



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

RESOLUÇÃO Nº 04/71/CONSU

Aprova os Regulamentos de pessoal,
do Sistema de Classificação de
Cargos e Remuneração de Pessoal.

O VICE-REITOR em exercício da Universidade Federal de Sergipe, no uso das atribuições que lhe confere o Art. 55, alíneas c, d e g do Estatuto da Universidade, de acordo com a decisão do **CONSELHO UNIVERSITÁRIO** em sua sessão iniciada em 26.01.71 e concluída em 04.02.71;

RESOLVE:

ART. 1º - Aprovar o **REGULAMENTO DE PESSOAL, REGULAMENTO DO SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO DE PESSOAL**, constantes no anexo.

ART. 2º - Revogam-se as disposições em contrário.

Secretaria do **CONSELHO UNIVERSITÁRIO**, 4 de fevereiro de 1971.

Dr. Luiz Bispo
VICE-REITOR EM EXERCÍCIO DA REITORIA

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
REGULAMENTO DE PESSOAL**

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

ART. 1º - O presente Regulamento tem como objetivo o estabelecimento de normas que regerão as relações entre a Universidade Federal de Sergipe e seu pessoal cujos direitos e deveres aqui estão indicados.

ART. 2º - O regime jurídico do pessoal de que trata este Regulamento é o estatuído na Legislação Trabalhista vigente.

ART. 3º - Todos os contratos de trabalho obedecem as determinações deste Regulamento, tornando-se, pois obrigatório o seu conhecimento por parte de empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO – Para fins do presente Regulamento, empregado é toda e qualquer pessoa física que á Universidade prestar serviços de natureza não eventual e sob a dependência da citada entidade, mediante o recebimento do salário, não havendo distinção quanto à espécie de emprego e à condição do trabalhador, nem entre o trabalho intelectual técnico e manual.

ART. 4º - O Sistema de Administração de Pessoal da Universidade, regido pelo presente Regulamento e demais legislação nêle referido, terá as suas atividades executadas pelo órgão de pessoal integrante da estrutura da Reitoria.

CAPÍTULO II

DA ADMISSÃO, ASCENÇÃO E REMUNERAÇÃO.

ART. 5º - A Admissão ao quadro Único de Pessoal da Universidade, a ascensão funcional e a remuneração do empregado reger-se-ão pelo que dispuzer o Regulamento do Sistema de Classificação de Cargos e de Remuneração, sem prejuízo do que está expresso nêste.

ART. 6º - Os contratos do trabalho utilizados pela Universidade obedecem aos seguintes tipos:

- I. Por tempo indeterminado;
- II. Por tempo determinado;
- III. Por obra certa.

ART. 7º - Nos contratos de trabalho por obra certa o empregado poderá perceber sua remuneração semanalmente, a juízo da Universidade.

CAPÍTULO III

DO TEMPO DE SERVIÇO.

ART. 8º - Exercício é o ato de integração do empregado nas atividades decorrentes das atribuições do emprêgo sob o regime no contrato de trabalho.

ART. 9º - O início, a interrupção, a suspensão e o reinício do exercício de emprêgo serão objeto de registro no prontuário do empregado, em poder do órgão de pessoal da Universidade, bem como na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

ART. 10 - Excetuando os casos expressos no presente Regulamento e/ou na Legislação Trabalhista vigente, será demitido por abandono de emprêgo o empregado que, sem justificativa previa aceita pela Universidade, suspender o exercício de suas funções por prazo igual ou superior a trinta (30) dias consecutivos ou sessenta (60) interpolados durante cada ano civil, além dos casos cuja evidência caracterize o abandono definitivo do emprêgo.

ART. 11 - O afastamento do exercício dar-se-á quando o contrato do trabalho sofrer interrupção, suspensão ou rescisão.

§ 1º - Entende-se por suspensão, para os fins do presente Regulamento, a cessação transitória do contrato de trabalho em tôdas suas cláusulas.

§ 2º - Interrupção, para os fins dêste Regulamento, é a cessação transitória de alguma das cláusulas do contrato do trabalho.

§ 3º - Rescisão, para o que dispõe êste Regulamento, é a cessação definitiva do contrato de trabalho, decorrente da vontade de uma das partes ou de ambas.

