

## UERGS - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000115/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/01/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR002245/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.100352/2022-31  
**DATA DO PROTOCOLO:** 21/01/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

### 1. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de março.

### 2. ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Diferenciada dos Professores, EXCETO a categoria dos Professores Públicos no município de Tavares-RS, com abrangência territorial em RS.

### 3. REAJUSTE SALARIAL

Os salários serão reajustados nas condições que seguem:

- a)** no percentual de 1,97% (um inteiro e noventa e sete centésimos por cento) a partir de 1º de janeiro de 2022, incidente sobre os salários praticados em 31 de dezembro de 2021;
- b)** no percentual de 1,96% (um inteiro e noventa e seis centésimos por cento) a partir de 1º de junho de 2022, incidente sobre os salários praticados em 31 de maio de 2022;
- c)** no percentual de 3,10% (três inteiros e dez centésimos por cento) a partir de 1º de novembro de 2022, incidente sobre os salários praticados em 31 de outubro de 2022.

**Parágrafo Único** – Procedida a implantação em folha de pagamento dos reajustes previstos no caput, ficam reconhecidas as perdas do poder aquisitivo dos salários no período de 01/03/2018 a 28/02/2021 no percentual residual de 7,03% (sete inteiros e três centésimos por cento), o qual será objeto de negociação na próxima data-base de março/2022.

### 4. PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIO

Os salários deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

**Parágrafo Único** - Não procedido o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil, fica a Universidade obrigada a pagar multa diária de 1/6 (um sexto) de dia de salário por atraso em favor do professor, ficando a referida multa limitada ao valor do principal.

## **5. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Fica assegurado o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário no prazo máximo de dois dias antes do início das férias, independente de solicitação do professor.

**Parágrafo Primeiro** – A parcela restante do 13º salário relativo ao exercício de 2021 deverá ser paga até o dia 20 de dezembro de 2021.

**Parágrafo Segundo** – A antecipação da primeira parcela prevista no caput substitui a vantagem assegurada pelo art. 2º da Lei 4.749/65.

**Parágrafo Terceiro** – Na hipótese de descumprimento da norma acima o Sindicato suscitante notificará, por qualquer meio, a Universidade, para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 72 (setenta e duas) horas, contadas do recebimento da notificação.

**Parágrafo Quarto** - Não procedido o pagamento do 13º salário no prazo máximo previsto no “caput”, fica a Universidade obrigada a pagar multa diária de 1/6 (um sexto) de dia de salário por atraso em favor do professor, ficando a referida multa limitada ao valor do principal.

## **6. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), mediante convocação ou autorização prévia da Reitoria, da qual será especificada a necessidade de serviço pontualmente.

## **7. HORAS TRABALHADAS EM DIAS DE REPOUSOS, FERIADOS E PONTOS FACULTATIVOS**

Os repousos e feriados trabalhados e pontos facultativos adotados pela Universidade quando não compensados deverão ser pagos com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora laborada, já incluída a dobra da lei.

**Parágrafo Único** – Fica estabelecido que os pontos facultativos previstos no “caput” correspondem aos fixados em decreto pelo Chefe do Poder Executivo Estadual.

## **8. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - QUINQUENIOS**

*A partir da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020, ficou extinta a aquisição do adicional por tempo de serviço, denominado quinquênio, a todos os empregados, vedada a sua reinstauração, preservados os respectivos percentuais implementados, nos termos da legislação vigente.*

**Parágrafo Primeiro** - *O adicional por tempo de serviço de que trata o caput desta cláusula, cujo período aquisitivo esteja em curso, será considerado e computado proporcionalmente até a data de assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020. O percentual proporcional será calculado à razão de 1% (um por cento) ao ano, considerando-se, quando for o caso, a fração superior a seis meses como um ano completo.*

**Parágrafo Segundo** - *O pagamento do adicional por tempo de serviço proporcional de que trata o parágrafo anterior iniciará somente após o*

*implemento do tempo de serviço público originalmente previsto para a respectiva aquisição, ou seja, quando completados os 5 (cinco) anos de efetivo trabalho para a Fundação.*

**Parágrafo Terceiro** - *O adicional por tempo de serviço de que trata a presente cláusula, embora constitua parcela integrante da remuneração, deverá sempre ser considerado e pago destacadamente no contracheque.*

## **9. TURNO NOTURNO**

No turno noturno, o professor fará jus à percepção de cinco horas-aula a cada quatro horas trabalhadas.

**Parágrafo Primeiro**- Se a jornada noturna for inferior a quatro horas-aula, o professor receberá proporcionalmente ao período trabalhado.

**Parágrafo Segundo** – No turno noturno, o intervalo intrajornada será de 30 (trinta) minutos.

## **10. AUXÍLIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

A Universidade concederá mensalmente aos professores um auxílio-refeição e/ou auxílio-alimentação, conforme opção individual, no valor total de R\$ R\$ 697,62 (seiscentos e noventa e sete reais e sessenta e dois centavos) vigente, de R\$ 711,48 (setecentos e onze reais e quarenta e oito centavos) a partir de 1º de janeiro de 2022, de R\$ 725,34 (setecentos e vinte e cinco reais e trinta e quatro centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 747,78 (setecentos e quarenta e sete reais e setenta e oito centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, não cumulativos, mediante crédito em cartão magnético personalizado até o último dia útil do mês anterior ao mês de competência.

**Parágrafo Primeiro** - Ao professor afastado por acidente de trabalho, nos termos da legislação previdenciária, e ao professor cedido com ônus pela Universidade, fica assegurada a percepção do vale auxílio-refeição e/ou auxílio-alimentação sem limitação temporal.

