalham nas atividades assistenciais de saúde.

Parágrafo único - O servidor que trabalhar segundo a jornada de trabalho definida no *caput* desta cláusula terá intervalo intrajornada de 1 (uma) hora, que será, ficta e excepcionalmente, computado como trabalho quando as 12 (doze) horas de trabalho ocorrerem integralmente no período diurno.

**CLÁUSULA 24<sup>a</sup>** – O presente Acordo não implica alteração nos procedimentos para a convocação para o trabalho em plantões, nem modifica a retribuição pelas horas correspondentes.

§ 1º - Havendo necessidade de serviço, será permitida aos servidores que prestam assistência à saúde a extensão de sua jornada de trabalho pelo período de 15 (quinze) minutos para fins de passagem de plantão.

§ 2º - Em casos excepcionais, de acordo com a necessidade de serviço, o período previsto no § 1º poderá ser estendido até o total de 30 (trinta) minutos.

§ 3º - As horas excedentes realizadas nos termos dos §§ 1º e 2º serão tratadas no Banco de Horas previsto na Seção I do Capítulo I do Título I do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

*- §§ 1º, 2º e 3º acrescentados pelo 3º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.*

**CLÁUSULA 25ª** – Os períodos de trabalho do médico cadastrados no sistema de ponto eletrônico, desde que observada a cláusula 22ª, poderão ser modificados conforme a necessidade do serviço, desde que sejam comunicados previamente ao médico.

§ 1º - Nos termos da legislação vigente, notadamente as resoluções do CREMESP, os períodos de trabalho do médico não poderão ultrapassar 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas.

§ 2º - O presente Acordo não implica alteração no valor do adicional por hora extra eventualmente prestada pelos médicos.

### **Título III – Da Jornada de Trabalho nas Atividades de Trabalho de Campo**

**CLÁUSULA 26ª** –Fica autorizada aos servidores que atuam em atividades ininterruptas de trabalho de campo a livre distribuição de sua jornada semanal de trabalho ao longo da semana de acordo com a necessidade de serviço.

§ 1º - A adoção ou não do horário de trabalho flexível tratado nesta cláusula ficará a critério do Dirigente de cada Unidade/Órgão.

§ 2º - O disposto no *caput* desta cláusula não desobriga o respeito ao intervalo interjornada, ao descanso semanal remunerado e ao intervalo intrajornada previstos, respectivamente, nos artigos 66, 67 e 71 da CLT.

§ 3º - As horas excedentes eventualmente realizadas em trabalho de campo serão tratadas nos termos do Banco de Horas tratado no Capítulo I do Título I deste Acordo. (NR)

§ 4º - Durante o período em que o servidor estiver em trabalho de campo e até 90 (noventa) dias após o seu retorno, não se aplicará a letra “d” do item 5.1 da cláusula 5ª, devendo o repouso iniciar

imediatamente após este período de 90 (noventa) dias, caso não tenha sido possível anteriormente. (NR)

§ 5º - Não será permitida a convocação, para serviços em trabalho de campo, de servidores que tenham atingido o limite previsto na letra “d” do item 5.1 da cláusula 5ª. (NR)

- §§ 3º ao 5º acrescentados pelo 1º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.

#### **Título IV – Da Jornada de Trabalho dos Servidores Embarcados**

**CLÁUSULA 27ª** – Fica autorizada a instituição da jornada de trabalho especial com duração de 12 (doze) horas por 12 (doze) horas de descanso para os servidores que exerçam atividades diretamente ligadas à pesquisa embarcados. (NR)

§ 1º - As 9ª, 10ª, 11ª e 12ª horas efetivamente trabalhadas serão consideradas segundo a relação 1x1,5 para fins de crédito no Banco de Horas tratado no Capítulo I do Título I deste Acordo. (NR)

§ 2º - As 9ª, 10ª, 11ª e 12ª horas, quando apenas à disposição, sem trabalho efetivo, serão consideradas segundo a relação 1x1/3 para fins de crédito no Banco de Horas tratado no Capítulo I do Título I deste Acordo. (NR)

§ 3º - O pagamento previsto no item 5.1, letra “e”, da cláusula 5ª será feito no valor de hora simples para as horas tratadas nos §§ 1º e 2º desta cláusula, por já terem sido creditadas de forma diferenciada no Banco de Horas. (NR)

§ 4º - Durante o período em que o servidor estiver embarcado e até 90 (noventa) dias após o desembarque, não se aplicará a letra “d” do item 5.1 da cláusula 5ª, devendo o repouso iniciar imediatamente após este período de 90 (noventa) dias, caso não tenha sido possível anteriormente. (NR)

§ 5º - Não será permitida a convocação, para serviços embarcados, de servidores que tenham atingido o limite previsto na letra “d” do item 5.1 da cláusula 5ª. (NR)

§ 6º - A adoção ou não da jornada de trabalho especial tratada nesta cláusula ficará a critério do Dirigente de cada Unidade/Órgão. (NR)

- Cláusula 27ª com redação dada pelo 1º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.

#### **Título V – Da Jornada de Trabalho nas Atividades de Laboratório de Ensino e Pesquisa**

**CLÁUSULA 28<sup>a</sup>** – Fica autorizada aos servidores que atuam em atividades ininterruptas em laboratório de ensino e pesquisa a livre distribuição de sua jornada semanal de trabalho ao longo da semana de acordo com a necessidade de serviço.

§ 1º - A adoção ou não do horário de trabalho flexível tratado nesta cláusula ficará a critério do Dirigente de cada Unidade/Órgão.

§ 2º - O disposto no *caput* desta cláusula não desobriga o respeito ao intervalo interjornada, ao descanso semanal remunerado e ao intervalo intrajornada previstos, respectivamente, nos artigos 66, 67 e 71 da CLT.

#### **Título VI – Da Jornada de Trabalho nas Atividades dos Serviços de Verificação de Óbitos**

**CLÁUSULA 29<sup>a</sup>** – Fica autorizada aos servidores que atuam em atividades ininterruptas de apoio às autópsias e de atendimento ao público nos Serviços de Verificação de Óbitos a livre distribuição de sua jornada semanal de trabalho ao longo da semana de acordo com a necessidade de serviço.

§ 1º - A adoção ou não do horário de trabalho flexível tratado nesta cláusula ficará a critério do Dirigente de cada Órgão.

§ 2º - O disposto no *caput* desta cláusula não desobriga o respeito ao intervalo interjornada, ao descanso semanal remunerado e ao intervalo intrajornada previstos, respectivamente, nos artigos 66, 67 e 71 da CLT.