ART. 12 - Como de efetivo exercício é considerando o período em que o empregado esteja à disposição da Universidade, aguardando ou executando ordens.

ART. 13 - Será considerado como de efetivo exercício e como tal computado para todos os efeitos legais o afastamento de empregado por motivo de:

- I. Férias;
- II. Casamento;
- III. Luto;
- IV. Nascimento do filho;
- V. Júri e outros encargos públicos compulsórios como tais estabelecidos em lei, exceto militar em tempo de paz;
- VI. Licença-maternidade;
- VII. Licença para tratamento de saúde;
- VIII. Por um dia, em cada doze (12) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- IX. Licença por acidente de trabalho;
- X. Art. 47, letras “d”, “e”, “h” e “i” do inciso I e letras “a” e “b” do inciso II dêste Regulamento.

ART. 14 - A apuração de tempo de serviço de empregado far-se-á mediante a contagem dos dias de efetivo exercício do cargo, cargo em comissão ou comissão, do Quadro Único de Pessoal da Universidade, observado o que dispõe o art. 15 dêste Regulamento.

PARÁGRAFO ÚNICO – O número de dias será convertido em anos de trezentos e sessenta e cinco (365) dias, cada um, sendo os dias restantes após a conversão arredondados para um ano quando excederem a cento e oitenta (180).

ART. 15 - Aos servidores de que trata o artigo 170 do EUS que também ocupem cargos públicos, será assegurado o seu tempo de serviço público, quando dêle se demitir para permanecer no Quadro Único de Pessoal da Universidade.

DO HORÁRIO, DO CONTROLE DE FREQUÊNCIA E DAS FALTAS

ART. 16 - A Universidade terá o seu horário determinado por Portaria do Reitor, ou outra autoridade quando por delegação expressa do primeiro, de acordo com a natureza das atividades de cada órgão universitário, conforme o disposto no art. 74 do Decreto-Lei Federal nº 5.452 de 01/05/43.

ART. 17 - A duração normal da jornada de trabalho será de seis (6) horas, a não ser que seja expressamente fixado outro limite superior a êste.

ART. 18 - Os ocupantes de cargos em comissão e comissões, quando por necessidade de serviço ultrapassarem o número de horas do respectivo contrato de trabalho, não terão direito à percepção de remuneração pelas horas extras trabalhadas.

ART. 19 - O total de horas semanais de trabalho para os empregados da Universidade será de trinta e três (33) horas.

ART. 20 - A apuração de freqüência do empregado será feita através de sistema de registro e controle a serem recomendados no respectivo Manual de Procedimentos, exceto para os ocupantes de cargos em comissão, bem como pessoal de nível superior, cuja freqüência será registrada no RSSE- Relatório Semanal de Serviços Executados.

ART. 21 - O registro do ponto é obrigatório às entradas e saídas de expedientes normais ou extraordinários, implicando em falta a prática de qualquer das fraudes abaixo ou a falta de cumprimento da obrigação de registro:

- | | |
|------|-----------------------------------|
| I. | Rasurar cartão ou livro de ponto; |
| II. | Registrar ou assinar por outrem; |
| III. | Registrar inveridicamente. |

ART. 22 - Da ausência ao expediente decorrerão faltas justificadas e injustificadas.

§ 1º - A falta justificada será a corrida face ao que dispõe o art. 26 dêste Regulamento, sendo consideradas injustificadas as demais.

§ 2º - As faltas injustificadas implicarão na punição do empregado que as comete, através de desconto de remuneração e/ou aplicação de penalidade disciplinar previstas ao art. 50 dêste Regulamento.

ART. 23 - São permitidos abonos de faltas, a juízo das chefias imediatas de primeiro (1º), segundo (2º) ou terceiro (3º) grau hierárquico, desde que por motivo de doença ou fôrça maior devidamente justificada pelo empregado, obedecidos os seguintes limites:

- I. Abono de faltas ate dois (2) expedientes por mês;
- II. Abono de uma (1) falta decorrente de três (3) entradas atrasadas ou saídas antecipadas por mês.

ART. 24 - A concessão de abono de faltas será objeto de aposição da rubrica da autoridade abonadora, no cartão ou livro de ponto.