**Parágrafo Segundo** – Para efeitos do recebimento do auxílio previsto no “caput” considera-se dias de efetivo trabalho (a) os períodos de férias e de recesso escolar, (b) os primeiros 15 (quinze) dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença (art. 60, §3º, Lei 8.213/91) e (c) 15 (quinze) dias de faltas justificadas para cada período de 12 (doze) meses de vigência do presente Acordo.

**Parágrafo Terceiro** - Os valores relativos aos dias de ausência de efetivo trabalho, devem ser ajustados no mês subsequente ou na data da rescisão contratual, respectivamente, a razão de 1/22 (um vinte e dois avos) do valor total por dia de ausência.

**Parágrafo Quarto** – No caso de novos professores, o auxílio previsto no “caput” será alcançado no mês de admissão de forma proporcional, a contar do dia do ingresso, conforme critério adotado no parágrafo anterior.

**Parágrafo Quinto** - Quando da satisfação dos salários referentes ao mês em que for concedido o auxílio previsto no caput, será descontado do professor valor equivalente a 2% (dois por cento) de sua remuneração, limitado a 20% (vinte por cento) do valor do auxílio. Na hipótese de professor que estiver afastado por acidente de trabalho o desconto da parcela do professor será abatido automaticamente do próprio valor a ser creditado.

**Parágrafo Sexto** - O auxílio-refeição e/ou auxílio-alimentação concedido na forma prevista na presente cláusula não tem natureza salarial e não incorporam a remuneração para fins de cálculo dos consectários salariais.

**Parágrafo Sétimo** - A vantagem deferida no caput desta cláusula não será alcançada aos professores detentores de sentença judicial para incorporação do valor correspondente ao salário, mesmo que registrada em rubrica destacada no contracheque.

## **11. INTEGRALIZAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA**

A Universidade obriga-se a pagar aos professores não aposentados a diferença entre o valor do auxílio-doença ou o valor do auxílio por acidente de trabalho pago pelo INSS e o total do salário percebido pelo professor, excluídos os valores a título de horas extras, diárias e funções gratificadas, enquanto estiverem recebendo o aludido auxílio previdenciário, respeitados os limites de tempo e os valores abaixo fixados:

- a)** do 16º (décimo sexto) dia até o 90º (nonagésimo) dia de afastamento – 100% (cem por cento) da diferença acima especificada;
- b)** do 91º (nonagésimo primeiro) dia até o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento – 80% (oitenta por cento) da diferença acima especificada;
- c)** do 121º (centésimo vigésimo primeiro) dia até o 150º (centésimo quinquagésimo) dia de afastamento – 60% (sessenta por cento) da diferença acima especificada; e
- d)** até o 360º (trecentésimo sexagésimo) dia de afastamento – 80% (oitenta por cento) da diferença acima especificada, nos casos de doença crônica incapacitante para o trabalho, assim atestada por laudo emitido pela Perícia Médica do Estado do Rio Grande do Sul ou por avaliação de médico do trabalho vinculado ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA ou ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, e nos casos de acidente de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - No caso do professor aposentado pelo INSS que permanece exercendo ou volta a exercer atividades sujeita ao mesmo regime previdenciário, respeitados os limites de tempo e os valores fixados no caput, a complementação será efetuada mediante apresentação de laudo, que ateste a necessidade de afastamento por motivo de doença, emitido pela Perícia Médica do Estado do Rio Grande do Sul ou por avaliação de médico do trabalho vinculado ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA ou ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, ficando acordada a suspensão contratual durante o período de afastamento.

**Parágrafo Segundo** - Quando o mês de dezembro estiver incluído no benefício, a diferença entre o valor pago pelo INSS a título de gratificação natalina e o valor do 13º salário do professor, excluídos os valores a título de horas extras, diárias e funções gratificadas, deverá ser igualmente integralizada pelo empregador.

## **12. AUXÍLIO DOENÇA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

Sendo devido o auxílio-doença, a Universidade adiantará ao professor em benefício, mediante solicitação, valores equivalentes a 60% (sessenta por cento) de sua remuneração, excluídas as vantagens eventuais, até a data em

que o professor passe a perceber o referido benefício do INSS. A quantia adiantada será compensada quando o professor tornar a receber a sua remuneração, ou, conforme o caso, nas parcelas referentes à integralização do auxílio-doença, de que trata a Cláusula 11ª do presente acordo, mensalmente, em parcelas não superiores a 20% (vinte por cento) de sua remuneração.

### **13. HOSPITALIZAÇÃO - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

O professor que for hospitalizado receberá adiantamento salarial correspondente a 50% (cinquenta por cento) de sua remuneração. A quantia adiantada pela Universidade será compensada, mensalmente, em parcelas não superiores a 20% (vinte por cento) de seu salário básico.

**Parágrafo Único** – No caso do professor necessitar entrar em benefício, sendo, então, devido o auxílio-doença, aplica-se a Cláusula 11ª deste acordo.

### **14. PLANO DE SAÚDE**

A Universidade participará em Plano(s) de Saúde que beneficie seus professores e dependentes legais, previstos na legislação do IR e/ou do INSS, mediante livre opção dos professores e observando o que segue:

#### **I - Opção 1 – Plano Saúde Contratado pelo Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande Sul - SINPRORS**

**a)** A Universidade contribuirá mensalmente para este fim com percentual de 4,5% (quatro inteiros e cinco décimos por cento) calculado sobre o somatório da remuneração dos professores que aderirem ao Plano de Saúde, limitada a 50% (cinquenta por cento) do valor mensal total efetivamente pago pelo Plano de Saúde contratado.

