

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

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.

RESPOSTA: Cláusula econômica

2) Estabelecimento da Licença Prêmio nos mesmos parâmetros hoje concedidos aos autárquicos.

RESPOSTA: Não é possível, pois esta licença pode implicar em pagamento em pecúnia, o que caracterizaria como cláusula econômica

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

RESPOSTA: Não há como aplicar, uma vez que hoje a subordinação indicada já não é possível. Situações em desacordo com a legislação podem ser discutidas no âmbito da COPERT, mas não do Acordo Coletivo.

4) Licença-Gala (casamento ou união civil): o dia do evento mais 8 dias de trabalho efetivo, para autárquicos e CLTistas. (Artigo 53 do SEU),

RESPOSTA: Ainda não foi submetido à Administração

5) Que enteado possam ser cadastrados como dependentes.

RESPOSTA: Não é necessário, uma vez que o enteado é, legalmente, dependente do pai e/ou da mãe. Se o enteado for adotado pela madrasta/padrasto como filho (ou seja, um dos pais do enteado faleceu e ele ficou órfão), passa a ser filho com todos os direitos decorrentes.

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

RESPOSTA: Cláusula econômica

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.

RESPOSTA: Não é assunto para acordo coletivo, pois não abrange categoria de servidores, mas situação específica de um campus

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.

RESPOSTA: O Acordo Coletivo não abrange empresas e trabalhadores terceirizados

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

RESPOSTA: Cláusula econômica

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

RESPOSTA: Deve ser discutido no âmbito da COPERT, mas não do Acordo Coletivo, uma vez que o Acordo não tem poder para garantir, em qualquer instância, o tratamento ou hospitalização a qualquer pessoa

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.

RESPOSTA: Deve ser discutido no âmbito da COPERT, mas não do Acordo Coletivo, uma vez que o Acordo não tem poder para garantir, em qualquer instância, a realização das consultas e exames

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.

RESPOSTA: Deve ser discutido no âmbito da COPERT, mas não do Acordo Coletivo, uma vez que se trata de organização/estrutura Administrativa

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

RESPOSTA: Tendo em vista os problemas anteriores de ações judiciais e o fato de a administração não considerar necessária a adoção desta escala, no momento, permanece a posição anterior de não incluir a proposta no acordo coletivo.

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

RESPOSTA: Não se trata de assunto relativo ao Acordo Coletivo

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

RESPOSTA: Não há justificativa para a USP conceder abono acima do que já está previsto na atual legislação, especialmente no atual momento em que se alega falta de pessoal em várias áreas.

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

RESPOSTA: Cláusula econômica – A permissão da substituição por 5 dias nos casos de férias já está em andamento

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

RESPOSTA: Cláusula econômica

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.

Resposta: Os horários de trabalho são definidos pelo empregador que é o responsável pela organização do trabalho.

A padronização de horários atual visa garantir o gerenciamento das escalas e horários de trabalho. A possibilidade de criação de qualquer horário de trabalho, com diversos fracionamentos de minutos, multiplicará a quantidade de horários e escalas de trabalho a gerenciar.

Além disso, com o e-Social (evento S-2200), a USP deverá informar jornada e horários de trabalho de todos os servidores, classificando essas informações de acordo com parâmetros do e-Social.

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.

Resposta: A USP aplica atualmente a tolerância prevista na CLT (10 minutos diários), lembrando que a tolerância vale para minutos em débito ou em crédito. Não é possível aplicar a tolerância somente para atraso ou saída antecipada.

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.

Resposta: Este modelo de horário flexível teria de ser melhor estudado e discutido e não teremos tempo hábil para isso.

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;

RESPOSTA: Cláusula econômica

20) Pagar VR em férias.

RESPOSTA: Cláusula econômica

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

RESPOSTA: Cláusula econômica

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

RESPOSTA: A obrigação de fornecer já é da USP – O funcionário é obrigado a cuidar do equipamento e do uniforme fornecido e utilizá-los conforme orientação. Deve ser discutido no âmbito da COPERT, mas não do Acordo Coletivo.

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.

RESPOSTA: O trabalho depois das 22 horas implica em pagamento de horas noturnas, conforme a legislação trabalhista, configurando cláusula econômica.

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.

RESPOSTA: A CLT não prevê tratamento diferenciado para a doação de plaquetas. Prevê apenas a doação de sangue. O descanso necessário em um e outro caso é diferente. Hoje a norma interna da USP já é mais benéfica do que a da CLT no caso da doação de sangue, inexistindo motivo para modificação dessa situação sem maiores estudos.

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.

RESPOSTA: Convocações excepcionais já podem ser tratadas assim em horários em que não exista transporte disponível. Horário contratual não tem como atender. Acaba se tornando cláusula econômica.

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.

RESPOSTA: Aplica-se a mesma lógica já discutida no caso da jornada do pessoal de enfermagem

27) Concessão Vale Cultura.

RESPOSTA: Cláusula econômica.

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.

RESPOSTA: Cláusula econômica.

