

## **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2026 a 30 de abril de 2027 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, Iperó/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 Bárbara d'Oeste/SP, Santo Antônio de Posse/SP, São João da Boa Vista/SP, São José do Rio Pardo/SP, São Paulo/SP, São Roque/SP, Sorocaba/SP, Sumaré/SP, Valinhos/SP e Vinhedo/SP.**

### **Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial**

## **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL:**

Para os trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica assegurado como piso salarial o valor de R\$2.2500,00 (dois mil, duzentos e cinquenta reais).

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

**Parágrafo Segundo** - Os trabalhadores 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 trabalhadores, a partir de 01/05/2026, ao salário a recomposição inflacionária medida pelo IPCA do período de 30/05/2025 a 01/06/2026).

**Parágrafo Único** - Após a aplicação do reajuste destinado à recomposição inflacionária prevista no caput, a FUSP concederá um aumento real de 6% (seis por cento) sobre os salários já reajustados, a ser aplicado de forma linear a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

### **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.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA SEXTA - PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

A FUSP apresentará em 2026 proposta para implementação até agosto de 2026 de um Plano de Participação de Resultados, com participação de pelo menos um representante do SINTPq na comissão paritária de definição das regras para o Plano de Participação dos Resultados.

### **Auxílio Alimentação**

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

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

1 - Vale Alimentação - no valor de R\$ 1380,00 mensais.

2 - Vale Refeição - no valor de R\$ 56,50 por dia de trabalho.

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

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

**Parágrafo Terceiro** - O Vale Alimentação e Vale Refeição será mantido pelo prazo de 6 meses na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, em especial nos casos de doença ou acidente de trabalho e quando por falta(s) justificada(s) comprovada mediante atestado médico idôneo.

**Parágrafo Quarto** - O Vale Alimentação será creditado em dobro no mês de dezembro.

**Parágrafo Quinto** - O crédito será em cartão destinado para os benefícios e a utilização será de livre escolha do trabalhador.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA OITAVA - VALE TRANSPORTE**

A FUSP propiciará, a seus trabalhadores, o Vale Transporte (VT) segundo a Lei Federal 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.

**Parágrafo Primeiro** - O trabalhador poderá optar pela alternativa mais adequada para o seu deslocamento.

**Parágrafo Segundo** - O desconto praticado no salário do trabalhador será de 3% independente da opção do trabalhador.

**Parágrafo Terceiro** - Alternativamente ao VT será implementado auxílio combustível na modalidade de cartão combustível no valor de R\$ 300,00 mensal.

**Parágrafo Quarto** - Fica assegurado aos trabalhadores PCDs da FUSP a utilização do estacionamento das vagas especiais de PCDs.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA NONA - CONVÊNIO MÉDICO**

Será concedido seguro-saúde aos trabalhadores vinculados a FUSP, cuja coparticipação por consulta ou procedimento realizado não acarrete em nenhum tipo de ônus ao trabalhador. Será descontado do salário do trabalhador 1% do valor mensal do plano, sendo os 99% restantes custeados pela empresa.

**Parágrafo Primeiro** - Pode o trabalhador requerer a extensão do citado seguro-saúde em favor de seus dependentes (ascendentes, descendentes, cônjuges), hipótese em que o custeio será compartilhado na proporção de 50 % pela FUSP e 50% pelo trabalhador da mensalidade do plano.

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese de coparticipação, os valores serão custeados integralmente pela FUSP não cabendo ao trabalhador qualquer desconto sendo a tabela praticada pela operadora de saúde de conhecimento dos trabalhadores.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - REEMBOLSO CRECHE**

A FUSP concederá às suas trabalhadoras e trabalhadores, em substituição do auxílio-creche, o reembolso creche no valor máximo de R\$ 836,00 mensais, até a idade de 6 anos e 11 meses quando da entrada da criança no ensino fundamental, a contar do retorno da licença maternidade e ou paternidade, mediante a efetiva comprovação do gasto, nos termos da normativa emitida pela FUSP.

**Parágrafo Primeiro** - o benefício será estendido aos trabalhadores, inclusive pertencente ao público LGBTQIAPN+.

**Parágrafo Segundo** - O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese de o beneficiário do direito preferir a contratação de empregada doméstica para a guarda dos filhos, condicionado o reembolso à comprovação do registro do contrato de trabalho de sua empregada como "babá" ou "pajem" e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento.

## **Seguro de Vida**

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

A FUSP concederá, mediante prévia e formal adesão, seguro de vida em favor dos trabalhadores vinculados a sua Administração, bem como aos trabalhadores vinculados aos Projetos da USP por ela geridos, com valor de indenização de, no mínimo, R\$ 10.000,00. A eventual coparticipação do trabalhador 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 trabalhador não autorizar o desconto do valor de sua coparticipação.