**b)** Mensalmente, até o último dia útil de cada mês, o **Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande Sul** deverá encaminhar ao empregador relação contendo os nomes dos professores que optarem pelo Plano de Saúde contratado e o valor total efetivamente pago pelo Plano de Saúde, tendo como referência as faturas do mês anterior, informações estas que, acrescidas ao somatório das remunerações daqueles professores, balizará o valor total da contribuição patronal resultante da aplicação do regramento estabelecido nesta cláusula, com vistas à participação da Universidade de que trata o item anterior. Eventuais diferenças decorrentes de alterações remuneratórias e/ou despesas adicionais do Plano de Saúde serão revistas semestralmente pelas partes.

**c)** O repasse dos recursos de que trata o item "a" ao **Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande Sul** será procedido até o 5º (quinto) dia útil de cada mês. Na hipótese de atraso no repasse dos recursos pela Universidade, por omissão única e exclusivamente desta ou do Governo Estadual, ensejando tal ato o pagamento de multas e outras penalidades contratuais, serão as mesmas suportadas pela Universidade.

**d)** As partes comprometem-se, através de Comissão Paritária constituída de representantes do sindicato acordante e do empregador, a verificar permanentemente o fiel cumprimento das normas estabelecidas, sendo que, em caso de aplicação indevida, será automaticamente cancelada a contribuição patronal;

**e)** Caberá ao **Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande Sul** a pré-prestação de contas mensal referente aos repasses efetuados pela Universidade relativos à contrapartida do plano de saúde, bem como a prestação de contas semestral, e, ainda, comprovar a metodologia de rateio dos valores de ressarcimento. Ocorrendo descumprimento, o Sindicato arcará com penalidade pecuniária equivalente a 2% (dois por cento) do valor mensal da contribuição patronal, em favor da Universidade.

## **II - Opção 2 – Plano Ipê-Saúde Contratado pelo Empregador**

**a)** A Universidade contribuirá mensalmente para o IPE-SAUDE com percentual de 50% (cinquenta por cento) da contrapartida financeira mensal prevista no Termo de Contrato de Prestação de Serviços firmado entre a Universidade e o Instituto de Previdência do Estado do RS;

**b)** A contrapartida financeira dos professores optantes será equivalente a contrapartida financeira mensal patronal acima fixada (letra “a”);

**c)** Simultaneamente ao firmamento da opção pelo plano, os professores deverão autorizar o desconto da contrapartida financeira que lhe couber em folha de pagamento do mês de competência;

**d)** O Termo de Contrato de Prestação de Serviços relativos ao IPE-SAUDE é parte integrante do Termo de Opção firmado pelo professor.

**e)** Os professores que estejam com o contrato de trabalho suspenso e em gozo de benefício previdenciário, caso não formalizem a sua exclusão, permanecerão como beneficiários do Plano de Saúde, sendo a contrapartida paga na tesouraria da Universidade;

**f)** O não pagamento da contrapartida durante os 60 (sessenta) dias subsequentes ao do vencimento da fatura da prestação de serviços interromperá a obrigação pecuniária do empregador em relação ao plano de saúde até a sua regularização e a partir desta, sem abranger o período descontinuado, bem como o professor deverá, após a regularização do débito pendente, cumprir nova carência.

## **15. AUXÍLIO-FUNERAL**

A Universidade fornecerá um auxílio-funeral ao cônjuge, ascendente, descendente, responsável legal ou dependente do professor falecido, no valor de R\$ 4.446,71 (quatro mil quatrocentos e quarenta e seis reais e setenta e um centavos) vigente, de R\$ 4.534,31 (quatro mil, quinhentos e trinta e quatro reais e trinta e um centavos) a partir de 1º de janeiro de 2022, de R\$ 4.623,18 (quatro mil, seiscentos e vinte e três reais e dezoito centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 4.766,50 (quatro mil, setecentos e sessenta e seis reais e cinquenta centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, não cumulativos, pago em uma única parcela.

**Parágrafo Único** - Na hipótese do professor falecido não possuir cônjuge ou dependentes legais, o valor do auxílio deverá ser destinado pela Universidade àquele que comprovar ter suportado o pagamento das despesas com o funeral

do professor, mediante a apresentação da certidão de óbito e de nota fiscal emitida em seu nome, limitado ao valor efetivamente gasto.

## **16. AUXÍLIO-EDUCAÇÃO INFANTIL**

A Universidade concederá mensalmente a seus professores auxílio educação infantil no valor de R\$ 470,00 (quatrocentos e setenta reais) vigente, de R\$ 479,26 (quatrocentos e setenta e nove reais e vinte e seis centavos) a partir de 1º de janeiro de 2022, de R\$ 488,65 (quatrocentos e oitenta e oito reais e sessenta e cinco centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 503,80 (quinhentos e três reais e oitenta centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, não cumulativos, por filho, mediante comprovação de frequência (dispensada no período de recesso) e recibo de pagamento da instituição em que a criança estiver matriculada ou mediante recibo de pagamento de pessoa física contratada para exercer funções de “doméstica-babá”, desde que a mesma tenha contrato de trabalho registrado em carteira de trabalho e eSocial, ficando o benefício, em ambos os casos, limitado ao valor efetivamente pago.

**Parágrafo Primeiro** - Ficam excetuadas do recebimento do auxílio previsto no “caput”:

- a) licenças não remuneradas, nos termos do art. 36 da Lei nº 13.968/2012;
- b) empregados cedidos sem ônus para a origem;
- c) afastamentos superiores a 6 (seis) meses, inclusive auxílio-doença e licença saúde;
- d) os empregados que tenham outra fonte de cobertura para tal finalidade.

**Parágrafo Segundo** - O auxílio somente será devido a partir do 7º mês de idade até o final do ano em que o filho completar 7 (sete) anos de idade, ou, em caso de filho com deficiência que necessite de cuidados permanentes conforme a devida comprovação médica apresentada anualmente, sem limite de idade.

