

Propostas de adendo ou supressão do texto atual do Acordo Coletivo entre USP e SINTUSP. 5/9/2018

Obs. Os textos marcados já haviam sido enviados.

Da abrangência

Alteração proposta modificação do texto: 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

Sugestão de INCLUSÃO DE CLÁUSULA: O saldo de horas, positivo ou negativo, do Acordo Coletivo de Trabalho anterior, será transposto para o Acordo – 2018/2019

CLÁUSULA 6ª

Proposta 1): Substituição da Cláusula 6ª por: a USP concedera, sem necessidade de compensação de horas o recesso de final de ano e as seguintes pontes:

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

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".

Sugestão de acréscimo 1): o trabalhador poderá saldar suas horas negativas ou copotá-las como positivas no Banco de Horas, 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. (Obs: Esse tópico aparece também em proposta de capítulo novo denominado Estimulo à Formação Continuada)

Sugestão de acréscimo 2): Para os serviços de saúde, segurança e outros que não podem dispensar todos os funcionários na mesma semana do recesso de final de ano, quando possível dividir a equipe em duas, propiciando que uma parte usufrua do recesso na semana que antecede o natal e a outra entre o natal e ano novo.

Sugestão de acréscimo3) Inclusão de parágrafo: A falta abonada poderá ser utilizada em qualquer ocasião, incluído os dias de pontes e, se antecipadamente comunicada, não poderá ser negada pela chefia.

Sugestão de acréscimo 4) Inclusão de parágrafo: Os Bioteristas e os que trabalham em regime de plantão ficam desobrigados a compensarem dias pontes e recessos.

CLÁUSULA 8ª

Proposta 1)de inclusão de novo parágrafo: § Os casos em que o servidor ultrapassar as 2 horas diárias previstas nesta clausula em atendimento a necessidade imperiosa, quando em comum acordo entre funcionário e chefia, os casos serão documentados e resolvidos na própria unidade. Havendo discordância o caso será encaminhado para análise da COPERT e se necessário à CODAGE para apreciação e providências. Fica, portanto, eliminado o chamado “Formulário B”.

Proposta 2)de inclusão de novo parágrafo: § Os casos excepcionais - que não se enquadram nas necessidades imperiosas – mas mesmo assim o servidor ultrapassar as duas horas por variados motivos - serão analisados na própria unidade e somente se não houver acordo entre as partes, será enviado para análise da COPERT e se necessário à CODAGEpara apreciação e providências, não sendo aplicável qualquer tipo de punição antes do tramite final da análise.

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

Proposta de inclusão de Cláusula: Que o saldo NEGATIVO do período anterior à vigência do ACT 2017-2018 seja desconsiderado, tendo em vista que não havia banco de horas nesse período e que recessos e pontes foram concedidos por decisão unilateral da Reitoria, e que as horas trabalhadas a mais sejam devidamente pagas como prevê a legislação pertinente ao pagamento de horas extras.

Capítulo III – Das Férias

Sugestão de Cláusula: 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 à cinco dias corridos, cada um.

Sugestão de Cláusula: 2) No momento de programar suas férias o trabalhador poderá optar por não receber o adiantamento de salário a que faz jus pela legislação atual.

Sugestão de Cláusula: 3) Caso o trabalhador opte por receber o adiantamento do salário das férias, poderá solicitar que o desconto do referido adiantamento seja parcelado nos meses subsequentes.

Capítulo IV – Do Comparecimento em Consulta Médica

CLÁUSULA 13ª

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

Sugestão mais abrangente e que elimina outras já enviadas: não deve haver limite de ausências por motivos de saúde mediante apresentação de atestado que o comprove.

Sugestão de acréscimo 1): 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);

Sugestão de acréscimo 2): 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”.

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

Sugestão de Modificação: 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: “... que seja considerado o tempo de permanência na consulta, de acordo com o atestado ou declaração de horas, mais o tempo do deslocamento, sem limite prévio.

