

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP007471/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 09/08/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR028396/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46219.011125/2019-29  
**DATA DO PROTOCOLO:** 12/07/2019

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

SIND.DE TRABALHADORES EM ATIV.PESQ.DES.CIE.TEC.CAMP REG, CNPJ n. 59.038.844/0001-74, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE PAULO PORSANI;

E

FUNDAÇÃO DE APOIO A UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, CNPJ n. 68.314.830/0001-27, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO VARGAS DE OLIVEIRA FIGUEIRA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Dos Trabalhadores em Atividades (Diretas e Indiretas) de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia**, com abrangência territorial em Americana/SP, Amparo/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Atibaia/SP, Bragança Paulista/SP, Campinas/SP, Casa Branca/SP, Cosmópolis/SP, Espírito Santo Do Pinhal/SP, Indaiatuba/SP, Itapira/SP, Itatiba/SP, Jaguariúna/SP, Jundiaí/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Mococa/SP, Mogi Guaçu/SP, Mogi Mirim/SP, Monte Mor/SP, Nova Odessa/SP, Paulínia/SP, Pedreira/SP, Piracicaba/SP, Pirassununga/SP, Rio Claro/SP, Santa Barbara D Oeste/SP, Santo Antônio De Posse/SP, São João Da Boa Vista/SP, São José Do Rio Pardo/SP, São Paulo/SP, Sumaré/SP, Valinhos/SP e Vinhedo/SP.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Para os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica assegurado como piso salarial o valor de R\$1.200,00 (hum mil e duzentos reais).

**Parágrafo Primeiro** - O piso salarial acima definido não será considerado para os aprendizes e estagiários contratados pela **FUSP**.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados contratados para prestação de serviços mediante jornada parcial terão o piso salarial proporcional.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

A **FUSP** concederá a seus funcionários, a partir de 01/05/2019, reajuste salarial conforme o índice **IPC-FIPE** medido no período de 01/05/2018 a 30/04/2019.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA QUINTA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas com os adicionais seguintes, aplicáveis sobre o salário hora normal:

- 50% (cinquenta por cento) de segunda a sábado;
- 100% (cem por cento) as prestadas aos domingos, feriados.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO**

Para os empregados admitidos pela **FUSP**, salvo aprendizes e estagiários, restam estabelecidos os seguintes benefícios de Vale Alimentação e Vale Refeição.

- 1 - **Vale Alimentação** - no valor mínimo de R\$ 155,00 mensais;
- 2 - **Vale Refeição** - no valor mínimo de R\$ 16,00, por dia de trabalho;

**Parágrafo Primeiro** - Fica esclarecido que o pagamento de **Vale Alimentação** e **Vale Refeição** acima descritos possuem natureza indenizatória.

**Parágrafo Segundo** - Do empregado será descontado mensalmente o valor 1% sobre o valor concedido a título de **Vale Alimentação** e 5% sobre o valor concedido a título de **Vale Refeição**, para fins de contrapartida.

**Parágrafo Terceiro** - O **Vale Alimentação** será mantido pelo prazo de 3 meses na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, em especial nos casos de doença ou acidente de trabalho.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

A **FUSP** propiciará, a seus empregados, o **VALE TRANSPORTE** segundo a Lei Fed 7.418 de 16.12.1985, com a redação alterada pela Lei nº. 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº. 95.247, de 16 de novembro de 1987.

- a) O empregado poderá optar pela alternativa mais adequada para o seu deslocamento.
- b) O desconto praticado no salário do empregado será de 6% (seis por cento) independente da opção do empregado.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO**

Será concedido **seguro-saúde** aos empregados vinculados à Administração da **FUSP**, com coparticipação do trabalhador por consulta ou procedimento realizado, de acordo com a tabela específica.

**Parágrafo Primeiro** - Poderá ser concedido **seguro-saúde** com coparticipação aos empregados vinculados a Projetos da USP gerenciados pela **FUSP**, quando requerido pelo Coordenador do Projeto e considerando a disponibilidade financeira do Projeto, uma vez que tal benefício será suportado integralmente pelas receitas próprias do Projeto desenvolvido pela USP. Nessa hipótese, quando requerido, o seguro-saúde deverá abranger todos os empregados vinculados ao projeto.