**Parágrafo Terceiro** - Ao professor com o contrato de trabalho suspenso por acidente de trabalho, nos termos da legislação previdenciária fica assegurada a percepção do auxílio-educação infantil até o final do ano em que o filho completar 7 (sete) anos de idade.

**Parágrafo Quarto** - Caso a despesa não seja comprovada no período máximo de 90 (noventa) dias, o professor perderá o direito ao ressarcimento do valor correspondente.

**Parágrafo Quinto** - Na eventualidade de tanto o pai quanto a mãe serem professores da Universidade, apenas um deles terá direito ao benefício.

## **17. AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

A Universidade concederá aviso prévio de 60 (sessenta) dias aos professores com mais de 50 (cinquenta) anos de idade e com mais de 5 (cinco) anos de trabalho para a Universidade, desde que atendidos ambos os requisitos, respeitadas as disposições da Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011.

## **18. PENALIDADE ADMINISTRATIVA**

Na hipótese do professor receber penalidade administrativa, ser-lhe-á facultada a apresentação de defesa escrita no prazo de 5 (cinco) dias úteis da ciência da

penalidade, tendo a Universidade até 5 (cinco) dias, improrrogáveis, para responder.

#### **19. ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade da gestante, no emprego, desde a concepção até 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença-maternidade.

**Parágrafo Primeiro** – Em caso de demissão, a professora terá o prazo decadencial de 30 (trinta) dias após o término do aviso para comprovar sua gravidez.

**Parágrafo Segundo** – Fica assegurada às professoras a prorrogação por 60 (sessenta) dias da duração da licença maternidade, nos termos da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008.

#### **20. ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**

O professor que sofrer acidente de trabalho, nos termos do Art. 118 da Lei nº 8.213/91, tem garantida a manutenção do seu contrato de trabalho, pelo prazo mínimo de doze meses após a cessação do auxílio doença acidentário.

#### **21. ESTABILIDADE DO APOSENTANDO**

Fica assegurada ao professor que mantenha contrato de trabalho com a Universidade pelo prazo de 05 (cinco) anos ininterruptos, estabilidade provisória no emprego durante os 12 (doze) meses anteriores à implementação das condições necessárias à concessão do benefício da aposentadoria por tempo de contribuição.

**Parágrafo Primeiro** – Para a concessão da estabilidade acima prevista, o professor deverá comprovar a averbação do tempo de contribuição, mediante certidão expedida pela Previdência Social.

**Parágrafo Segundo** – A concessão prevista nesta cláusula restará prejudicada na hipótese de encerramento das atividades da Universidade, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

#### **22. ANOTAÇÕES NA CTPS**

A carga horária e o valor do salário básico do professor, deverão constar da CTPS.

#### **23. REGISTRO DO FGTS NO CONTRACHEQUE**

A Universidade compromete-se a registrar mensalmente nos contracheques ou disponibilizar por meio digital aos professores o valor recolhido mensalmente FGTS.

#### **24. INTERVALO PARA DESCANSO**

Após três períodos de aula consecutivos, será obrigatório, para todos os docentes, um intervalo para descanso com duração mínima de 15 (quinze) minutos, desde que compatível com a estrutura pedagógica da disciplina.

**Parágrafo Primeiro** – O intervalo de que trata o caput descaracteriza a consecutividade da aula subsequente.

**Parágrafo Segundo** – O intervalo será devido após três períodos de aula de duração mínima, cada, de 50 minutos.

## **25. DISPENSA LUTO**

A Universidade concederá a seus professores licença nojo de 09 (nove) dias consecutivos a contar da data do óbito e sem prejuízo de seus salários, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão(ã), companheiro(a) e enteado(a).

**Parágrafo Único** - A Universidade concederá a seus professores licença nojo de 03 (três) dias consecutivos a contar da data do óbito e sem prejuízo de seus salários em caso de falecimento de pessoa que, declaradamente (documento formal), viva sob sua dependência econômica, e de 01 (um) dia subsequente ao evento no caso de falecimento de tio(a), sogro(a), sobrinho(a) ou cunhado(a).

## **26. DISPENSA GALA**

Fica estabelecido que os professores da categoria terão direito a 9 (nove) dias de licença remunerada a contar da data da gala.

## **27. ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAMENTO EM CONSULTA MÉDICA**

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

- a)** pai, mãe ou responsável legal devidamente comprovado de menores de 18 (dezoito) anos de idade ou portadores de deficiência quando ocorrerem no turno de trabalho do professor, limitado o benefício a 12 (doze) turnos ao ano ou, se a mãe tiver mais de 1 (um) filho, a 20 (vinte) turnos ao ano;
- b)** do pai, mãe ou responsável legal de menor de 18 (dezoito) anos de idade portador de doença crônica de natureza incapacitante, o limite de faltas, independentemente do número de filhos, será de 20 (vinte) turnos;
- c)** professor (a) para acompanhar pai, mãe, irmãos, avós, cônjuge, companheiro (a) filho (a), enteado (a) e demais dependentes legais, limitado o benefício a 12 (doze) turnos ao ano.

**Parágrafo Primeiro** - O quantitativo acumulado anual de dias de licença, considerando todas as situações previstas no "caput", fica limitado a 30 (trinta) turnos, devidamente comprovado por atestado fornecido por médico, clínica ou hospital.

**Parágrafo Segundo** – Na eventualidade de tanto o pai quanto a mãe serem empregados da Universidade, apenas um deles terá direito ao benefício sendo o afastamento no mesmo período.

## **28. DIA DO PROFESSOR**

No dia 15 de outubro de 2021, data dedicada ao professor, não haverá atividade docente nem compensação das respectivas horas não trabalhadas.

