

Propostas de Roteiro para as assembleias que decidirão o que deve ir para a mesa de negociação do Acordo Coletivo.

Calendário: Dia 27/8: 9h Piracicaba; 9h São Carlos; 14h Araraquara. Dia 28/8, 10h Pirassununga; 14h, Ribeirão Preto. Dia 29/8, 12h30, São Paulo (final).

Roteiro proposto:

1) Votar inicialmente as propostas que são divergentes no seguinte modelo:

uma contra a outra.

2) Votar cada item proposto na mudança do texto do acordo atual. Inclusive propostas de supressão de texto quando apresentada.

3) Votar propostas dos capítulos novos e demandas gerais, lembrando que os capítulos das Mulheres e dos Motoristas já passaram por assembleias próprias e já estão em negociação.

Observação: uma primeira Assembleia já foi realizada em São Paulo, no dia 21/8 e vários pontos considerados “consensuais” foram aprovados. Aqui essas propostas já aprovadas estão marcadas com a cor **amarela.**

Parte 1 – Propostas divergentes.

Condicionantes gerais para o acordo

Proposta 1: que não haja condicionantes.

Proposta 2: garantia do emprego (conforme cláusula 21), garantia da não aplicação das novas formas de contratação instituídas pela Lei nº 13.467: .

Da vigência

Proposta 1: O fim da vigência do acordo deverá coincidir com a data base da categoria, em 2019.

Proposta 2: O fim da vigência do acordo deverá coincidir com a data base da categoria em 2020.

Proposta 3: O acordo terá vigência de uma ano a partir de sua assinatura.

Do banco de horas

Proposta 1: instituição do banco de horas.

Proposta 2: não instituição do banco de horas.

Condicionantes para o banco de horas

Em caso de aprovação do banco de horas:

Proposta 1: que não haja condicionantes.

Proposta 2: E que os saldos negativos referentes a período anterior à vigência do acordo coletivo anterior sejam desconsiderados.

Banco de horas em atividades insalubres

Proposta 1: aplica-se o banco de horas para quem exerce atividades insalubres.

Proposta 2: não se aplica o banco de horas a quem exerce atividades insalubres.

Condicionantes para o banco de horas em atividades insalubres

Proposta 1: que não haja condicionantes.

Proposta 2: que o banco de horas só seja instituído havendo cancelamento do saldo negativo dos servidores que exerciam atividades insalubre até 13 de novembro de 2017 (quando passou a ser permitida a extensão da jornada de quem exerce atividade insalubre).

Recesso de final de ano

Proposta 1: que seja concedido sem necessidade de compensação.

Proposta 2: que seja concedido com necessidade de compensação.

Saldo de horas retroativo a período anterior à vigência do ACT 2017-2018 (Remanescentes)

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

Proposta 2: 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: Que o saldo negativo do período anterior à vigência do ACT 2017-2018 seja desconsiderado, tendo em visto 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

Registro do intervalo intrajornada (horário de almoço)

Proposta 1: O ponto do servidor será registrado durante o intervalo intrajornada **em todas as unidades da USP.**

Proposta 2: O ponto do servidor **não será registrado** durante o intervalo intrajornada em todas as unidades

Proposta 3: não incluir cláusula.

Redução do intervalo intrajornada (horário do almoço)

Proposta 1: 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.

Proposta 2: O intervalo intrajornada mínimo será de 1 uma.

Proposta 3: Não fazer referência ao tempo mínimo de intervalo.

Intervalo intrajornada para quem cumpre 6 horas de jornada.

Proposta 1: Eliminar a marcação do intervalo intrajornada para quem cumpre jornada de 6 horas, mesmo quando houver compensação.

Proposta 2: Manter a marcação.

Demissão voluntária (PIDV)

Proposta 1: admissão dos programas de demissão voluntária.

Proposta 2: vedação dos programas de demissão voluntária.

Parte 2 – Propostas de adendo ou supressão do texto atual.

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.

Propostas de vigência: indicações feitas na reunião do CDB: Coincidir com a data base. Portanto possibilidade de vencimento em maio de 2019 ou maio de 2020.

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.

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:

Campus	Nº de horas
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.

- § 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 .

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

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”

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.

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.

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 13ª – 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 13ª, 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 (texto já aprovado em SP).

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

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. (texto já aprovado em SP)

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.

§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.

§ 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". (texto já aprovado em SP)

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.(texto já aprovado em SP)

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. (texto já aprovado em SP)

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

Sugestão de inclusão: VI de sogros(aprovado em SP)
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);

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 60 anos. (aprovado em SP)

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. (aprovado em SP)

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.)*

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 14ª – 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. (aprovado em SP)

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. (aprovado em SP)

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

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

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; (aprovado em SP)

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.(aprovado em SP)

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. (texto já aprovado em SP)

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.(texto já aprovado em SP)

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 Intra jornada

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 intra jornada destinado a repouso ou alimentação.

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

A) Inclusão de cláusula: O ponto do servidor será pré-assinalado durante o intervalo intrajornada 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 intrajornada 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 intrajornada, computados no seu horário de trabalho.

F) A critério do funcionário, o Intervalo Interjornada 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.

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 20^a – 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 21^a – 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^a – 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.(texto já aprovado em SP)

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 23ª – 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 24ª – 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 28ª – 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 29ª – 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 29ª 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 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.

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.

Parte 3 – Propostas 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 . (aprovado em SP)

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

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. (aprovado em SP)

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.
- 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^a – 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.

CLÁUSULA^a – 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.

(Capítulo já aprovado em SP)

Capítulo Novo 5 –

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. (aprovado em SP)

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.(aprovado em SP)

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. (aprovado em SP)

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

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.(aprovado em SP)

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.

(texto já aprovado em SP)

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.

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;
- 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 cinqüenta 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. *(texto já aprovado em SP)*
- 29) Estabelecimento da Licença Prêmio
- 29.1) Licença Prêmio: estendida aos funcionários e docentes em regime CLT, sem direito a pecúnia. *(texto já aprovado em SP)*
- 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)* *(texto já aprovado em SP)*
- 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.

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; *(comissão de sistematização: conta não fecha, 30 minutos por dia x 5 dias por semana = 4 horas e não 10).*

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.

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].

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 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.
- 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 civil): 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). Propostas da comissão incluir também procedimento da “União Estável”.**(texto já aprovado em SP)*

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.

87) Que enteados possam ser cadastrados como dependentes.