§ 3º - As horas excedentes eventualmente realizadas em atividades ininterruptas de apoio às autópsias e de atendimento ao público nos Serviços de Verificação de Óbitos serão tratadas nos termos do Banco de Horas tratado no Capítulo I do Título I deste Acordo.

*- Título VI e cláusula 29<sup>a</sup> acrescentados pelo 3º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.*

#### **Título VII – Da Jornada de Trabalho dos Professores de Ensino Fundamental e Ensino Médio (PROFEM) e dos Orientadores de Arte Dramática**

**CLÁUSULA 30<sup>a</sup>** – Ficam dispensados do registro eletrônico de ponto no período de 10/07/2018 a 23/07/2018 os Professores de Ensino Fundamental e Ensino Médio (PROFEM) da Escola de Aplicação da Faculdade de Educação e os Orientadores de Arte Dramática da Escola de Arte Dramática da Escola de Comunicações e Artes.

Parágrafo único – Durante o período acima referido, os PROFEM e Orientadores de Arte Dramática permanecerão em regime de disponibilidade remunerada, devendo atender às convocações da chefia que se justificarem por necessidade de serviço.

*- Título VII e cláusula 30ª acrescentados pelo 3º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo.*

## **SUGESTÃO DE CRIAÇÃO DE NOVOS CAPÍTULOS**

### **Capítulo Novo 1 –**

#### **Estímulo à formação continuada.**

A) Benefícios para quem estuda: Estabelecer algum tipo de benefício para servidores que pretendam melhorar sua qualificação dentro da Universidade, como realização de cursos de aperfeiçoamento, especialização ou pós-graduação.

Sugestão 1: o abono de metade das horas negativas que porventura sejam despendidas na realização destas qualificações, mediante apresentação de declarações de carga horária semestralmente, sem a necessidade de vínculo dos horários com a jornada de trabalho.

Sugestão 2: Autorização para saída de 1 hora antecipada ou entrada 1 hora mais tarde para funcionários estudantes de educação, fundamental, médio, superior, pós-graduação e aperfeiçoamento relacionados à área de atuação.

B) Retorno dos Cursos de Ensino Fundamental e Médio para os funcionários da Universidade, na Faculdade de Educação.

C) Saldar suas horas negativas participando de cursos: Que o trabalhador possa saldar suas horas negativas participando, fora de seu horário de trabalho de: cursos, congressos, palestras, aulas, treinamentos e outras atividades que sejam correlatas à sua função, em entidades públicas ou privadas, dentro ou fora da USP. A participação será comprovada através de certificados ou simples declarações dos responsáveis pelas atividades.

D) Cursos e treinamentos de atualização obrigatórios devem ocorrer dentro do horário normal de trabalho.

## Capítulo Novo 2 –

### Da jornada dos Motoristas

#### Proposta já trabalhada na reunião técnica SINTUSP / COPERT

##### 1) Propostas para Acordo Coletivo – motoristas – Já enviada à COPERT

Partimos do pressuposto que os motoristas da USP não se enquadram na legislação que regulamenta a profissão visto que o Artigo 1º da Lei 13.103, de 2/3/15, indica que ela se refere aos profissionais que exerçam a profissão nas seguintes atividades ou categorias econômicas: I – de transporte rodoviário de passageiros; II de transporte rodoviário de cargas.

Por outro lado, como as demais profissões regulamentadas, os motoristas devem estar afetos os pressupostos de sua categoria profissional, desde que não contrariem seus contratos de trabalho e as regras sejam convencionadas em capítulo especial de Acordo Coletivo.

Assim baseado nos artigos da Lei 13.103, propomos as seguintes condições para o trabalho do motorista da USP:

1) Em viagens interurbanas de longa duração deve-se realizar paradas periódicas para descanso do motorista, em local adequado e seguro como postos de combustíveis ou de apoio ao usuário, de acordo com as necessidades do motorista e passageiros, observando-se o artigo 67-C da Lei 13.103: “É vedado ao motorista profissional dirigir por mais de 5 (cinco) horas e meia ininterruptas veículos de transporte rodoviário coletivo de passageiros ou de transporte rodoviário de cargas”. Exceção será feita no caso de não existir no percurso local seguro para parada.

1.1) As paradas solicitadas pelos passageiros, salvo motivo de força maior, não devem ultrapassar o intervalo de 1h nos postos.

2) Caso o percurso programado demande tempo superior à jornada de trabalho regulamentar do motorista, caberá à USP programar dois profissionais para revezamento na direção.

3) A somatória do tempo em que o motorista permanecerá **dirigindo** em uma jornada não poderá ultrapassar a 10 horas.

4) Quando o motorista for convocada para uma viagem com início fora do horário de circulação de transporte coletivo de seu local de moradia, a Unidade se responsabilizará pelo custeio do transporte (taxi, uberetc) até o local de guarda do veículo. O mesmo se aplica se o término da jornada acontecer fora do horário de circulação de transporte coletivo de seu local de moradia.

- 5) No caso da cláusula 4, o tempo de trabalho começa a contar a partir da hora em que o trabalhador sai de sua residência, valendo a mesma premissa para o retorno à sua residência.
- 6) O interstício de 11 horas será calculado a partir da hora em que o motorista chegar em sua residência.
- 7) Durante a viagem, o tempo gasto para a entrega de correspondências, processos, equipamentos etc, ou distribuição dos passageiros, na ida ou na volta, será consideradas como “horas dirigindo”.
- 8) Durante uma viagem, o tempo em que não estiver dirigindo o motorista deverá descansar em local adequado fornecido pela USP, com plena possibilidade de repouso e asseio. Nas viagens em que a USP não possua Campus e ou não disponibilizar alojamento, a Unidade terá que custear um local para esse descanso, caso contrário será contabilizada como hora dirigindo, lembrando os limites do item 3.
- 9) As horas de descanso do item anterior serão computadas como horas trabalhadas. Portanto será computado como total de horas do dia a somatória das horas dirigindo e em descanso e ou espera.
- 10) O que ultrapassar às 8 horas diárias contratuais será enviado ao banco de horas do motorista ou pagas na forma de horas extras nas formas da lei.
- 11) Os dias em que os motoristas usarem o saldo do banco de horas não terão seu vale refeição descontado. **(Proposta feita também para os trabalhadores em geral)**
- 12) Caso a somatória da viagem (direção mais descanso) ultrapasse ao período de 12 horas, o motorista receberá diária com pernoite.
- 13) Toda viagem interurbana com duração superior à 4 horas (percurso de ida, volta e eventual descanso) deverá gerar diária para o motorista.
- 14) A alteração do horário de trabalho do motorista (entrada e saída) só poderá ocorrer de modo eventual e verificando-se a disponibilidade do motorista na ocasião.
- 15) A USP deve contratar seguro saúde para os motoristas em todas as suas viagens. **(Proposta feita também para os trabalhadores em geral ver item 64 das Demandas Gerais dos Trabalhadores)**
- 16) As diárias devem ser pagas antes do início das viagens, em dinheiro. Também as despesas com transporte (estacionamento, pedágios, etc..) devem ser pagas no mesmo momento em que o



motorista receber o controle de tráfego, não sendo necessário o mesmo desembolsar verba própria para posteriormente ser reembolsado;