## **29. PAGAMENTO ANTECIPADO DE FÉRIAS**

Fica assegurado o pagamento antecipado de férias no prazo máximo de 2 (dois) dias antes do início de seu gozo.

**Parágrafo Primeiro** – Na hipótese de descumprimento da norma acima, o Sindicato acordante notificará, por qualquer meio, a Universidade, para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 72 (setenta e duas) horas, contadas do recebimento da notificação.

**Parágrafo Segundo** - Não procedido o pagamento antecipado de férias no prazo máximo previsto no “caput”, fica a Universidade obrigada a pagar multa diária de 1/6 (um sexto) de dia de salário por atraso em favor do professor, ficando a referida multa limitada ao valor do principal.

**Parágrafo Terceiro** - O início do período de gozo de férias do professor deverá ser sempre a partir do primeiro dia útil do mês de janeiro e a partir do sétimo dia útil dos demais meses, devendo as férias coincidir com o recesso escolar, sendo que somente justificadamente poderão ocorrer no período letivo.

## **30. LICENÇA PARA FINS DE ADOÇÃO**

Nos casos de adoção de crianças e adolescentes, serão concedidos aos professores adotantes 6 (seis) meses de licença, nos termos da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, a partir da autorização judicial de guarda e responsabilidade do adotando, e desde que o esposo(a) ou companheiro(a) não perceba tal benefício em seu emprego.

## **31. LICENÇA PATERNIDADE**

O professor terá direito a uma licença remunerada de 20 (vinte) dias consecutivos a contar da data de nascimento de seu filho(a), independente das férias a que tenha direito.

**Parágrafo Único** – Se não usufruir do benefício previsto na cláusula trigésima – licença para fins de adoção, o professor adotante terá direito a licença previsto no “caput” desta cláusula, a partir da autorização judicial de guarda e responsabilidade do adotando.

## **32. RECESSO ESCOLAR**

É assegurado a todo o professor o pagamento do adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, ressalvadas as disposições legais, no caso de exercer atividades na Universidade, ou em serviço externo, durante o período de recesso escolar, por convocação ou autorização antecipada da Reitoria.

## **33. AMBIENTE ESCOLAR**

A Universidade, por sua Reitoria, dentro das suas prerrogativas legais, deverá atuar no sentido de prevenir e reprimir condutas discentes e dos demais tomadores de serviços educacionais, configuradoras de violência física, psicológica ou moral contra seus professores, realizadas por qualquer meio,

inclusive pela Internet. Estes, por sua vez, deverão colaborar com as ações necessárias para a eficácia da atuação preconizada pela Reitoria.

#### **34. ATESTADO MÉDICO**

A Universidade aceitará, para todos os efeitos, atestados de doença e de consulta fornecidos por médico e odontólogo, ainda que não se trate de profissional próprio da instituição.

**Parágrafo Primeiro** - Os atestados emitidos para consultas e exames abonarão apenas a entrada ou a saída do turno de trabalho em que ocorrer o evento, permitindo o comparecimento à consulta e o retorno ao trabalho, salvo recomendação médica que amplie o período de abono.

**Parágrafo Segundo** – Deverá constar no atestado a data, o horário da consulta, o nome, a assinatura e o número do CRM do médico ou do CRO do dentista, não sendo exigível a indicação do CID.

**Parágrafo Terceiro** – O abono de faltas para comparecimento a sessões, procedimentos, exames ou consultas com profissionais da área da saúde que não sejam médicos ou odontólogos, deve se dar com a apresentação de atestado médico que justifique a necessidade do tratamento, de comprovante de atendimento ou de exames complementares expedidos por hospital, clínica médica e odontológica, posto de saúde e laboratório, desde que identificado o emitente através de carimbo ou formulário impresso.

#### **35. DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA**

O docente, pai, mãe ou responsável legal com carga horária igual ou superior a 40 (quarenta) horas semanais será dispensado do trabalho por período de 50% (cinquenta por cento) de sua carga horária normal, sem prejuízo salarial, para conduzir filho/dependente com deficiência de qualquer idade a atendimento de suas necessidades de saúde e educação, desde que seja responsável pelo filho e não esteja o outro responsável gozando do mesmo benefício público estadual.

**Parágrafo Primeiro** - A dispensa de que trata o "caput" dependerá de requerimento do interessado ao reitor(a) da Universidade, instruído com cópia da certidão de nascimento e atestado médico de que o filho com deficiência se encontra em tratamento e necessita assistência direta do pai ou mãe, devendo o expediente ser encaminhado à SEPLAG, com vistas ao Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador (DMEST), que emitirá laudo conclusivo sobre o requerimento.

**Parágrafo Segundo** - A referida licença será concedida pelo prazo máximo de 12 (doze) meses, podendo ser renovada, sucessivamente, por períodos iguais, mediante laudo de perícia médica oficial.

**Parágrafo Terceiro** - Encaminhado o pedido inicial ou a solicitação de prorrogação ou renovação da autorização, o professor, automaticamente, gozará deste benefício, passados 15 (quinze) dias do protocolo do expediente, desde que o processo e a documentação estejam de acordo com a legislação vigente, cabendo a autoridade ou dirigente todas as responsabilidades, principais e acessórias, para sua implementação.

**Parágrafo Quarto** - Fica estendido o benefício previsto na presente cláusula ao professor que seja o responsável legal por pessoa com deficiência.