Sugestão de modificação: §1º aceitar atestados/documentos além dos citados na Portaria GR 6744 de outros tratamentos de saúde, tais como: acupuntura, fisioterapia, psicologia, nutricionista, fonoaudiologia, e outros procedimentos de saúde.

§ 2º -

Sugestão de supressão do parágrafo 2º.

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

Sugestão de suprimir o termo “devidamente comprovado”

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.

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.

Sugestão de inclusão: VI de sogros parentes por afinidade.

§ 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.

Outras sugestões de acréscimo ao capítulo:

Sugestão de acréscimo A): 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 60 anos.

Sugestão de inclusão B): 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.

Capítulo V – Da Prorrogação da Licença-Paternidade

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.

Sugestão de inclusão: Para pais viúvos até o sexto mês de vida da criança a licença será equivalente a licença maternidade.

Capítulo VI – Da Licença-Nojo

CLÁUSULA 15ª

Sugestão de alteração no item I: até (10) dez dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, filhos, pais irmãos e enteados.

Sugestão de alteração no item II - até 5 (cinco) dias consecutivos, em casos de falecimento dos sogros, madrasta e padrasto.

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;

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

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.(aprovado em SP)

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.(texto já aprovado em SP)

Capítulo VII

Sugestão de nova redação para CLÁUSULA 16ª: Para participação em atividades sindicais, poderão ausentar-se, ficando desobrigados de compensar o período em que estiverem ausentes e sem qualquer tipo de prejuízo em sua progressão funcional e/ou contagem de tempo de serviço:

Sugestão de Acréscimo de parágrafo A): § Mediante calendário previamente apresentado à COPERT, os Diretores, os Diretores de Base e outros membros também poderão ausentar-se do trabalho para participação das reuniões das seis Secretarias do SINTUSP.

Sugestão de Acréscimo de parágrafo B): § Mediante calendário previamente apresentado à COPERT, os Diretores, os Diretores de Base e outros membros também poderão ausentar-se do trabalho para participação dos seguintes eventos anuais: Seminário de Assédio Moral; Encontro de CIPAS; Encontro dos Trabalhadores (as) Negros (as); Encontro de Mulheres; Congresso dos Funcionários da USP (a cada 3 anos), além de atividades sindicais apresentadas com antecedência.

Capítulo VIII – Do Intervalo Intrajornada

Sugestão de Acréscimo: O ponto do servidor não será registrado durante o intervalo intrajornada em todas as unidades da USP.

Sugestão de Acréscimo: Os trabalhadores que cumprem jornada até 6 horas diárias terão o ponto pré-assinalado, sendo o sistema programado para que, quando o servidor realize horas além de seu expediente normal para reposição positiva ou negativa do Banco de Horas, a pré-assinalação seja também automática e de 30 minutos.

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

Sugestão de Acréscimo: § 3º - Para manutenção dos atuais postos de trabalho, a USP se compromete a não aplicar as novas formas de contratação instituídas pela Lei nº 13.467

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

Sugestão de Acréscimo B) Estabilidade de 24 meses para membros de Comissões / Comitês / CEUA e CIPAs.

Sugestão de Acréscimo C): Estabilidade de 5 anos pré-aposentadoria, sem prazo para a comunicação à empresa

Sugestão de Acréscimo D): Estabilidade de 2 anos para grávidas/adotantes, sem prazo para a comunicação à empresa

Sugestão de Acréscimo E): 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

Sugestão de Acréscimo F): Estabilidade para funcionários portadores de doenças como HIV, Câncer, 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.

Sugestão de Acréscimo G): Estabilidade para funcionários vítimas incapacitadas por doenças e acidentes do trabalho no âmbito a Universidade.

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

Sugestão de Cláusula ou parágrafo 1): 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 de Cláusula ou parágrafo 2): 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)

Sugestão de cláusula ou parágrafo 3): 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;

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

CLÁUSULA 28ª

CLÁUSULA 28ª – Proposta de texto com alteração: Fica autorizada aos servidores que atuam em atividades ininterruptas em laboratório de ensino e pesquisa e educadores do Programa de Formação de Professores a livre distribuição de sua jornada semanal de trabalho ao longo da semana de acordo com a necessidade de serviço.