17) Caso o motorista atinja a pontuação na CNH que não o permita dirigir temporariamente ele será alocado neste período em outro setor de sua unidade sem qualquer prejuízo salarial.

18) Criação de um mecanismo financeiro para prover recursos aos motoristas em viagens para resolver problemas mecânicos ou operacionais.

19) Fornecimento de telefone corporativo para os motoristas.

## Capítulo Novo 3 –

### Dos direitos da Mulher

A) Acompanhamento pleno dos filhos sem pagar horas. Que as mães ou responsáveis possam acompanhar a vida escolar, consultas e licenças médicas dos filhos ou dependentes de forma plena sem penalizações ou desconto dos salários ou compensações de horas.

B) Licença médica para acompanhamento de criança internada ou com doença infecto-contagiosa (que não possa frequentar a escola), 15 dias ao ano, podendo ser sequencial.

#### *Justificativa - versão completa*

Caso uma funcionária da USP tenha um filho internado ou impedido de frequentar a escola, fica muito complicado não ter amparo nenhum e faltar 7, 10 dias seguidos.

C) Licença médica de filhos sem descontos. Direito a mães, pais ou responsáveis a se ausentar do trabalho em caso de acompanhamento o licença médica de filhos ou dependentes, sem desconto no salário e débito em banco de horas.

D) Direito a mães, pais ou responsáveis a acompanhar a vida escolar da criança sem desconto de salário e débito em banco de horas.

E) Licença maternidade até seis meses da criança.

E.1) Licença Gestante de 180 dias, estendível por mais 20 dias mediante participação em curso específico.

F) Licença Adoção (e/ou guarda legal de recém-nascido) de 180 dias, estendível por mais 20 dias mediante participação em curso específico

G) Licença amamentação de 6 meses, com redução de 1 hora do expediente (opção de 2 intervalos e 30 minutos), sem prejuízo de vencimentos

H) Manutenção do intervalo intrajornada para amamentação. Manutenção do intervalo intrajornada para amamentação, realizado conforme necessidade da criança e da mãe, de modo a incentivar e permitir o aleitamento estendido até os 2 (dois) anos de idade da criança, seguindo a recomendação da Organização Mundial de Saúde – OMS. Garantia de condições para a amamentação prolongada com a flexibilização no horário das mulheres trabalhadoras.

I) Creches no local de trabalho. Creches no local de trabalho, como direito da criança e da mulher trabalhadora, de maneira a permitir o aleitamento materno e o acompanhamento escolar.

J) Salas para a ordenha. Salas adequadas em cada unidade para a ordenha do leite materno e armazenamento refrigerado, e liberação da sala de amamentação e ordenha do HU para uso das trabalhadoras que amamentam.

K) exames preventivos. Acesso a exames preventivos e de papanicolau conforme a necessidade da mulher.

L) Licença aborto. Licença em caso de aborto, mediante declaração médica ou laudo obtido no momento do atendimento médico, sem exigir procedimentos burocráticos que aumentam o sofrimento da mulher, respeitando o repouso remunerado de 2 (duas) semanas em aborto de gestação até 22 (vinte e duas) semanas, e a licença de 6 (seis) meses em caso de natimorto (acima de vinte e duas semanas), ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes do seu afastamento.

## Capítulo Novo 4

### Dos direitos dos servidores técnicos em radiologia

#### **CLÁUSULA** <sup>a</sup> – Sobre as férias

Reivindicação: Que a marcação das férias seja realizada sem levar em conta o período aquisitivo, apenas a organização interna do setor e garantindo que todos os servidores gozem de férias em cada semestre, de acordo com determinação legal.

#### *Justificativa - versão completa*

Justificativa: Os trabalhadores da radiologia do HU tem o direito de tirar 2 férias de até 20 dias por ano, sendo uma em cada semestre. (baseado na Lei 1234/1950, complementada pelo decreto 81384/1978) Acontece que existe o período aquisitivo que acaba as vezes atrapalhando a marcação das férias.

#### **CLÁUSULA** <sup>a</sup> – Sobre direito ao vale-refeição e auxílio-creche integral

Reivindicação: 1. Que os técnicos em radiologia recebam auxílio-creche integral e não parcial. 2. Que os técnicos em radiologia recebam o vale-refeição como os demais trabalhadores. No caso dos técnicos em radiologia lotados no Hospital Universitário, que possam receber o vale-refeição ao invés do subsídio para alimentação no restaurante da unidade.

#### *Justificativa - versão completa*

Justificativa: Os técnicos em radiologia obedecem a legislação federal vigente, Art. 14º da Lei 7394/1985, que determina jornada máxima semanal de 24h para garantir segurança física ao trabalhador exposto à radiação ionizante. Portanto, não se trata de uma escolha do trabalhador, mas sim de uma garantia legal para salvaguardar sua saúde no exercício da função. Em normativa própria, a USP define que só terão direito ao vale-refeição os servidores que trabalhem jornada semanal igual ou superior a 30h, desconsiderando tal especificidade de parte da categoria. Esta decisão é discriminatória e não isonômica. Percebe-se que a reitoria decidiu tomá-la em determinado momento sem justificativa, pois até a introdução do vale-refeição os técnicos de radiologia do Hospital Universitário recebiam o mesmo subsídio para alimentação no restaurante próprio da unidade que recebiam os demais trabalhadores, comprovando a isonomia. Atualmente, continuam a receber tal subsídio, mas não lhes foi permitido aderir ao vale-refeição. Parte-se da mesma justificativa do Art.14º da Lei 7394/1985 para o auxílio-creche integral, situação agravada pelo fechamento das creches Oeste e do HU.