**Parágrafo Segundo** - Pode, o empregado, requerer a extensão do citado **seguro-saúde** em favor de seus dependentes, hipótese em que o empregado arcará com o valor integral do plano.

**Parágrafo Terceiro** - Os eventuais descontos pertinentes a coparticipação do empregado, quando não realizados por motivo de afastamento, poderão ser realizados pelo empregador, na ocasião de seu retorno às atividades laborais ou, ainda, de eventual verba rescisória.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA NONA - REEMBOLSO CRECHE**

Será concedido às empregadas, em substituição do auxílio-creche, o reembolso creche no valor máximo de R\$ 270,35 (duzentos e setenta reais e trinta e cinco centavos) mensais, pelo prazo de 06 (seis) meses, a contar da data do nascimento da criança, mediante a efetiva comprovação do gasto, nos termos da normativa emitida pela **FUSP**.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - SEGURO DE VIDA**

A **FUSP** concederá, mediante prévia e formal adesão, **seguro de vida** em favor dos empregados vinculados a sua Administração, bem como aos empregados vinculados aos Projetos da USP por ela gerenciados, com valor de indenização de, no mínimo, R\$ 10.000,00. A eventual coparticipação do empregado no pagamento do prêmio do seguro não poderá exceder a 50% do valor deste, restando dispensada a obrigação, em face da **FUSP**, na hipótese de o empregado não autorizar o desconto do valor de sua coparticipação.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AVISO DE DISPENSA**

A dispensa de empregado deverá ser participada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção absoluta de dispensa imotivada.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

As homologações de rescisões de contratos de trabalho com prazo superior a 1 (um) ano, quando motivados pelo empregador e mediante formal solicitação do empregado, deverão ser realizadas no Sindicato no prazo máximo de até 30 (trinta) dias corridos.

**Parágrafo Primeiro** – O prazo de 30 (trinta) dias corridos previsto no “caput” será contado da seguinte forma:

a) sendo o aviso prévio trabalhado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra “a” do art.477 da CLT;

b) sendo o aviso prévio indenizado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra “b” do art. 477 da CLT;

**Parágrafo Segundo** – A **FUSP** encaminhará mensalmente ou quando houver uma cópia do TRCT homologado dos trabalhadores com menos de um ano de contrato de trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A **FUSP**, nas rescisões contratuais sem justa causa, mesmo que de iniciativa do empregado, quando solicitadas, se obrigam a entregar aos ex-empregados cartas de referência.

#### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O empregado despedido ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar a obtenção de novo emprego, valendo o último dia efetivamente trabalhado para cálculo de todas as verbas rescisórias.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse da empresa, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 18h00 (dezoito horas) anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

**Parágrafo Único** - A utilização das horas previstas no "caput" depende de prévia e expressa autorização da **FUSP** e posterior comprovação da frequência do empregado.

#### **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ISONOMIA DE GÊNERO**

A **FUSP** deverá assegurar a igualdade de tratamento salarial, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou orientação sexual.

#### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo em caso de demissão por motivo de justa causa, desde o início da gestação até 05 (cinco) meses após o parto.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR**

Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde que conte, no mínimo, 12 (doze) meses de tempo de serviço na empresa, fica assegurada estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RELAÇÃO HOMOAFETIVA**

Fica assegurado aos empregados em união homo afetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

**Parágrafo Único** – A relação homoafetiva estável dar-se-á a partir do reconhecimento pela Previdência Social, consoante disciplinam o art.52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a instrução Normativa INSS/DC nº 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA**

Ao empregado afastado pela Previdência Social por motivo de auxílio-doença, fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa para a demissão, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência Social, limitado ao máximo de 30 (trinta) dias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS**

Fica assegurada, a todos os empregados, estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO**

A Jornada de trabalho dos empregados da **FUSP** será de 40 (quarenta) horas semanais, salvo os casos de jornada parcial, nos termos do contrato de trabalho específico.