ART. 25 - Estando impossibilitado de comparecer ao expediente, por motivo de doença ou força maior, o empregado deverá providenciar comunicação do fato ao respectivo Chefe imediato ou seu substituto, até a primeira hora do expediente subsequente.

ART. 26 - A justificação de falta será feita mediante a apresentação do documento hábil comprobatório da ocorrência.

PARÁGRAFO ÚNICO - Quando ao tratar de justificar falta por motivo de saúde o documento hábil será um atestado pelo INPS ou médico credenciado pela Universidade.

ART. 27 - Após cada período de doze (12) meses de trabalho o empregado da Universidade terá direito a férias a serem gozadas no decorrer dos doze (12) meses subsequentes ao respectivo período.

PARÁGRAFO ÚNICO - O empregado afastado nos termos do art. 47 inciso II letras “a” e “b” não poderá deixar de gozar no período de afastamento as férias a que tiver direito, sob pena de perdê-las.

ART. 28 - O pessoal empregado na Universidade terá direito a período normal de férias com duração de trinta (30) dias corridos, ou, quando fôr o caso de proporcionalidade, segundo o que dispõe o art. 132 da CLT.

ART. 29 - Não terá direito a férias o empregado que durante o período de sua aquisição:

- I. Retirar do trabalho e não fôr readmitido dentro dos sessenta (60) dias subsequentes;
- II. Deixar de trabalhar, com percepção de salário, por mais de trinta (30) dias em virtude de paralização parcial ou total dos serviços da Universidade;
- III. Receber auxílio-enfermidade por período superior a seis (6) meses, embora descontínuo.

PARÁGRAFO ÚNICO - A interrupção da prestação de serviço, para que possa produzir o efeito legal, deverá ser registrada em Carteira do Trabalho e Previdência Social do empregado.

ART. 30 - Não poderão ser descontados do período aquisitivo do direito de férias:

- I. O afastamento por motivo de acidente no trabalho;
- II. O afastamento devidamente justificado pelo empregado e aceito pela Universidade, de acordo com os arts. 23, 24 e 26 deste Regulamento;
- III. O afastamento nas hipóteses do art. 13 incisos: II; III ;IV; V; VI; VII; VIII e X.
- IV. O afastamento devido a suspensão por motivo de inquérito administrativo, quando fôr este considerado insubsistente;

V. Os dias em que, por conveniência da Universidade, não tenha havido expediente, exceto quando se trata do disposto no inciso II do art. 29 do presente Regulamento.

ART. 31 - As férias serão concedidas em um só período, podendo no entanto, no caso de extrema necessidade de serviço, serem concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a sete (7) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para os empregados menores de dezoito (18) anos ou para àqueles outros maiores de cinquenta e um (51) anos de idade a concessão de férias será sempre de uma só vez.

ART. 32 - O período de férias será computado como de efetivo exercício, para todos os efeitos legais.

ART. 33 - Não será permitido o pagamento de férias em dinheiro.

PARÁGRAFO ÚNICO - Excluem-se da proibição deste artigo os casos de demissão com ou sem justa causa, e quando do término do contrato de trabalho, quando será efetuado o pagamento da remuneração correspondente aos dias de férias a que tenha direito o ex-empregado da Universidade.

ART.34 - Anualmente será executada a escala de férias do Pessoal da Universidade, elaborada no ano anterior, a qual expressará, sempre que possível, a conciliação do interesse de empregados e empregador no que concerne a época de gozo de férias.

PARÁGRAFO ÚNICO - À Diretoria Administrativa caberá encaminhar a cada órgão da Universidade, na segunda (2º) quinzena de novembro, a lista nominal dos empregados que já tenham ou venham a adquirir direito a férias durante o ano vindouro, para fins da elaboração, pelos destinatários, das suas propostas, as quais deverão ser remetidas ao citado órgão até o término da primeira (1º) quinzena de dezembro.

ART. 35 - Será vedada a transferência da época de gozo de férias de modo que a sua data de início ocorra após a data limite dos doze (12) meses subsequentes ao período aquisitivo.