## **Outros Auxílios**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL**

A FUSP implementará auxílio-funeral aos seus trabalhadores em virtude do falecimento dos ascendentes, descendentes e cônjuges.

### **Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão**

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

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

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

Todas as homologações dos contratos de trabalho dos trabalhadores, a partir de um ano de vínculo empregatício, serão feitas pelo sindicato, de forma presencial ou virtual, nos termos do parágrafo primeiro, do artigo 477 da CLT.

**Parágrafo Único** - As rescisões dos trabalhadores com menos de um ano serão encaminhadas para o sindicato.

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

A FUSP, nas rescisões contratuais sem justa causa, mesmo que de iniciativa do trabalhador, quando solicitadas, se obrigam a entregar cartas de referência.

### **Aviso Prévio**

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

O trabalhador dispensado sem justa causa ficará desobrigado 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 Plano de Cargos e Salários**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

A FUSP apresentará e implementará até agosto de 2026 sua estrutura do Plano de Cargos e Salários (PCS).

**Parágrafo Único** - Deverá ser constituída uma comissão paritária com membros da FUSP, trabalhadores eleitos por seus pares e Sindicato para construir o PCS sendo suas regras disponibilizadas objetivando ampla transparência.

### **Qualificação/Formação Profissional**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 trabalhadores poderão se ausentar do

serviço por até 18h00 (dezoito horas) anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como hora 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 trabalhador.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BOLSA AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

A FUSP oferecerá, mediante solicitação do trabalhador, uma Bolsa Auxílio Educação para cursos de graduação, especialização, pós graduação (lato e stricto sensu), idiomas e cursos técnicos virtuais e presenciais. O valor fica limitado ao máximo de R\$ 616,00 mensais, mediante comprovação de inscrição e frequência no curso. Esta Bolsa tem o objetivo de ampliar a capacitação dos trabalhadores e deve estar em alinhamento com os interesses mútuos de trabalhadores e empresa, sendo necessária a autorização expressa da empresa.

**Parágrafo Primeiro** - o limite de R\$ 616,00 disposto no caput, será reajustado pelo mesmo índice do reajuste salarial.

**Parágrafo Segundo** - o valor do reembolso relativo à bolsa auxílio não possui natureza salarial e não integra o contrato de trabalho para nenhum fim, nos termos do artigo 458 § 2º, inciso II da CLT.

#### **Igualdade de Oportunidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ISONOMIA DE GÊNERO**

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

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

À trabalhadora gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo em caso de demissão por motivo de justa causa, desde o início da gestação até 6 (seis) meses após o parto.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR**

Ao trabalhador 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO HOMOAFETIVA**

Fica assegurado aos trabalhadores 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 homo afetiva 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 QUARTA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA**

Ao trabalhador afastado pela Previdência Social por motivo de auxílio-doença, fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado por prazo determinado 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 QUINTA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS**

Fica assegurada, a todos os trabalhadores, 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 SEXTA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho dos trabalhadores da FUSP será de 35 (trinta e cinco) horas semanais, salvo os casos de jornada parcial, nos termos do contrato de trabalho específico.

**Parágrafo Primeiro** - Na hipótese de o trabalhador se atrasar em até 15 minutos para o início da jornada laboral, o mesmo estará isento de compensação, sem a necessidade de justificativa ou prévia autorização. No caso de atrasos por tempo superior, 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 trabalhador.

**Parágrafo Segundo** - A FUSP poderá adotar no âmbito dos projetos por ela geridos, mediante prévia e formal solicitação do coordenador do projeto, o registro de ponto por exceção.

**Parágrafo Terceiro** - Uma vez adotada a modalidade acima, tal dispositivo contemplará todos os trabalhadores vinculados ao projeto que fez tal opção.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Os “dias-ponte” entre feriados e o recesso de fim de ano será abonado sem obrigatoriedade de compensação.

A jornada extra de trabalho poderá ser compensada por meio de Banco de Horas, o qual obedecerá às 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 nos dias normais, de segunda-feira a sexta-feira, e de 1 hora para 2 horas aos sábados, domingos, feriados e dias compensados;
- 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 trabalhadores vinculados à Administração da FUSP, ou pelo Coordenador do Projeto, nos casos de trabalhadores vinculados a projetos da USP e geridos 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 OITAVA - TRABALHADOR ESTUDANTE**

Ao trabalhador estudante 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 superior ou profissionalizante de segundo grau, o trabalhador poderá faltar até 3 (três) dias úteis consecutivos por ano, condicionadas as faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

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

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

**Parágrafo Terceiro** - Por até 7 (sete) dias úteis consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, sogro, sogra, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob dependência econômica do trabalhador.