### **36. SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

A Universidade manterá apólice de seguro de vida em grupo beneficiando seus professores - de adesão facultativa -, nos seguintes valores: R\$ 16.566,48 (dezesesseis mil, quinhentos e sessenta e seis reais e quarenta e oito centavos) vigente, de R\$ 16.892,84 (dezesesseis mil, oitocentos e noventa e dois reais e oitenta e quatro centavos) a partir de 1º de janeiro de 2022, de R\$ 17.223,94 (dezessete mil, duzentos e vinte e três reais e noventa e quatro centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 17.757,88 (dezessete mil, setecentos e cinquenta e sete reais e oitenta e oito centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, não cumulativos, por morte natural e invalidez funcional permanente total por doença e de R\$ 33.132,96 (trinta e três mil, cento e trinta e dois reais e noventa e seis centavos) vigente, de R\$ 33.785,68 (trinta e três mil, setecentos e oitenta e cinco reais e sessenta e oito centavos) a partir de 1º de janeiro de 2022, de R\$ 34.447,88 (trinta e quatro mil, quatrocentos e quarenta e sete reais e oitenta e oito centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 35.515,76 (trinta e cinco mil, quinhentos e quinze reais e setenta e seis centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, não cumulativos, por morte acidental ou invalidez permanente por acidente.

**Parágrafo Primeiro** - O empregador participará com 90% (noventa por cento) do valor do prêmio, cabendo o pagamento dos 10% (dez por cento) restantes aos professores.

**Parágrafo Segundo** - Fica facultada a extensão do benefício previsto no "caput" da presente cláusula, através da incorporação à apólice do benefício de assistência funeral, desde que não implique em acréscimo no valor do prêmio a ser pago pela Universidade empregadora e beneficiados.

**Parágrafo Terceiro** - Na hipótese de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho por motivo de doença ou acidente, fica garantida a permanência do professor optante no grupo de professores beneficiados pelo seguro de vida, com o pagamento integral do prêmio pelo empregador enquanto o professor estiver afastado, com o desconto posterior no salário, quando do seu retorno e/ou na antecipação de valores prevista na cláusula 11ª - Integralização do Auxílio-Doença, dos valores relativos a sua participação no valor do prêmio na forma prevista no parágrafo primeiro desta cláusula.

### **37. ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

É assegurado o acesso dos dirigentes sindicais do SINPRO/RS à sala dos professores da Universidade mediante prévia autorização. Na hipótese de realização de assembleias dos professores, quando realizadas na instituição, fica assegurado o acesso dos dirigentes do SINPRO/RS, independentemente de permissão da direção da Universidade.

### **38. RELAÇÃO DO QUADRO DE PROFESSORES**

Fica estabelecida a obrigatoriedade da Universidade remeter ao SINPRO/RS, até 60 (sessenta) dias após a assinatura do acordo, relação dos integrantes de seu quadro de professores, devidamente assinada por seu representante legal, e onde conste o nome de cada professor em ordem alfabética, data de admissão, carga horária, endereço residencial, número e série da CTPS.

### **39. DESCONTO DAS MENSALIDADES**

A Universidade obriga-se a descontar em folha de pagamento de salários, caso não haja impedimento legal, as mensalidades dos professores associados do SINPRO/RS e da Associação dos Docentes da Uergs - ADUERGS, conforme autorização anexa à ficha de associação e relação de descontos nominais enviadas pela Associação e pelo SINPRO/RS.

**Parágrafo único** - As mensalidades descontadas dos associados em folha de pagamento, deverão ser repassadas ao Sindicato e a Associação até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente ao vencido.

### **40. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINPRO/RS**

A Universidade descontará de seus professores associados ao Sindicato ou que autorizem expressamente o valor equivalente a 2% (dois por cento) do salário de cada professor referente ao mês de novembro de 2022, recolhendo tais descontos aos cofres do **Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande Sul**, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data do desconto, acompanhado de listagem discriminatória do valor recolhido, que contém o nome e o valor da contribuição individual de seus professores, sob as penas do “caput” do artigo 600 da CLT. A presente contribuição tem como fundamento as necessidades de ressarcimento de despesas com sustento e campanhas salariais que resultam no melhoramento das condições de trabalho da categoria.

**Parágrafo único** – Para que a Universidade efetue o desconto dos professores não associados ao Sindicato é necessário que este sindicato apresente à Universidade cópia da autorização firmada individualmente por estes professores.

### **41. ASSEMBLEIAS GERAIS DO SINDICATO**

A Universidade concederá dispensa remunerada para o comparecimento dos professores as assembleias gerais do SINPRO/RS, convocadas por edital publicado em jornal de circulação estadual, quando as mesmas se realizarem no turno da manhã de sábados.

**Parágrafo único** – Esta dispensa estará condicionada à comprovação de comparecimento expedida pelo sindicato profissional.

### **42. PRIMEIROS SOCORROS E REMOÇÃO**

A Universidade deverá manter kit de primeiros socorros no local de trabalho e, em caso de urgência, providenciar por sua conta a remoção imediata do acidentado do local de trabalho, para atendimento médico hospitalar, desde que essa possa ser feita no perímetro urbano e por via rodoviária.

### **43. ESTABILIDADE PARA DIRETORIA DA ASSOCIAÇÃO DE PROFESSORES**

Os membros eleitos da diretoria da Associação de Professores gozarão de estabilidade a partir da formalização de sua candidatura até um ano após o seu mandato.

#### **44. ESTABILIDADE PARA MEMBROS DE CONSELHOS**

Os membros do Conselho Superior da Universidade - CONSUN e do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CONEPE gozarão de estabilidade a partir da formalização de sua candidatura até um ano após o seu mandato.

#### **45. DELEGADO SINDICAL**

Fica assegurada a existência de 1 (um) delegado sindical eleito por seus pares em pleito convocado pela Comissão Eleitoral, com mandato de 1 (um) ano, o qual gozará de estabilidade no emprego desde a formalização de sua candidatura até 1 (um) ano após o término de seu mandato.