ART. 36 - O empregado que não apresentar previamente a Carteira de Trabalho e Previdência Social ao órgão central de pessoal da Universidade não poderá entrar em gozo de férias.

ART. 37 - A participação da concessão de férias será feita por escrito ao empregado, pelo órgão central de pessoal da Universidade com antecedência mínima, de oito (8) dias do início.

ART. 38 - Até a véspera do dia do início do período de gozo de férias deverá ser feito o pagamento da remuneração correspondente, ao empregado.

CAPÍTULO IV

DAS LICENÇAS E CONCESSÕES

ART. 39 - Aos empregados da Universidade, nos termos dêste Regulamento, poderão ser concedidas as seguintes licenças:

- I. Para tratamento de saúde;
- II. Para repouso à gestante;
- III. Em caráter especial.

ART. 40 - Exceto a licença em caráter especial, mencionada no inciso III do art. 39 anterior, as demais serão remuneradas.

ART. 41 - A licença para tratamento de saúde terá a sua concessão dependendo do atestado médico e será provocada a pedido do empregado ou por iniciativa do empregador, tendo duração máxima de quinze (15) dias.

ART. 42 - A licença maternidade será concedida à gestante, durante o período correspondente a seis (6) semanas antes e seis (6) depois do parto, sendo o seu afastamento do trabalho determinado por atestado médico fornecido pelo órgão de previdência e registrado o fato na Carteira de Trabalho e Previdência Social da empregada.

§ 1º - Excepcionalmente e devidamente justificada mediante atestado médico, na forma do presente artigo, a licença maternidade poderá ser dilatada por oito (8) semanas antes e oito (8) semanas após o parto, garantida a mesma condição de percepção salarial à empregada gestante.

§ 2º - Quando ocorrer aborto não criminoso, devidamente comprovada tal situação através de atestado médico expedido pelo órgão de previdência, ou médico credenciado pela Universidade a mulher empregada fará jus a um repouso remunerado de duas (2) semanas, sendo-lhe assegurados os direitos do que goza no caso de licença maternidade.

ART. 43 - A licença em caráter especial de que trata o inciso III do art. 39 dêste Regulamento poderá ser concedida, a juízo do Reitor, pelo prazo de até dois (2) anos.

§ 1º - Ao empregado que contar com menos de dois (2) anos de efetivo exercício em cargo do Quadro Único de Pessoal da Universidade não será concedida a licença de que trata este artigo.

§ 2º - Será sempre exigido o interstício de dois (2) anos de efetivo exercício, para a concessão de nova licença em caráter especial.

§ 3º - A qualquer tempo poderá o empregado desistir da licença de que trata êste artigo.

ART. 44 - O empregado deverá aguardar a concessão de licença no exercício do cargo, salvo quando se tratar de licença para tratamento de saúde.

ART. 45 - Quando em gozo de qualquer das licenças de que tratam os incisos I e II do art. 39 deste Regulamento, o empregado não poderá exercer atividade remunerada, sob pena de ser demitido por justa causa.

ART. 46 - O empregado requererá a concessão de licença mediante documento escrito, devidamente instruído.

ART. 47 - Ao empregado da Universidade será concedido:

I. Sem prejuízo de remuneração, direitos e vantagens de qualquer espécie:

- a) Afastamento do serviço até oito (8) dias consecutivos por motivo de casamento;
- b) Afastamento do serviço até quatro (4) dias consecutivos por motivo de falecimento de cônjuge, pais, filhos ou irmão;
- c) Afastamento do serviço por um (1) dia, por motivo de nascimento de filho;
- d) Afastamento do serviço nos dias de exames finais ao empregado estudante;
- e) Redução de meia (0,5) hora em cada expediente de trabalho de empregada que tenha dado à luz, durante os seis (6) primeiros meses de vida da criança;
- f) Remoção do corpo do empregado falecido no desempenho do serviço fora da cidade de Aracaju;
- g) Afastamento do serviço por motivo de missão ou estudo fora da sede da Universidade, no país ou no estrangeiro, de acordo com as normas que regulam a matéria;
- h) Afastamento do serviço por motivo de convocação para Júri e outras obrigações como tais estabelecidas de Lei, exceto o serviço militar obrigatório em tempos de paz;
- i) Afastamento do serviço para participar de competição desportiva internacional de amadores, dentro ou fora do país, desde que autorizado pelo Reitor;
- j) Afastamento do serviço por um (1) dia em cada doze (12) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue;
- k) Afastamento do serviço até dois (2) dias consecutivos ou não para o fim de se alistar eleitor, nos termos das Leis respectivas;