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)

RESPOSTA: Recesso não permite usufruto em outra data – desconfigura princípio do recesso escolar

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

RESPOSTA: A USP já regulamenta a Licença-adoção, vide Resolução nº 7036/2014, com artigo 3º que prevê licença de 180 dias para servidor ou servidora adotantes ou, se ambos forem servidores da USP e adotarem conjuntamente, licença-maternidade para um e licença-paternidade ao outro.

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.

RESPOSTA: Precisamos de explicação. Se a referência for ao VR, trata-se de cláusula econômica.

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

RESPOSTA: Deve continuar a ser discutido no âmbito da COPERT, mas não do Acordo Coletivo, uma vez que se trata de organização/estrutura Administrativa, lembrando que as transferências por interesse da Administração são previsão em qualquer esfera da Administração pública brasileira.

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.

RESPOSTA: Não se pode deixar a critério exclusivo do servidor decidir se trabalha ou não até que o SESMT consiga realizar uma perícia. Por princípio, o servidor não tem direito de recusa, nessa situação. Se efetivamente houver periculosidade ou insalubridade, haverá reflexos que decorrem da própria lei (adicional, uso de EPI, etc.). Deve ser discutido no âmbito da COPERT, mas não do Acordo Coletivo

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.

RESPOSTA: As justificativas constantes do ifPonto, atualmente, já atendem a estas ocorrências – o uso é disciplinado pela Administração nos itens 34.1 e 34.3; a situação do item 34.2 configura motivo relevante para fins de utilização da falta abonada já disciplinada por norma interna da USP; o item 34.4 já foi discutido.

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].

RESPOSTA: A inclusão de adicional torna cláusula econômica. Com relação ao restante não teremos tempo hábil para discutir e regulamentar isso.

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

RESPOSTA: Se disser respeito a acidente, existe norma específica sobre isso – Portaria GR 5721/2012. O seguro saúde (viagem) está sendo analisado fora do acordo coletivo por se tratar de custo.

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).

RESPOSTA: O sábado é um dia de folga (dia útil não trabalhado). O pagamento do dobro das horas (100%) em DSR e feriado se justifica por ser uma folga remunerada do trabalhador que deve a princípio ser usufruída em gozo - daí o pagamento em dobro caso o funcionário precise trabalhar, o que não é o caso do sábado (exceto quando coincidir com o DSR em escalas de revezamento). Dobrar horas aos sábados (por si) configuraria um descanso remunerado extra, o que pode ser questionado, pois pode converter-se em gastos extras para a Universidade

38) Pagamento de diárias para os trabalhadores quem participarem de campanhas de vacinação fora do local de trabalho.

RESPOSTA: Cláusula econômica

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

RESPOSTA: Cláusula econômica

40) Seguro de vida para motoristas, **funcionários em regime de periculosidade** e funcionários em viagens à serviço.

RESPOSTA: Existe norma específica sobre isso – Portaria GR 5721/2012

41) Plano de Carreira: retorno da progressão na carreira.

RESPOSTA: Progressão foi interrompida devido a questão econômica e se trata de assunto da CCRH(Carreira) e Administração

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

RESPOSTA: É necessário explicar do que se trata. Se estivermos tratando de homologação em rescisões, os Órgãos Públicos não realizam esta modalidade pelo princípio da fé pública (a não homologação não decorre da reforma trabalhista).

43) Equiparar direitos entre celetistas e autárquicos naquilo que for mais benéfico ao funcionário

RESPOSTA: Não há como incluir cláusula genérica como essa

44) Horas dos dias pontes compensados devem contar para o quinquênio e aposentadoria.

RESPOSTA: A contagem de tempo é feita por dia de efetivo exercício, de acordo com a regulamentação específica de cada benefício/vantagem. Os dias compensados (pontes ou recessos) já são computados como de efetivo exercício.

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.

RESPOSTA: Poderia ser discutido programa de ginástica laboral, mas se tornaria cláusula econômica – o restante não permite controle da participação nas atividades, exceto por matrículas e comprovantes de comparecimento, bem como exigiria questões relacionadas à saúde do trabalhador. Tudo isso exigiria regulamentação específica e planejamento para os quais não teremos tempo hábil.

50) Apoio institucional ao programa Envelhecimento Ativo

RESPOSTA: A redação da proposta está muito genérica. Considerando que é um projeto de pesquisa existente na própria USP, já há apoio institucional. Precisaria especificar onde há impacto

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.

RESPOSTA: item 51.1 Os Cursos de línguas na USP não se encaixam no conceito de Educação Básica o qual se aplica à EAFEUSP e à EAD-ECA; 51.2 e 51.3 não são objeto de Acordo Coletivo

52) Professores do Centro de Línguas da Escola de Educação reivindicam recesso no meio do ano.

RESPOSTA: Os Cursos de línguas na USP não se encaixam no conceito de Educação Básica o qual se aplica à EAFEUSP e à EAD-ECA.

53) Recesso do meio do ano para funcionários da Escola de Aplicação.

RESPOSTA: Não há como a USP justificar a concessão do recesso aos servidores da EAFEUSP não ocupantes das funções de PROFEI e PROFEM e não aplicar aos demais servidores da USP nas mesmas funções.