## Capítulo Novo 5

### **Dos direitos dos servidores portadores de deficiência e servidores que tenham cônjuge, filho ou dependente com deficiência**

**CLÁUSULA** <sup>a</sup> - Será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário, podendo reduzir em até 50% a jornada semanal.

I – O horário especial é extensivo ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência.

**CLÁUSULA** <sup>a</sup> - Fica garantido ao servidor portador de deficiência o direito de se ausentar para tratamento de saúde, habilitação ou reabilitação de que necessitem especificamente por causa de sua deficiência, inclusive se adquirida por atividade laborativa, para reduzir ao máximo e prevenir deficiências adicionais e para possibilitar a conservação ao máximo da autonomia e plena capacidade física, mental, social e profissional.

I – Serão considerados tratamento de saúde e processos de habilitação e reabilitação atividades com frequência semanal como: fisioterapia, fonoaudiologia, atividades físicas e psicossociais inclusivas.

II – Ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência, fica garantido o direito de se ausentar para acompanhamento.

#### ***Justificativa - versão completa***

Justificativa: Em acordo com a Lei Brasileira da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) nº13146/2015; a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, de 2007, e a Constituição Federal considera-se que toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e que não sofrerá discriminação de nenhuma espécie (distinção, restrição ou exclusão por ação ou omissão), sendo dever do Estado e da sociedade garantir a efetivação dos direitos em todos os âmbitos da vida da pessoa com deficiência (Art. 23 da Constituição Federal).

Nos Art. 14º e 15º da Lei 13146/15, está previsto o direito a habilitação e reabilitação, inclusive com intervenções precoces, garantindo o desenvolvimento de potencialidades, da autonomia e participação social. Nos Art. 34º e 35º da Lei 13146/15, está previsto o direito a condições justas e favoráveis de trabalho, com igual remuneração com as demais pessoas, assim como a

necessidade de garantir as condições de acesso e permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho, não podendo haver discriminação para acesso à cursos e plano de carreira.

Nos Art. 25º e 26º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, é reconhecida a necessidade para as pessoas portadoras de deficiência de ações de saúde específicas por causa de sua deficiência, para reduzir ao máximo e prevenir deficiências adicionais, para possibilitar a conquista e conservação de autonomia e plena capacidade física, mental, social e profissional que lhes permitam inclusão e participação em todos os aspectos da vida. Também fica reconhecida, através do Art. 6º, que mulheres com deficiência encontram múltiplas formas de discriminação, sendo necessárias medidas que lhes assegurem autonomia para o pleno exercício dos direitos humanos, da igualdade e de liberdades fundamentais.

Por todo o exposto, entende-se que é necessário aos servidores da USP portadores de deficiência, bem como os que possuem dependentes com deficiência, a redução da jornada sem redução do salário e a permitida ausência para tratamento médico como formas de concretização dos direitos das pessoas com deficiência e igualdade com demais pessoas no âmbito do trabalho dentro da USP.

Considera-se ainda, que a falta de legislação estadual não impede a concessão dos direitos e não desobriga o Estado e a sociedade da responsabilidade de efetivação dos mesmos. Tal entendimento vem orientando decisões judiciais recentes que baseiam-se, além das leis e convenção acima, na Lei dos servidores públicos da União Nº 8112/1990, complementada pela Lei 9527/1997, que concede a jornada especial para servidores portadores de deficiência (Artº 98 § 2º) e permite a extensão do direito aos servidores com dependentes portadores de deficiência (Lei13370/2016).

Exemplo: **Processo 1000960-50.2017.5.02.0037**, referente à Funcionária CLT da CEF na 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), janeiro/2018. <https://www.conjur.com.br/2018-jan-25/celetista-tambem-reduzir-jornada-cuidar-filho-autista>

## Capítulo Novo 6 – Disposições gerais

Cláusula - Toda regulamentação e/ou interpretação deste acordo, deverá ser feita de maneira unificada mediante acordo na COPERT, não sendo permitida a edição de resolução e portarias no âmbito das unidades que venham a disciplinar este acordo. Os casos omissões e as dúvidas que surgirem em relação ao Acordo Coletivo devem ser resolvidas no âmbito da COPERT.

### *Justificativa - versão completa*

Justificativa enviada por um trabalhador: Interpretação unificada do Acordo Coletivo, sem margem para interpretações alternativas por parte dos funcionários dos Recursos Humanos e das chefias. Complementação: Entendo necessário discutir a criação de um órgão misto (representantes dos trabalhadores, empregadores e um mediador), subordinado à COPERT, com o objetivo de promover a aplicação uniforme do acordo coletivo, de acordo com as diretrizes da COPERT, que é um órgão deliberativo. Este órgão estaria apto a resolver sobre as controvérsias concretas geradas acerca de entendimentos dos aplicadores do acordo - chefias e órgãos dos recursos humanos. Impossibilidade de haver interpretação unilateral do acordo (por portaria/resolução)

## **Demandas gerais dos Trabalhadores que podem ser incluídas em outros capítulos ou criados capítulos novos**

1) Contra todo o tipo de assédio: Contra todo o tipo de assédio sexual e moral na USP, seja por racismo, machismo, LGBTfobia, perseguição religiosa ou qualquer outro motivo.

*(A comissão de sistematização sugere a exclusão deste item, por não estar relacionado ou não poder ser traduzido em cláusulas que ordenem as relações de trabalho.)*

2) Reforma no HU e outros. Reforma imediata do Centro Cirúrgico, UTI e Serviço de Nutrição e Dietética do Hospital Universitário, Escola de Aplicação e outros setores de unidades em péssimas condições de trabalho.

*(A comissão de sistematização sugere a exclusão deste item, por não estar relacionado ou não poder ser traduzido em cláusulas que ordenem as relações de trabalho.)*

3) Hospital e UBS p/ Butantã. Que a reitoria articule com o Governo do Estado / Município, a construção de um hospital e UBS na Região do Butantã, para poder atender a demanda da população.

*(A comissão de sistematização sugere a exclusão deste item, por não estar relacionado ou não poder ser traduzido em cláusulas que ordenem as relações de trabalho.)*

4) Fim das Organizações Sociais.

*(A comissão de sistematização sugere a exclusão deste item, por não estar relacionado ou não poder ser traduzido em cláusulas que ordenem as relações de trabalho.)*

5) Mais verbas para a educação, 33% do total real do ICMS para educação, sendo 11,6% para as universidades estaduais e 2,1% para as Escolas Técnicas do Centro Paula Souza.