II – Sem remuneração, mas sendo considerados de efetivo exercício, para todos os efeitos legais, os dias decorrentes de:

- a) Afastamento concedido pela Universidade para o exercício em comissão, função técnica, chefia ou direção, na União nos Estados, nos Municípios e territórios, bem como no Distrito Federal;
- b) Afastamento concedido pela Universidade para o exercício das funções de Presidente ou Governador ou outras funções de Administração em qualquer parte do território nacional, por designação do Presidente da República.

CAPÍTULO V

DOS DEVERES, OBRIGAÇÕES E PROIBIÇÕES

ART. 48 - São deveres e obrigações do empregado:

- I. Acatar, cumprir e fazer cumprir, a legislação a que tiver sujeito;
- II. Acatar e cumprir as ordens e instruções emanadas dos seus superiores hierárquicos, exceto quando manifestadamente ilegais;
- III. Desempenhar com atenção, presteza e eficiência as suas atribuições, solicitando instruções e esclarecimentos para a perfeita execução dos serviços, de modo a executar trabalho de melhor qualidade, evitando desperdício de tempo e material;
- IV. Zelar pela boa conservação das instalações, e demais bens que constituem o patrimônio da Universidade, comunicando imediatamente ao seu chefe imediato as anormalidades que notar;
- V. Manter o devido respeito a subordinados, colegas, superiores hierárquicos e pessoas outras, mediante a dedicação de tratamento atencioso;
- VI. Demonstrar, efetivamente, espírito de cooperação para com os superiores hierárquicos e colegas de serviço;
- VII. Assinar recibos de quaisquer comunicações por escrito oriundas de escalões hierarquicamente superiores ou de pessoas por eles designadas;
- VIII. Frequentar com dedicação, visando a alcançar bom aproveitamento, os cursos de formação, aperfeiçoamento e treinamento para os quais fôr designado;
- IX. Manter sempre atualizado os dados referentes ao seu registro, providenciando a tempo as informações necessárias e encaminhando-as ao Órgão competente;
- X. Ser assíduo e pontual no comparecimento ao expediente;
- XI. Comunicar ao seu superior hierárquico imediato quaisquer irregularidades que tiver ciência em função de emprêgo exercido na Universidade;
- XII. Apresentar ou encaminhar qualquer peça de comunicação observando a via hierárquica estabelecida;
- XIII. Zelar pela boa imagem da Universidade perante a comunidade.

ART. 49 - Não é permitido ao empregado:

- I. Faltar ou chegar atrasado ao serviço sem motivo justificado ou sem avisar previamente ao seu chefe imediato;
- II. Retirar-se do local de trabalho durante o expediente, ou nele permanecer, fora do expediente, sem autorização do chefe imediato;
- III. Ingressar e/ou permanecer em locais estranhos ao seu serviço, salvo se em decorrência de ordem expressa ou necessidade de trabalho;
- IV. Realizar serviço por conta própria ou de terceiros, mesmo não se utilizando de equipamento, máquinas, ferramentas ou materiais pertencentes à Universidade, nas dependências da mesma durante ou após o expediente;