#### **46. TRABALHO EXERCIDO FORA DA UNIDADE DE LOTAÇÃO**

O professor que se deslocar temporariamente de sua unidade de lotação, em objeto de serviço, fará jus, além das passagens de transporte, a diárias destinadas à indenização das despesas de alimentação e pousada, quando o deslocamento for para localidades distantes acima de 50 (cinquenta) quilômetros.

**Parágrafo Primeiro** - Entende-se por deslocamento temporário aquele em que o professor sair de sua unidade de lotação para outra unidade, por necessidade de serviço, a fim de desenvolver atividades ao longo do semestre letivo, sem que implique transferência de lotação.

**Parágrafo Segundo** - As passagens de transporte em coletivo convencional de linha regular serão pagas desde que atendam um dos seguintes itens:

- a) Ida e /ou volta da cidade de lotação para a cidade de destino;
- b) Ida e/ou volta de/para cidade diferente da lotação, desde que não haja transporte direto, mediante confirmação das informações pelo departamento de controle Orçamentário, Financeiro e Contábil da Universidade, através de documento fornecida pelo DAER e/ ou por pesquisa junto aos rodoviários do Estado;
- c) Ida e/ou volta de/para cidade diferente da lotação, desde que o valor do deslocamento seja menor do que o valor que seria gasto caso o deslocamento ocorresse de/para a cidade de lotação, devendo essa situação ser comprovada pelo professor.

**Parágrafo Terceiro** - É facultada a utilização de transporte particular para o deslocamento de que trata o caput desta cláusula, caso em que o professor fará jus à indenização de valor equivalente ao valor que seria gasto com passagens nos termos do parágrafo 2º desta cláusula, nas seguintes condições:

- a) Correrão a conta exclusiva do professor todos os encargos e despesas de manutenção e conservação do veículo, tais como consertos, reformas, reposição de peças, lavagens, óleos, lubrificação e combustíveis, bem como as despesas com garagem, tributos, multas e seguros, responsabilizando-se, ainda, por quaisquer indenizações ou cobertura de riscos contra terceiros, em caso de acidentes ocorridos com o veículo ou por ele provocados;
- b) Utilização exclusiva de veículo próprio, devidamente coberto com seguro total, e dirigido exclusivamente pelo professor;
- c) A indenização pelo uso de transporte particular não tem natureza salarial, não se integrando ao salário ou remuneração para qualquer efeito;

**Parágrafo Quarto** - A diária será concedida por dia de afastamento, sendo devida pela metade quando o deslocamento não exigir pernoite fora da sede.

**Parágrafo Quinto** - Não serão devidas diárias nos casos de transferências a pedido, nem nas hipóteses em que o deslocamento de sede se constituir em exigência permanente do serviço.

**Parágrafo Sexto** - O professor que receber diárias e, por qualquer motivo, não se afastar da sede, fica obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de dez (10) dias da data em que deveria ter se deslocado. Na hipótese de o professor retornar à sede antes do prazo previsto para retorno, deverá restituir as diárias excedentes, no prazo de dez (10) dias da data do retorno à sede.

**Parágrafo Sétimo** - Os valores das diárias serão calculados com base na legislação estadual vigente aplicada aos servidores públicos do Estado do Rio Grande do Sul (Lei nº 14.018/2012 e Portaria nº 060/2012 da Secretaria da Fazenda).

**Parágrafo Oitavo** - Quando o deslocamento for para localidades distantes até 50 (cinquenta) quilômetros e não implicar pernoite, o professor fará jus ao ressarcimento das despesas comprovadas com alimentação, até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do valor da diária.

**Parágrafo Nono** - A diária será paga pela metade quando:

- a) não ocorrer, no dia a que corresponda, pernoite fora da sede, bem como quando, ocorrendo, não for indispensável para o bom desempenho do serviço;
- b) quando o deslocamento for para o interior do próprio município;
- c) as despesas de hospedagem, excluída a alimentação, forem pagas diretamente pelo Estado ou por outra entidade, não ocorrendo à conta do professor.

**Parágrafo Décimo** - As passagens de transporte entre as unidades onde o professor estiver prestando serviço fora de sua unidade de lotação, nos termos do item “b” do parágrafo segundo, serão indenizadas mediante planilha de deslocamento do professor, elaborada pela Pró-Reitoria de Ensino da Universidade com base nos planos de ensino, e aprovada pelo Pró-Reitor.

#### **47. IRREDUTIBILIDADE DE SALÁRIO E CARGA HORÁRIA**

A carga horária do docente e a correspondente remuneração não poderão ser reduzidas unilateralmente pela Universidade.

**Parágrafo Primeiro** – Por solicitação do professor e mediante aceitação da Universidade, a carga horária contratual poderá sofrer redução, que implicará em proporcional redução salarial.

**Parágrafo Segundo** – Na hipótese de rescisão contratual, o cálculo das verbas rescisórias dar-se-á com base no salário resultante da maior carga horária do docente, contratada nos últimos 12 (doze) meses.

#### **48. REGIME DE COMPENSAÇÃO MENSAL DA JORNADA DE TRABALHO**

A Universidade, respeitada a jornada mensal legal ou contratual de trabalho, poderá ultrapassar a duração normal diária de trabalho até o máximo permitido em lei, visando à compensação das horas suplementares trabalhadas com a diminuição do horário em outro(s) dia(s), devendo a compensação ocorrer semestralmente respeitado o calendário ano, hipótese em que as horas suplementares compensadas não serão consideradas como trabalho extraordinário.

**Parágrafo Primeiro** - As horas suplementares, devidamente autorizadas pela Reitoria, realizadas pelos professores e não compensadas no prazo estabelecido no caput, deverão ser implementadas em folha de pagamento a título de horas extraordinárias, no mês subsequente ao semestre vencido.