**Parágrafo Único** – Na hipótese de o empregado se atrasar em até **15 minutos** para o início da jornada laboral, o mesmo poderá compensar o período no mesmo dia, sem a necessidade de justificativa ou prévia autorização. No caso de atrasos por tempo superior ou não

compensação por parte do empregado, deverá haver a formalização da correspondente justificativa, a qual poderá ser aceita ou não pelo empregador. No caso de aceitação da justificativa pelo empregador, tal período deverá compor o cálculo de Banco de Horas do empregado.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Os “dias-ponte” e o recesso de fim de ano poderão ser compensados. A jornada extra de trabalho poderá também ser compensada por meio de Banco de Horas, o qual obedecerá as seguintes diretrizes:

- a) A apuração para fins de banco de horas será realizada mensalmente;
- b) A equivalência para fins de compensação do banco de horas: 1 para 1;
- c) O prazo para compensação será de 3 (três) meses, a contar da primeira hora incluída no Banco de Horas, sendo certo que o período de compensação deverá considerar os interesses e necessidades da **FUSP**;
- d) A compensação de banco de horas deve ser previamente autorizada pelo gestor da área, nos casos de empregados vinculados à Administração da **FUSP**, ou pelo Coordenador do Projeto, nos casos de empregados vinculados a projetos da USP e gerenciados pela **FUSP**.
- e) Não havendo a compensação do período inscrito em Banco de Horas no prazo acima determinado, haverá o desconto em folha ou o pagamento de horas-extras, nos termos da legislação trabalhista.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO ESTUDANTE

Ao empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 2h00 (duas horas) ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela instituição de ensino.

**Parágrafo Único** – Para a prestação de exames vestibulares para o ingresso em curso profissionalizante de segundo grau, o empregado menor poderá faltar até 3 (três) dias úteis consecutivos por ano, condicionadas as faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, nos seguintes casos:

**Parágrafo Primeiro** – Por **24** horas por semestre, a fim de acompanhar para fins de consultas, exames ou procedimentos, filhos, companheiras(os) ou pais, condicionada a ausência à comprovação através de competente atestado idôneo.

**Parágrafo Segundo** - Por **3** (três) dias úteis em virtude de casamento.

**Parágrafo Terceiro** – Por até **2** (dois) dias úteis consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, sogro, sogra, irmão ou pessoa que comprovadamente

viva sob dependência econômica do empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS**

De comum acordo entre funcionário e empresa, o empregado poderá optar pelo parcelamento de suas férias em até três períodos, conforme legislação vigente.

**Parágrafo Único** - É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

### **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA MATERNIDADE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDADE E PARA MÃE ADOTANTE**

A **FUSP** adotará **120** (cento e vinte) dias, a título de licença maternidade.

A **FUSP** de acordo com a Lei nº. 10.421 de 15/04/2002 e observância da Lei nº. 8.213 de 24/07/1991, artigo 71-a, a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade de **120** (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança, nos termos do artigo 392 CLT.

**Parágrafo Único** - A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PATERNIDADE**

A **FUSP** adotará 5 (cinco) dias, a título de licença paternidade.

### **RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIRIGENTE SINDICAL**

Os dirigentes sindicais, eleitos, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de remuneração, desde que avisado à **FUSP** através de ofício com antecedência de até 48 horas para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas e outras atividades relacionadas ao SINTPq.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REPRESENTANTE SINDICAL**

A **FUSP** reconhecerá o Representante Sindical eleito entre os funcionários em assembleia convocada pelo SINTPq, quando do atingimento do número mínimo de empregados estabelecidos no art. 11 da Constituição Federal, a quem será garantida a estabilidade no emprego durante seu mandato e por mais um ano após o fim do mandato.

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FILIAÇÃO/NOVOS EMPREGADOS**

A **FUSP** disponibilizará 2 (duas) vezes ao ano espaço interno e apropriado para que o SINTPq possa fazer campanha de sindicalização.