- V. Negociar ou anunciar a venda de quaisquer bens ou serviços nas dependências da Universidade, durante ou após expediente;
- VI. Exercer atividade por conta própria ou de terceiros sem permissão da Universidade, quando constituir ato de concorrência ou fôr prejudicial à mesma;
- VII. Promover e/ou participar de distúrbios nas dependências ou imediações da Universidade;
- VIII. Promover ou participar de insubordinação no trabalho;
- IX. Embriagar-se, habitualmente, ou em serviço;
- X. Organizar, promover ou participar de sorteios, ou de apostas, qualquer que seja a finalidade;
- XI. Praticar a usura em qualquer das suas formas;
- XII. Praticar jôgo de azar habitualmente, ou em serviço;
- XIII. Valer-se de emprêgo para lograr proveito pessoal em detrimento da dignidade da função;
- XIV. Transmitir a terceiros conhecimentos de fatos que tenham sido obtidos em função do emprêgo, mormente quando sôbre assuntos considerados sigilosos, confidenciais ou para cuja divulgação sejam necessários requerimentos a determinadas autoridades;
- XV. Retirar do local de trabalho sem autorização superior documentos ou bens materiais;
- XVI. Fazer cópias ou anotações de documentos confidenciais ou sigilosos, para fornecer a outras pessoas, dentro ou fora da Universidade, sem autorização e em desobediência aos trâmites legais;
- XVII. Receber propinas de qualquer espécie em razão das suas atribuições na Universidade;
- XVIII. Cometer a pessoa estranha ao serviço da Universidade a execução de encargos que lhe competirem ou a seus subordinados.

CAPÍTULO VI

DAS PENALIDADES

ART. 50 - São Penalidades:

- I. Advertência verbal;
- II. Advertência escrita;
- III. Suspensão;
- IV. Demissão.

PARÁGRAFO ÚNICO - Somente o Reitor pode aplicar as penalidades referidas nas alíneas III e IV.

ART. 51 - Qualquer das penalidades mencionadas no artigo anterior poderá ser aplicada, independentemente da ordem de enumeração e conforme a gravidade da falta cometida pelo empregado, ainda que se trate de uma falta primária.

ART. 52 - Por atos ou omissões contrárias aos seus deveres e proibições o empregado ficará sujeito às penas disciplinares de que trata o art. 50 dêste Regulamento.

ART. 53 - A pena disciplinar de suspensão não poderá ser aplicada por mais de trinta (30) dias consecutivos.

ART. 54 - O empregado suspenso perderá nesse período todos os direitos e vantagens decorrentes de efetivo exercício.

ART. 55 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho, pela Universidade, os atos contrários aos seus deveres e proibições que redundem em:

- I. Ato de improbidade;
- II. Incontinência de conduta ou mau procedimento;
- III. Negociação habitual por conta própria ou alheia, sem autorização da Universidade, quando constituir ato de concorrência ou for prejudicial ao serviço;
- IV. Condenação criminal do empregado passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da pena;
- V. Desíduas no desempenho das respectivas funções;
- VI. Embriaguez habitual, ou em serviço;
- VII. Violação de segredo da Universidade;
- VIII. Ato de indisciplina ou insubordinação;
- IX. Abandono do emprêgo;
- X. Ato lesivo de honra ou de boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- XI. Prática constante de jogos de azar.

§ 1º - Constituir igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo de atos atentatórios à segurança nacional.

§ 2º - A prática de qualquer das faltas dêste artigo cometida por empregado durante período de aviso prévio constitui, igualmente, causa para a rescisão imediata do contrato de trabalho.

ART. 56 - Caberá a pena de demissão igualmente ao empregado estável que cometer falta grave, assim entendida a prática cuja verificação seja apurado em inquérito judicial, de qualquer dos atos a que se refere o art. 55 dêste Regulamento, quando, por sua repetição ou natureza, constitua séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

ART. 57 - O presente Regulamento será aplicável aos ocupantes de cargo do magistério somente naquilo que não conflitar com a legislação federal específica e com o Estatuto e o Regimento Geral da Universidade.

ART. 58 - Não haverá estabilidade no exercício de cargos em comissão ou comissões, sendo no entanto o tempo de exercício em tais situações computado para todos os efeitos legais.

ART. 59 - Os cargos de Reitor e Vice-Reitor obedecerão ao regime de tempo integral e dedicação exclusiva, nos termos da legislação que rege a matéria.

ART. 60 - Os cargos de Coordenador de Área e de Diretor de Unidade Universitária obedecerão ao regime de tempo integral conforme dispõe legislação específica.

ART. 61 - Por motivo de convicções filosóficas, religiosa e política não se privará empregado de seus direitos nem sofrerá alteração sua vida funcional ou situação de remuneração, salvo se o alega para se eximir da prática de ordens legais e desde que o mesmo não utilize o cargo que ocupe para exercer coação ou aliciamento de outrem com objetivos político-partidários.