**Parágrafo Segundo** - O empregador ao adotar a sistemática de compensação horária também está obrigado a respeitar o intervalo mínimo de 1 (uma) hora entre turnos.

**Parágrafo Terceiro** - O empregador deverá adotar formulário de compensação, no qual deverá ser especificado o dia do labor extraordinário, o dia do descanso e o motivo da situação.

**Parágrafo Quarto** - A faculdade ora estabelecida se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, sujeita a prévia autorização nos termos do artigo 60 da CLT. Em caso de atividade insalubre e adotado o regime compensatório, o empregador deverá dar ciência da opção ao sindicato profissional acordante.

**Parágrafo Quinto** - Fica vedado o desconto do vale-alimentação/refeição prevista na cláusula décima deste acordo em relação aos dias não trabalhados por ocasião da compensação de horas prevista nessa cláusula.

#### **49. PRAZO PARA PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

A entrega ao professor dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10 (dez) dias contados da data da comunicação da dispensa, em caso de aviso prévio indenizado. Em caso de aviso prévio trabalho, o prazo de 10 (dez) será contado a partir do último dia trabalhado.

**Parágrafo Primeiro:** A inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator a multa prevista no parágrafo 8º do Art. 477 da CLT.

**Parágrafo Segundo:** Os documentos de que trata o “caput”, bem como o termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT) e o extrato atualizado do FGTS serão fornecidos pela Universidade no ato da assistência sindical. Em caso de dispensa imotivada por iniciativa do empregador, no ato da assistência sindical, também serão fornecidos o formulário para requerimento de seguro-desemprego, a cópia da GRRF devidamente quitada.

#### **50. EXPLICITAÇÃO DA JUSTA CAUSA**

Para rescisão do contato de trabalho por justa causa, deverá a Universidade notificar previamente o professor, por escrito, indicando os motivos que conduzem a esta decisão, de forma a garantir a sua manifestação, observado o Regimento Geral da Universidade.

#### **51. AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO**

Além dos descontos legais e os previstos no presente Acordo, a Universidade poderá efetuar outros descontos, caso não haja impedimento legal, em folha de pagamento, desde que expressa e individualmente autorizados pelo professor, não podendo exceder ao equivalente a 30% (trinta por cento) do valor de sua remuneração mensal bruta.

## **52. ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Nas rescisões contratuais será obrigatória a assistência do SINPRORS, inclusive quando for de iniciativa do professor, independentemente do tempo de serviço na Universidade.

**Parágrafo Único:** A assistência sindical de que trata essa cláusula deverá ser realizada dentro do prazo de 10 (dez) dias previsto na cláusula quadragésima nona deste Acordo.

## **53. RECADASTRAMENTO ANUAL DE PROFESSORES**

Os professores deverão realizar o recadastramento no mês de seu aniversário, observados os termos do Decreto nº 53.076, de 17 de junho de 2016.

## **54. GARANTIA DE DIREITOS ÀS UNIÕES ESTÁVEIS**

Fica garantido a extensão dos direitos do presente acordo coletivo de trabalho às uniões estáveis de casais, sem discriminação de qualquer natureza, inclusive de orientação sexual.

## **55. INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

A partir da data de assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020, ficou extinta a incorporação da gratificação de função aos professores nomeados à gratificação de função até 28 de fevereiro de 2018 e que percebam a gratificação, de que trata a cláusula quinquagésima quinta do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019 registrado no MTE sob nº RS000962/2018, em 13 de julho de 2018.

**Parágrafo Primeiro** - *Fica assegurado o pagamento do valor da função gratificada já incorporada, nos termos da cláusula referida no caput.*

**Parágrafo Segundo** - *Fica garantida aos empregados abrangidos pelo caput desta cláusula que ainda não incorporaram o valor da gratificação nos termos do regramento vigente a proporcionalização do respectivo valor, considerando-se para tanto o período em formação até a data de assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020. A fração superior a seis meses, quando for o caso, será considerada como um ano completo.*

**Parágrafo Terceiro** - *O pagamento do valor da gratificação de que trata o parágrafo anterior iniciará somente após o implemento do tempo originalmente previsto na cláusula quinquagésima quinta do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019 registrado no MTE sob nº RS000962/2018, em 13 de julho de 2018, para a respectiva aquisição.*

**Parágrafo Quarto** – *A função gratificada incorporada de que trata a presente cláusula normativa, embora constitua parcela integrante da remuneração, deverá sempre ser considerada e paga destacadamente no contracheque.*

**Parágrafo Quinto** – *Fica assegurado ao empregado investido em função de confiança (FG), após a incorporação do valor da função ainda que de forma proporcional, o recebimento da diferença entre o valor incorporado e o valor total da função gratificada exercida, enquanto permanecer no exercício da função.*

## **56. VALE-TRANSPORTE**

A Fundação concederá o vale-transporte mensalmente, nos termos da Lei nº 7.418/85, garantida a entrega dos mesmos até o 5º (quinto) dia útil do mês a que se refere.

**Parágrafo Único** – A partir de 1º de janeiro de 2021, fica estabelecido como transporte coletivo público, intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, nos termos do art. 4º, da Lei 12.587/12, aquele em que haja contiguidade nos perímetros urbanos dos Municípios de origem e destino, bem como o transporte entre os Municípios incluídos nas regiões metropolitanas de Porto Alegre e Caxias do Sul.

## **57. EFEITOS**

Ficam preservados os atos praticados sob a regência do instrumento coletivo 2020/2021, cuja vigência foi prorrogada até 31 de janeiro de 2022, e da legislação em vigor.