*(A comissão de sistematização sugere a exclusão deste item, por não estar relacionado ou não poder ser traduzido em cláusulas que ordenem as relações de trabalho.)*

6) Contra o desmonte da Carreira implantada em 2011.

*(A comissão de sistematização sugere a exclusão deste item, por não estar relacionado ou não poder ser traduzido em cláusulas que ordenem as relações de trabalho.)*

7) Pagamento do adicional de insalubridade e periculosidade aos funcionários estatutários.

8) Pagamento dos benefícios sociais aos aposentados estatutários.



9) Manutenção do Programa de Moradia para funcionários em Ribeirão Preto, restauração das casas que estão abandonadas e fazem parte do Patrimônio Cultural. Que a definição sobre a ocupação das casas seja feita com critérios sócio- econômicos, através do Serviço Social e com acompanhamento dos trabalhadores.

10) Que os trabalhadores terceirizados tenham acesso aos restaurantes da SAS e paguem valor igual ao dos estudantes.

11) Auxílio Doença como complementação do Auxílio doença recebido pelo INSS, com aplicação dos reajustes concedidos à categoria.

12) Garantia de tratamento e hospitalização dos funcionários com dependência química.

13) Realização de exames periódicos, que realmente sejam necessários para prevenção e tratamento de doenças ocupacionais e de acordo com as NRs, por conta da USP e não para os funcionários pagarem como ocorre atualmente. Garantia da realização de exames toxicológicos previstos em normas regulamentadoras para funcionários de laboratórios.

14) Melhoria do SESMT em todos os Campi da Universidade, inclusive com a complementação dos profissionais necessários, conforme determina as Normas Regulamentadoras de Higiene e Saúde do Trabalhador.

*(A comissão de sistematização sugere a exclusão deste item, por não estar relacionado ou não poder ser traduzido em cláusulas que ordenem as relações de trabalho.)*

15) Reinstalação do Clube dos Funcionários.

*(A comissão de sistematização sugere a exclusão deste item, por não estar relacionado ou não poder ser traduzido em cláusulas que ordenem as relações de trabalho.)*

16) Valorização da Guarda Universitária, ouvindo os seus profissionais. Possibilidade de instalação da jornada de 12x36h para a Guarda Universitária nos Campi do interior.

**Justificativa - versão completa**

*Justificativa enviada pela Guarda Univesitaria de São Carlos:*

*Os Agentes da Guarda Universitária da USP de São Carlos,*

*vem através deste informar que a partir do dia 15/03/2017 seu quadro de funcionários foi reduzido por conta da saída de alguns agentes de vigilância e vigias através do PIDV e, diante disso vem solicitar o cumprimento de sua jornada de trabalho através da escala 12x36 da mesma maneira*

que o Hospital Universitário H.U, tendo como base: A Constituição Da República Federativa Do Brasil de 1988 em seu artigo: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; Lei no 13.467, de 13 de Julho de 2017. "Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

#### DA ESCALA ATUAL

Com a redução no número de funcionários há 21 (vinte e um) agentes de vigilância a serem distribuídos em 6 (seis) plantões. Para que se cumpra a escala de 8h, 3 plantões estão com 3 agentes em 3 plantões com 4 agentes. Nestes plantões com 3 agentes, alguns dias 1(um) agente irá ter que trabalhar sozinho, o que é um risco muito grande para sua integridade, além de dificultar a própria administração com a escala, devido as férias e/ou afastamentos médicos, ou quaisquer outro tipo de falta/folga, pois não haverá outro agente para cumprir seu horário, justamente pelo fato de estar trabalhando sozinho.

#### DESNECESSIDADE DE TERCEIRIZAÇÃO (ECONOMIA FINANCEIRA)

No campus São Carlos, cogitou-se a hipótese de terceirizar o turno noturno e, se houver a terceirização a Universidade gastará milhares/milhões de reais e, na escala 12x36 isso não será necessário, resultando em economia para a mesma.

#### ECONOMIA NO VALE REFEIÇÃO.

No regime 12x36 cada agente irá trabalhar no máximo 15 dias em um mês e, nesta escala de hoje, chegamos a trabalhar até 22 dias, o que resultaria em uma diminuição de 7 tíquetes refeição por agente e vigias, resultando mais uma vez economia financeira. Analisando somente no campus São Carlos vai economizar R\$80.388,00 anual. Assim gerando economia para universidade DOS FERIADOS PAGOS NA ESCALA ATUAL Atualmente a universidade efetua pagamentos dos feriados trabalhados para os agentes e que ficam mínimo R\$ 200 reais por pessoa (técnico 1A). em torno de R\$ 86.400 aproximadamente. Com a proposta em folga, não precisará pagar hora extra e se por um acaso a universidade. Gerando mais uma vez economia para uma universidade.

#### OPERACIONALMENTE

Além de operacionalmente a escala atual ter duas equipes trabalhando junto - os turnos da manhã e da tarde -, (das 13h às 15h), ou como São Paulo duas equipes uma da manhã com a tarde das 14 as 15 e outra das 22 as 23, (da tarde com a noite) sem necessidade, para tal, sendo um gasto de

*peçoal desnecessário, essa que não ocorrera na escala doze por trinta e seis.*

**DO USO DO UNIFORME**

*Com o uso de uniformes fornecidos pela universidade devido a diminuição de uso reposição poderá ser prolongado,*

**DO PERÍODO NOTURNO E QUALIDADE DE VIDA**

*Na escala atual, todos os agentes laboram de 3 a 5 dias consecutivos, assim principalmente a noite acaba exigindo muito mais ,do que em comparação com a escala 12 por 36 pois nesta os agentes e vigias poderão descansar um dia sim e outro não, na haverá a sobrecarga de dias consecutivos trabalhados na qual acaba desgastando muito mais na escala atual. Portanto a escala 12 por 36 acaba prezando muito mais pela qualidade de vida e a saúde do colaborador em especial a noite.*

**SOBRE A PADRONIZAÇÃO**

*Atualmente há sobra de guardas em São Paulo capital, se comparando com o campus de São Carlos, que atualmente está em déficit.*

*Assim a atualmente escala 12 por 36 se amoldaria melhor a nossa realidade.*

*Além do mais os campi do interior Ribeirão Preto, Bauru, São Carlos e Piracicaba querem acordo para a escala tal escala, ensejando assim a maioria da categoria o desejo pela mudança de escala.*

**EM TERMOS FINAIS**

*Há de lembrar que tal escala 12 por 36, já é costumeiramente realizada por funcionários de hospitais, empresas de segurança, (como própria Evick), Polícia Militar, Agentes penitenciários, dentre outras empresas.(regidas pela CLT).*