Título VII

CLÁUSULA 30ª – 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.

Proposta de Inclusão 1: incluir educadores do INCO/CEPEL da Faculdade de Educação

Proposta de Inclusão 2: incluir educadores do Centro de Línguas da FFLCH

Proposta de Modificação: período de 15 dias úteis de acordo com calendário escolar

Proposta de Inclusão: e dez dias úteis aos funcionários da Escola de Aplicação, em regime de rodízio, mantendo o atendimento ao público no período.

SUGESTÃO DE CAPÍTULO NOVO

Disposições gerais

Cláusula A)- 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.

Cláusula B) É vedado às Seções de Pessoal a exigência de procedimentos ou documentações que não estejam disciplinadas neste Acordo ou que não tenham sido previamente negociações entre o SINTUSP e a COPERT

SUGESTÃO DE CAPÍTULO NOVO

Estímulo à formação continuada.

Cláusula A): Benefícios para servidores melhorarem sua qualificação com participação em cursos de aperfeiçoamento, especialização ou pós-graduação.

Sugestão 1: Abono de até 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 .

Sugestão 3) Retorno dos Cursos de Ensino Fundamental e Médio para os funcionários da Universidade, na Faculdade de Educação.

Sugestão 4) O trabalhador poderá saldar suas horas negativas, ou computa-las como positivas, participando 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. (esta proposta foi apresentada também na Seção I, Banco de Horas)

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

SUGESTÃO DE CAPÍTULO NOVO

Dos direitos dos servidores técnicos em radiologia

CLÁUSULA ^a – 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.

CLÁUSULA ^a – Sobre direito ao vale-refeição e auxílio-creche integral: 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.

SUGESTÃO DE CAPÍTULO NOVO

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

CLÁUSULA ^a - 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, quando comprovada a necessidade de acompanhamento por junta médica oficial.

II – Os servidores que se enquadram nessa cláusula ficam desobrigados a compensarem os dias pontes e recessos.

CLÁUSULA ^a - 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 regular 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 nos referidos tratamentos de saúde que constam no item anterior.

SUGESTÃO DE CAPÍTULO NOVO

Demandas gerais dos Trabalhadores

- 1) 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.
- 2) Estabelecimento da Licença Prêmio nos mesmos parâmetros hoje concedidos aos autárquicos.
- 3) O Trabalhador da USP somente pode ter seu trabalho subordinado a um docente ou funcionário com vínculo USP - concursado.
- 4) Licença-Gala (casamento ou união cívica): o dia do evento mais 8 dias de trabalho efetivo, para autárquicos e CLTistas. (Artigo 53 do SEU),
- 5) Que enteados possam ser cadastrados como dependentes.
- 6) Pagamento do adicional de insalubridade e periculosidade aos funcionários estatutários.
- 7) Manutenção do Programa de Moradia para funcionários do Campus de Ribeirão Preto. Restauração das casas que são patrimônio histórico. Que a definição sobre a ocupação

das casas seja feita com critérios socioeconômicos, através do Serviço Social e com acompanhamento dos trabalhadores.

8) Que os trabalhadores terceirizados de toda a USP tenham acesso aos restaurantes da SAS (e aos demais restaurantes terceirizados) e paguem valor igual ao dos estudantes.

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

10) Garantia de tratamento e hospitalização a todos os funcionários com dependência química.

11) Realização de exames periódicos necessários para prevenção e tratamento de doenças ocupacionais de acordo com as NRs, custeados pela USP. Garantia da realização de exames toxicológicos previstos em normas regulamentadoras para funcionários de laboratórios.

12) 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.

13) Possibilidade de instalação da jornada de 12x36h para a Guarda Universitária nos Campi do interior.

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

15) Aumentar de seis para dez abonadas por período aquisitivo e poder usar 2 abonadas no mesmo mês.