**Parágrafo Único** – Para todos os empregados a serem admitidos e que solicitarem, a **FUSP** deverá entregar uma cópia do acordo coletivo de trabalho vigente e ficha de associação ao SINTPq, se comprometendo a enviar os formulários preenchidos para o sindicato dentro do mês de admissão.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais, eleitos, independentemente dos cargos e desde que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de remuneração por até 8 (oito) horas por semestre civil, desde que avisada a empresa por escrito, pelo sindicato com antecedência mínima de 05 (cinco) dias para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas, etc.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LOCAL DE TRABALHO/QUADRO DE AVISOS**

A **FUSP** receberá o SINTPq desde que com pré-aviso de 24 horas de antecedência da visita/atividade. Será concedido, espaço interno/quadro de aviso nas instalações da empresa para que o sindicato afixe ou distribua boletins ou materiais de comunicação aos trabalhadores.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LIVRE ACESSO AS INFORMAÇÕES**

A **FUSP** se compromete a entregar, quando solicitado, as informações e dados constantes de relatórios periódicos, desde que se constituam em informações e dados de domínio público.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

A **FUSP** disponibilizará, no mês de fevereiro, formulário da Contribuição Sindical Voluntária para todos seus empregados para manifestação destes ao RH da empresa informando ao Sindicato a lista nominal de todas manifestações recebidas no primeiro dia útil de abril.

A relação da contribuição sindical deverá conter os seguintes dados: nome do trabalhador, número do pis, número e função de registro do empregado constante na CTPS; salário e valor da contribuição sindical e entidade sindical que recebeu esta contribuição juntamente com a cópia da guia de recolhimento nos casos em que o empregado recolheu diretamente no banco em favor do sindicato de categoria profissional.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**



A **FUSP** descontará, de todos os empregados que manifestarem aceitação, em favor e diretamente ao SINTPq, 4,0% (quatro por cento) do salário nominal destes, a partir da assinatura do presente acordo, divididos em 4 (quatro) parcelas mensais, iguais e consecutivas, através da folha de pagamento a título de contribuição negocial aprovada expressamente pelo trabalhador.

**Parágrafo Único** - O formulário será disponibilizado pela **FUSP** à todos seus empregados que deverão preencher em duas vias (uma para o RH e outra para o Sindicato) com sua opção e devolver no prazo máximo de 20 (vinte) dias após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho, quando do repasse dos valores da contribuição negocial, a **FUSP** deverá encaminhar lista contendo matrícula funcional, nome e valor descontado de cada empregado, além do número de trabalhadores ativos no momento do recolhimento.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - OPOSIÇÃO CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

No formulário disponibilizado pela **FUSP** o empregado terá direito de fazer a opção de oposição ao desconto da Contribuição Negocial respeitando o prazo máximo de 20 (vinte) dias a partir da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RELAÇÕES NOMINAIS E DADOS DOS ASSOCIADOS**

A **FUSP** deverá encaminhar a lista da mensalidade de associados e outros documentos solicitados ao SINTPq no prazo definido com as normas internas da entidade. O não cumprimento desses prazos implica na suspensão dos serviços prestados.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CLÁUSULA PENAL**

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas estipuladas no presente acordo, será aplicada a **FUSP** uma multa de 5% (cinco por cento) do salário do empregado atingido pela infração, revertendo esta a favor do empregado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABRANGÊNCIA DO ACORDO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da **Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo - FUSP** e abrangerá as categorias dos trabalhadores que atuam em atividades diretas e indiretas de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia, relacionados a projetos de pesquisa desenvolvidos pela Universidade de São Paulo e gerenciados administrativa e financeiramente pela **FUSP**, nos termos da delegação expressa no art. 18, parágrafo único, da Lei Federal nº 10.973/04, bem como, dos trabalhadores que exercem atividades administrativas na **FUSP**.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO**

A **FUSP** afixará em quadro de aviso, em local bem visível aos empregados, cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho, mantendo-o pelo período.

**JOSE PAULO PORSANI**  
**PRESIDENTE**  
**SIND.DE TRABALHADORES EM ATIV.PESQ.DES.CIE.TEC.CAMP REG**

**ANTONIO VARGAS DE OLIVEIRA FIGUEIRA**  
**PRESIDENTE**  
**FUNDACAO DE APOIO A UNIVERSIDADE DE SAO PAULO**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.