*Requer a inclusão no acordo coletivo na escala doze por trinta e seis, constando uma folga mensal e nos meses com 31 dias, uma folga a mais para o plantão que laborar nos dias ímpares, tal pedido deve-se devidos as horas trabalhas a mais em comparação com atual escala, para não haver prejuízo ao trabalhador, e tendo em vista que no caso dos campus de São Carlos não haver prejuízo ao serviço, cabendo a chefia direcionar o melhor dia de folga para não haver prejuízo ao serviço, ou subsidiariamente o pagamento dos feriados trabalhados.*

*Assim com tal solicitação coletiva, fica claro que trará benefícios para os colaboradores, tendo um descanso maior nos intervalos interjornadas e para própria Universidade em termos financeiros - econômicos, operacionalmente e administrativamente, respeitando com Legalidade os Princípios da Eficiência e Economicidade, consagrado na Constituição Da República Federativa Do Brasil. Baseado no Princípio da motivação da Administração Pública e na Lei No 12.527, de 18 de novembro de 2011, requer uma resposta POR ESCRITO VIA SINDICATO, em caso de negativa da aceitação da escala 12 por 36, para o campus as de São Carlos tendo em vista, os benefícios para*

*Universidade Supracitados, as normas supracitadas e da indisponibilidade do interesse publico. Cada destacar que cada unidade tem sua autonomia administrativa, assim não ficando adstrito aos campus que por ventura não querem a escala 12 por 36.*

17) Abertura de todos os portões da USP aos domingos e feriados.

*(A comissão de sistematização sugere a exclusão deste item, por não estar relacionado ou não poder ser traduzido em cláusulas que ordenem as relações de trabalho.)*

18) Aumentar de seis para dez abonadas por período aquisitivo e poder usar 2 abonadas no mesmo mês. *(A Comissão de sistematização: O número de seis faltas é originado dos 6 meses que possuem 31 dias, refletir sobre a aceitabilidade desta proposta)*

19) Licença gala igual a dos estatutários. *(Comissão de sistematização: contemplado no item 30)*

20) Substituir chefia a partir de 1 dia de afastamento do chefe, como estatutários.

21) Meio vale refeição para quem trabalha entre 4 e 6h.

22) Que o horário de entrada possa ser fracionado e de livre escolha como 8h10, 8h15, 8h20, etc.

23) Pagar VR em dias compensados em que haja compensação negativas de horas para todos os funcionários, como nas pontes de feriados, como ocorre com os docentes;

#### ***Justificativa - versão completa***

Justificativa recebida de um trabalhador: O Site do Departamento de Recursos Humanos da USP, referente ao Vale Refeição na seção de benefícios, estabelece que “a quantidade total de vales no mês corresponderá aos dias efetivamente trabalhados pelo servidor, de acordo com a apuração do Boletim de Frequência Mensal do período, no limite de um vale por dia, deduzidas eventuais diárias de viagens recebidas no mesmo período”. Porém, a PORTARIA GR Nº 6911, DE 30 DE MAIO DE 2017, instituiu que será considerado dia efetivamente trabalhado o dia em que o servidor estiver em gozo de folga compensatória decorrente de acordo individual de compensação de horas. Subentende-se folga compensatória, qualquer folga (suspensão da jornada diária) cujas horas serão ou foram compensadas por extensão da jornada de trabalho diária, dentro dos limites previstos no Acordo Coletivo.

Ocorre que, apesar da referida Portaria e sua clareza, muitos servidores não têm tido contados os dias em que teve folga por meio de compensação de horas, para efeito da apuração do valor total

do benefício vale refeição, especialmente aqueles que ocorrem em pontes de feriado ou recessos, exceção que não é prevista em nenhum dos dispositivos citados.

Visando o entendimento dessa situação e apuração dos pagamentos dos benefícios, solicitamos esclarecimentos com relação às seguintes questões:

1. Está correta a não contagem de algum dia em que a folga exija a compensação de horas?
2. Se a resposta anterior for sim, qual o embasamento normativo interno ou legal que define não contagem?
3. O mesmo critério é utilizado para todos os trabalhadores da USP, independente do tipo de vínculo (estatutários e celetistas, bem como docentes e não docentes)?
4. Como é feito o controle do “dia efetivamente trabalhado” no caso dos funcionários que não possuem registro de ponto nas unidades, como os docentes em afastamento por motivos particulares, por exemplo?
5. Todos os afastamentos por motivos particulares, independente do tipo de vínculo, estão demandando a suspensão do pagamento do vale refeição no período?

24) Pagar VR em férias. *(Comissão de sistematização: refletir a respeito da aceitabilidade e coerência desta proposta)*

25) O reajuste do VA e VR de acordo com a inflação.

26) Desconto escalonado do VA e VR *(comissão de sistematização: ao propor este item, devemos estabelecer critérios e/ou porcentagem dos descontos por faixa salarial ou nível funcional).*

27) Transparência econômica e financeira da universidade, anualmente e justificativa de valores para o repasse ou não do prêmio de excelência acadêmica. *(A comissão de sistematização sugere a exclusão deste item, por não estar relacionado ou não poder ser traduzido em cláusulas que ordenem as relações de trabalho.)*

28) Todo servidor que completar cinquenta anos de efetivo exercício receberá um prêmio em dinheiro igual a doze vezes o salário mensal que perceber na ocasião. Conforme artigo 101 do ESU.

29) Estabelecimento da Licença Prêmio

29.1) Licença Prêmio: estendida aos funcionários e docentes em regime CLT, sem direito a pecúnia.

30) Conforme o artigo 53 do ESU, Capítulo IX, conceder licença gala de oito dias. *(A comissão de sistematização sugere relacionar com o item 79 deste capítulo)*

31) O Trabalhador terá seu dia abonado quando for convocado para comparecer à Justiça. *(A comissão de sistematização sugere relacionar com o item 59.4 deste capítulo)*

32) O Trabalhador da USP somente pode ter seu trabalho subordinado a um docente ou funcionário com vínculo USP.