16) Substituir chefia – e receber por isso - a partir de 1 dia de afastamento do chefe, como estatutários.

17) Vale refeição integral para todos os trabalhadores independente da jornada de trabalho.

18) Sobre o horário de trabalho:

18.1) Que o horário de entrada possam definido com fracionamento e de livre escolha do trabalhador como por exemplo 8h10, 8h15, 8h20.

18.2) Que no horário de entrada possa ser ampliado e o horário de tolerância de atraso passe a ser de 15 minutos, com arredondamento no ponto eletrônico para horário cheio da jornada diária.

18.3) Nos setores onde há possibilidade de variação de horários, criar faixas de horário para entrada no trabalho com margem de 3 horas. Exemplo: o funcionário fixa que entrará entre 7h e 10h.

19) 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;

20) Pagar VR em férias.

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

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

23) Permitir bater o ponto DE SAÍDA após às 22 horas (respeitando o limite de 2 horas de compensação por dia) para os funcionários que entram às 13 horas em período letivo.

24) Para os funcionários que praticam doação de plaquetas, nos dias em que fizerem doação, sem qualquer prejuízo salarial, abonar todo o período da manhã, visto que essas doações devem ser feitas sempre pela manhã. As doações poderão ser feitas até 12 vezes ao ano.

25) A USP fornecerá transporte, sem ônus para o funcionário, 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.

26) 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.

27) Concessão Vale Cultura.

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

29) EAD/ECA: Concessão de recesso em janeiro, do dia 2 até o dia 22.01.2019 (visto que não foi possível compensar recesso não usufruído em julho deste ano)

30) Licença Adoção de 180 dias para as mães e 20 dias para os pais.

31) 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.

32) Remanejamento (transferência de setor ou unidade) apenas voluntário, mediante inscrição de currículo e justificativa em banco de vagas (Banco de Oportunidades).

33) 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.

34) Incluir os itens de "Possíveis Ocorrências" para o registro de ponto eletrônico:

34.1) **Problemas de transporte público** (greves, manifestações)

34.2) **Ocorrência policial** (em caso de roubos de residências, carros, assaltos)

34.3) **Transtornos de ordem natural** (tempestades, alagamentos, desmoronamentos e quedas de árvore)

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

35) 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 TAMBÉM PARA VIAGENS A SERVIÇO E ESCALAS DE PRONTIDÃO].

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

- 37) Bancos de horas ou horas extras com limite de 2 horas diárias e com acréscimo de 100% para feriados, **sábados** e domingos (apenas quando convocado pela chefia).
- 38) Pagamento de diárias para os trabalhadores quem participarem de campanhas de vacinação fora do local de trabalho.
- 39) Prêmio Produtividade (antigo Prêmio Excelência) [Criação de Comitê permanente para estudos]
- 40) Seguro de vida para motoristas, **funcionários em regime de periculosidade** e funcionários em viagens à serviço.
- 41) Plano de Carreira: retorno da progressão na carreira.
- 42) Homologação com o sindicato continua obrigatória (em todos os casos em que era obrigatória, antes da reforma).
- 43) Equiparar direitos entre celetistas e autárquicos naquilo que for mais benéfico ao funcionário
- 44) Horas dos dias pontes compensados devem contar para o quinquênio e aposentadoria.
- 49) Incentivo a atividade física como forma de promoção a saúde e que os funcionários possam fazer uma hora por dia de atividade física durante o expediente.
- 50) Apoio institucional ao programa Envelhecimento Ativo
- 51) Solicitação das educadoras dos Centro Interdepartamental de Línguas da FFLCH/USP (documento anexo):
- 51.1) Direito ao recesso do mês de julho.
 - 51.2) Supressão do ponto digital.
 - 51.3) Novo enquadramento funcional passando de Educadoras para Professoras de Línguas.
- 52) Professores do Centro de Línguas da Escola de Educação reivindicam recesso no meio do ano.
- 53) Recesso do meio do ano para funcionários da Escola de Aplicação.