**Parágrafo Quarto** - Será concedida licença à empregada ou ao trabalhador que tenha a guarda, pelo período indicado no atestado médico que indique a necessidade de afastamento, no caso de seu filho ser acometido por doença infectocontagiosa. A licença fica limitada ao período de 10 dias por ano, consecutivos ou não, podendo ser acrescido por um período de trabalho remoto, pelo prazo adicional de até 20 dias, considerando a indicação médica. O atestado médico deve ser idôneo, ou seja, com identificação do profissional, número de registro e assinado por médico devidamente registrado no conselho de classe, devendo constar, ainda, o contato.

**Parágrafo Quinto** - 8 horas por trimestre para participação de reunião ou convocação escolar mediante comprovação escolar.

**Parágrafo Sexto** - Folga por um dia em decorrência da data de aniversário, a ser usufruído na data ou nos 15 dias antecedentes ou subsequentes à data, mediante prévio acordo com o empregador.

**Parágrafo Sétimo** - Implementação da "Short Friday" (Sexta-feira curta). Uma sexta-feira por mês, o trabalhador irá laborar metade do expediente, alinhado com o gestor da área, sem prejuízo de remuneração.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO HÍBRIDO**

Fica estabelecido o Regime de Trabalho Híbrido sendo suas definições pauta de assembleia deliberativa específica de trabalhadores.

As diretrizes de negociação deverão considerar: ajuda de custo sem prejuízo ao salário, ferramentas e métodos de controle do trabalho, ergonomia, equipamentos, confidencialidade, benefícios, acidente de trabalho, direito à desconexão, dentre outras.

**Parágrafo Primeiro** - Em não havendo tempo hábil para a negociação específica desta cláusula, deverá ser alvo de aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho vigente.

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese de trabalhador que tenha filhos em férias escolar, que tenha sob sua guarda pessoa com deficiência fica assegurada condições especiais previamente previstas.

**Parágrafo Terceiro** - Fica estabelecido o prazo de 30 dias, após assinatura do presente acordo, para negociação e aditamento desta cláusula.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS**

De comum acordo entre funcionário e empresa, o trabalhador 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.

### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE E PARA ADOTANTE**

A FUSP adotará 180 (cento e oitenta) dias, a título de licença maternidade ou adoção.

**Parágrafo Primeiro** - Será concedida licença à mãe, no caso de seu filho ser acometido por doença infectocontagiosa, comprovada mediante atestado médico idôneo.

**Parágrafo Segundo** - Ao trabalhador(a), incluindo os pertencentes ao público LGBTQIAPN+, que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença de 180 (cento e oitenta) dias, independentemente da idade da criança, nos termos do artigo 392 CLT. A licença só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à(o) adotante ou guardião(o).

## **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE**

A FUSP adotará 180 dias, a título de licença paternidade, no modelo equivalente à licença maternidade.

**Parágrafo Único** - Será concedida licença ao pai, no caso de seu filho ser acometido por doença infectocontagiosa, comprovada mediante atestado médico idôneo.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - QUALIDADE DE VIDA/SAÚDE MENTAL/ASSÉDIO MORAL/ASSÉDIO SEXUAL**

A FUSP se compromete, em conjunto com comissão dos trabalhadores, em implementar política e código de conduta e integridade afim de identificar e mitigar problemas de saúde mental, assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho.

**Parágrafo Único** - Visando o bem estar físico e mental será oferecido sem custo para o trabalhador convênio no modelo gympass ou similar.

## **Relações Sindicais Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FILIAÇÃO/NOVOS TRABALHADORES**

A FUSP disponibilizará até 5 dias ao ano espaço interno e apropriado para que o SINTPq possa fazer campanha de sindicalização.

**Parágrafo Primeiro** - Na ocasião da integração de novos trabalhadores a FUSP permitirá a participação do Sindicato e ou entregará material de apresentação do SINTPq.

**Parágrafo Segundo** - A FUSP deixará afixado em local visível e em seu site link de acesso ao Acordo Coletivo de Trabalho vigente.

**Parágrafo Terceiro** - A FUSP encaminhará por meio de seu e-mail institucional as convocações do SINTPq a fim de abranger a totalidade de seus trabalhadores, assegurando assim a liberdade de comunicação.

## **Representante Sindical**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DIRIGENTE SINDICAL**

Os dirigentes sindicais, eleitos, poderão ausentar-se do serviço por 24 horas/mês, sem prejuízo de remuneração e benefícios, 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 SÉTIMA - REPRESENTANTE SINDICAL**

A empresa reconhece e concede a garantia de emprego ao trabalhador representante sindical eleito, durante o período de seu mandato, ressalvadas as seguintes hipóteses:

- Rescisão contratual por justa causa;
- Pedido de demissão por parte do trabalhador.