33) Uniformes e EPIs como obrigatórios e de inteira responsabilidade da USP;

34) Plano de Saúde para todos os trabalhadores da USP. *(comissão de sistematização: refletir sobre a mensagem que esta solicitação passa)*

35) O funcionário que ultrapassar o limite de duas horas diárias desde que não ultrapasse 10 horas semanais e 30 minutos no dia em questão (durante a compensação) não precisa preencher justificativa de horas. Conforme CLT art 61 e Constituição Art. 7;

36) Esquecimento de marcação no sistema tenha um número limite de 4 a 5 vezes ao mês, sem a necessidade de apreciação/aprovação da chefia imediata. A partir deste número será necessária a apreciação da chefia. *(comissão de sistematização: refletir sobre a mensagem que esta solicitação passa)*

37) Permitir bater o ponto após às 22 horas (respeitando o limite de 2 horas de compensação por dia) para os funcionários que entram às 13 horas, com limite até as 23 horas (horário de fechamento da escola - EACH) em período letivo.

38) Doação de plaquetas estendendo o prazo de 3 horas para todo o período antes do almoço, visto que, essas doações devem ser feitas sempre pela manhã. Proposta de 12 por ano e atestado de 4 horas.

39) Transporte, sem ônus para o empregado, que inicie ou encerre seu expediente entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 6 (seis) horas da manhã do dia seguinte, em local de trabalho de difícil acesso ou onde comprovadamente não haja, neste período, meio de transporte urbano regular entre o local de trabalho e a residência do funcionário.

40) Redução da jornada de 40h/semanais para 36h/semanais dos cozinheiros, lactaristas e auxiliares de cozinha de hospitais, por se tratar de uma atividade 24h ininterrupta.

41) – Concessão Vale Cultura. *(comissão de sistematização: especificar proposta)*

42) – Que nos dias em que se determine ou possibilite jornada reduzida, se estabeleça uma tolerância de alguns minutos (5 a 10 minutos por exemplo) nestes casos de redução de jornada, tanto de 8h para 6h como para 4h. *(comissão de sistematização: proposta necessita ser melhor explicitada)*

43) Vale-transporte – Pagamento do valor integral da passagem, inclusive de transporte intermunicipal, nos casos de quem reside em município diferente do qual está lotado.

#### **Justificativa - versão completa**

Com os aumentos no transporte público e a defasagem salarial fica quase impossível, para o trabalhador que depende de condução, chegar ao seu local de trabalho sem comprometer uma parte do salário muito acima do vale-transporte pago pela USP;

44) Que sejam colocados em pauta mecanismos que diminuam as diferenças salariais entre os trabalhadores dos diferentes níveis (básico, técnico e superior) da USP, que, por força da falta de funcionários e do aumento da carga de trabalho, acabam desempenhando atividades semelhantes sem o devido reconhecimento financeiro ou sem receberem por substituírem chefias, sendo responsáveis por setores inteiros em período de férias e/ou afastamentos. *(comissão de sistematização: proposta necessita ser melhor elaborada para ser transformada em cláusulas exequíveis dentro do acordo.)*

45) Arredondar os minutos excedentes e faltantes para o múltiplo de 5 mais próximo. Isso irá facilitar o controle do banco de horas por parte de todos e evitará fila de funcionários em frente ao ponto esperando dar o horário correto para arredondar ou zerar as horas. *(comissão de sistematização: pode haver problemas legais)*

46) Regras clara de utilização do banco de horas, como folga compensatória. Isso inclui dizer quando pode e não pode ser utilizado, quem decide quando será o dia, se podem ser consecutivos. Em geral, quanto mais precisas, melhor. *(comissão de sistematização: refletir a respeito, restringir pode trabalhar contra o trabalhador)*

47) EAD/ECA: Como o recesso ao qual tínhamos direito, foi concedido a posteriori, uma vez que foi assinado em 26 de julho do corrente ano e dava como recesso os dias de 10/07/2018 a 23/07/2018, obviamente esse direito não foi usufruído. Assim, sugerimos esforços no sentido da concessão desse recesso em janeiro, do dia 2 até o dia 22.01.2019



48) O trabalhador convocado para atender uma emergência ou trabalhar no regime de “necessidade imperiosa”, por qualquer período entre o horário de 22h e 6h, terá seu dia posterior abonado sem perda de benefícios.

49) O trabalhador que comprovadamente for portador de necessidades especiais que dificultem sua locomoção, ou pessoa sobre sua guarda nessa situação, terá sua jornada de trabalho reduzida em até duas horas diárias. *(comissão de sistematização: proposta mais ampla foi apresentada no Capítulo Novo 5)*

49.1) Utilização dos carros adquiridos pela universidade para locomoção dos portadores de necessidades especiais, da sua residência para o local de trabalho e vice versa. *(comissão de sistematização: pode ser incluída no Capítulo Novo 5)*

50) Remanejamento (transferência de setor ou unidade) apenas voluntário, mediante inscrição de currículo e justificativa em banco de vagas (Banco de Oportunidades) e sob aprovação do sindicato. *(comissão de sistematização: refletir se o SINTUSP pode exercer esta função)*

51) Adicional de 30% de horas extras para secretária e de 15% para membros de Comissões Sindicantes e Processantes, limitando a 60 dias.

52) Estabilidade de representantes eleitos por mais 5 anos além do mandato eletivo para cargos de representação na Universidade e Sindicato.

52.1) Estabilidade de 24 meses para membros de Comissões / Comitês / CEUA / CIPA / Sindicâncias.

52.2) Estabilidade de representantes por mais 2 anos além do mandato eletivo .

53) Estabilidade de 36 meses pré-aposentadoria, sem prazo para a comunicação à empresa.

53.1) Estabilidade de 5 anos pré-aposentadoria, sem prazo para a comunicação à empresa

54) Licença Adoção de 180 dias para as mães e 20 dias para os pais. *(comissão de sistematização: relacionar e ver se já se encontram contempladas nos com itens do Capítulo V e Capítulo Novo 3)*

55) Direito de Recusa: O funcionário tem o direito de recusar-se a trabalhar em ambiente ou função que julgue representar riscos de periculosidade ou insalubridade sem que antes seja realizada perícia pelo SESMT/CIPA e emitido laudo em conjunto com a chefia imediata e direção da unidade.

56) Regulamentação do Teletrabalho e Trabalho em casa “home Office”. *(comissão de sistematização: se possível, a proposta necessita ser melhor desenvolvida)*



57) Criar prêmio de incentivo à aposentadoria (indenização): No caso de demissão por motivo de aposentadoria o servidor fará jus a uma indenização equivalente a 12 meses de salários, incluídas todas as vantagens.

58) Auxílio creche proporcional a jornada de trabalho: 100% para jornada de 40h semanais, 75% para jornada de 30h semanais (hoje o valor é de 50%) ou que fosse de 100% como ocorre com o VA e VR.

59) Incluir um item de "Possíveis Ocorrências" para o registro de ponto eletrônico:

59.1) **Problemas de transporte público** (greves, manifestações etc) – mediante publicação da mídia e autorização da chefia – abonar 3 horas

59.2) **Ocorrência policial** (em caso de roubos de residências, carros, assaltos, etc.) – mediante apresentação de boletim de ocorrência – abono de 2 dias

59.3) **Transtornos de ordem natural** (tempestades, alagamentos, desmoronamentos, quedas de árvore, etc.) – mediante notificação da mídia e autorização da chefia – abonar 3 horas

59.4) **Ocorrência judicial** (em caso de convocações judiciais por motivos quaisquer) – mediante apresentação de comprovante de comparecimento – abonar o dia.

60) Implementação e Normatização do SOBREAVISO (horas à disposição): adicional de 1/3 e escalonamento obrigatório na responsabilidade. Máximo de 1 escala (24 horas) por mês. Obrigatória convocação pela chefia. Quando em exercício, somente deve ser computado/descontado o intervalo de almoço (1 hora) no que a jornada exceder 4 horas. [VÁLIDO PARA VIAGENS A SERVIÇO E ESCALAS DE PRONTIDÃO].

#### ***Justificativa - versão completa***

Art. 244 da CLT: “Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso”.

Justificativa: Os funcionários convocados para viagens à serviço (motoristas, palestrantes etc) ou funcionários convocados como plantonistas para eventuais emergências em finais de semana ou feriados (eletricistas, bombeiros, encanadores, seguranças, técnicos de laboratório etc) durante o período em que estiverem convocados, seja em finais de semana, seja nos feriados, seja nos períodos noturnos e etc, não estarão gozando de fato do pleno descanso, pois não poderão neste

período estar indisponíveis ao contato, seja por viagens, por lazer, por necessidades familiares, etc.

61) Adicional noturno: acréscimo de 20% no valor da hora trabalhada. Máximo de 1 escala (24 horas) semestral, quando não do contrato inicial.

62) Plantões: acréscimos de 20% e demais CLT. Máximo de 1 escala por mês. Obrigatória convocação pela chefia. Somente deve ser computado/descontado o intervalo de almoço (1 hora) quando a jornada exceder 4 horas.

63) Convocação obrigatória pela chefia: serviços externos, sobreaviso, horas extras, adicional noturno e plantões.

64) Fornecer seguro saúde para todos os trabalhadores da USP durante viagem a serviço.

65) Bancos de horas e horas extras com limite de 2 horas diárias e com acréscimo de 100% para feriados, sábados e domingos (apenas quando convocado pela chefia).

66) Equidade e isonomia com a categoria Docente. *(comissão de sistematização: se possível, a proposta necessita ser melhor desenvolvida)*

67) Prêmio Produtividade (antigo Prêmio Excelência) [Criação de Comitê permanente para estudos]

68) Seguro de vida para motoristas/**pilotos**, para **funcionários em regime de periculosidade** para funcionários em viagens à serviço. *(comissão de sistematização: somente o grifado é original, o restante já foi apresentado em outras propostas)*

69) Sorteio de vagas paritárias na Escola de Aplicação para filhos de Funcionários e Docentes (Faculdade de Educação)

70) Plano de Carreira: Criação de Comitê de estudos para o retorno da avaliação e progressão na carreira. Com a participação de representantes dos funcionários das unidades e do sindicato. *(comissão de sistematização: relacionar com o item 6 deste capítulo)*

71) Remanejamento (Transferência de Unidade) apenas VOLUNTÁRIO, mediante inscrição de currículo e justificativa em banco de vagas (Banco de Oportunidades) e sob aprovação do sindicato.

72) Homologação com o sindicato continua obrigatória (em todos os casos em que era obrigatória, antes da reforma).

73) Demissão em massa e demissões voluntárias: precisa ser negociada com o sindicato e somente em caso de calamidade financeira. *(comissão de sistematização: considera-se temerário o uso dos termos “somente em caso de calamidade financeira”)*

74) Estabilidade de 2 anos para grávidas/adotantes, sem prazo para a comunicação à empresa

75) Estabilidade NATALIDADE de 1 ano para empregado, a partir da constatação da gravidez da esposa e por 12 (doze) meses após o nascimento do filho, ressalvando-se a hipótese de demissão por justa causa

76) Estabilidade para funcionários portadores de doenças como AIDS (portadores do vírus HIV) e Cânceres, tuberculose, hepatite C e doenças severas do coração, do fígado e dos rins, hanseníase, lúpus, mal de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, alienação mental, cegueira, contaminação por radiação.

77) Estabilidade para funcionários vítimas incapacitadas por doenças e acidentes do trabalho no âmbito a Universidade.

78) Licença-Luto (Nojo) o dia do evento mais 8 dias de trabalho efetivo, para cônjuge, filhos, pais, irmãos, avós, netos, sogros, madrasta ou padrasto, *(comissão de sistematização: verificar se considera-se contemplada nas propostas do Capítulo IV)*

79) Licença-Gala (casamento/união cívil): o dia do evento mais 8 dias de trabalho efetivo, para autárquicos e CLTistas. *(comissão de sistematização: verificar se considera-se contemplada no item 30 deste capítulo)*

80) Prêmio de incentivo à aposentadoria (Indenização): No caso de demissão por motivo de aposentadoria o servidor fará jus a uma indenização equivalente a 12 meses de salários, incluso todas as vantagens. \*\*\*Se Poder Judiciário se manifestar favorável a demissão, conforme Parecer PG.P.2761/2013

81) Equiparar direitos entre celetistas e autárquicos.

82) Seja criada uma categoria funcional intermediária com escalonamento de acordo com a qualificação técnica que o funcionário tenha, por exemplo: A1.1 (com nível superior); A1.2 (com especialização), A1.3 (com mestrado) e isso tenha reflexo salarial (ou aumento de outra ordem, como Vale Alimentação).

83) Incentivo à atividade física, como forma de promoção à saúde, com subsídio de valor pago, total ou parcial, em academia.

84) Sugiro (verificar a viabilidade) de incluir um item expresso que prevê que os direitos alcançados nas convenções anteriores só possam ser aumentados e não diminuídos ou retirados (nas convenções posteriores), salvo com anuência expressa dos servidores.

85) As horas de cursos de aperfeiçoamento e outros, de interesse da instituição e que tenham a anuência da chefia, feitos durante o horário de trabalho, não precisam ser compensadas.

86) Uma saída antecipada Mensal sem compensação, sendo trabalhadas três horas neste dia.