**Parágrafo Primeiro** - A empresa se compromete a não promover nenhuma forma de discriminação contra os representantes sindicais.

**Parágrafo Segundo** - O representante sindical, eleito pelos trabalhadores da empresa, terá um mandato com duração de 1 (um) ano e gozará de estabilidade a partir do momento da sua eleição e pelo período que compreender a sua representação até um ano após o seu término.

**Parágrafo Terceiro** - O representante sindical poderá ser reeleito uma única vez, sendo vedada sua candidatura no pleito seguinte.

**Parágrafo Quarto** - No caso de vacância do cargo, será convocada eleição no prazo de 15 dias subsequentes à vacância, a fim de ser escolhido o novo representante.

**Parágrafo Quinto** - As eleições para escolha do representante sindical serão organizadas pelo SINTPq e realizadas no mês de setembro, sempre na sede da empresa, sendo eleito o candidato que obtiver 50% mais 1 (um) dos votos válidos.

**Parágrafo Sexto** - É elegível ao posto de representante sindical o trabalhador sindicalizado há pelo menos 3 (três) meses antes do processo eleitoral.

**Parágrafo Sétimo** - O representante sindical será liberado 4h (quatro) horas por mês para participar de atividades do sindicato.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - LIVRE ACESSO ÀS 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 QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

A FUSP disponibilizará formulário da Contribuição Sindical Voluntária para todos seus trabalhadores 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 trabalhador 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 trabalhador recolheu diretamente no banco em favor do sindicato de categoria profissional.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL E DIREITO A OPOSIÇÃO**

A FUSP descontará de todos os trabalhadores não associados ao SINTPq o percentual de 4% (quatro por cento) do salário nominal, a título de Cota de Participação Negocial, a partir da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 4 (quatro) parcelas mensais, iguais e consecutivas, mediante desconto em folha de pagamento, com repasse integral ao SINTPq, observados os parâmetros fixados pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 935 da Repercussão Geral.

**Parágrafo Primeiro** - Fica assegurado a todo trabalhador não associado o direito de oposição prévia, individual, expressa e gratuita ao desconto da Cota de Participação Negocial, em estrita conformidade com o decidido pelo STF no Tema 935, podendo manifestá-la através do site <https://sintpq.org.br/formulario-oposicao> no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho. Cabe a FUSP e ao SINTPq informar e esclarecer os empregados sobre a realização do desconto e condições, inclusive, no caso de férias, rescisão entre outros, de maneira clara e inequívoca.

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese de férias, licenças ou afastamentos legais, o prazo para o exercício do direito de oposição será contado a partir da data de retorno do trabalhador ao efetivo exercício de suas funções.

**Parágrafo Terceiro** - Após o repasse dos valores arrecadados, a FUSP encaminhará ao SINTPq relação contendo o nome dos trabalhadores, o valor individual descontado e o número total de empregados ativos no momento do recolhimento, garantindo-se a transparência do procedimento.

**Parágrafo Quarto** - Para os trabalhadores admitidos durante a vigência do presente acordo, a FUSP deverá dar ciência expressa da existência da Oposição à Cota de Participação Negocial, assegurando-lhes o exercício do direito de oposição, observados os mesmos critérios, prazos e condições previstos nesta cláusula.

**Parágrafo Quinto** - Para os trabalhadores desligados durante o período de desconto da Cota de Participação Negocial, as parcelas vincendas poderão ser descontadas no momento da rescisão contratual, desde que não haja oposição formalizada, com posterior repasse ao SINTPq.

**Parágrafo Sexto** - Após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho, a FUSP dará ampla divulgação das condições, prazos e da data de início do desconto da Cota de Participação Negocial, em observância ao dever de informação reafirmado pelo Supremo Tribunal Federal.

**Parágrafo Sétimo** - A FUSP realizará os descontos previstos nesta cláusula na condição de mera intermediária operacional, não lhe recaindo qualquer responsabilidade por eventuais reclamações judiciais ou administrativas relativas à Cota de Participação Negocial, assumindo o SINTPq, desde já, a responsabilidade integral pelos valores descontados, inclusive perante a empresa, órgãos fiscalizadores e terceiros interessados

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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**  
**Aplicação do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 atuem 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 exerçam atividades administrativas na FUSP.

**Descumprimento do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA- 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 trabalhador atingido pela infração, revertendo esta a favor do trabalhador.

**Outras Disposições**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO**

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS**

As dúvidas ou controvérsias que por ventura surgirem na aplicação das cláusulas do presente ACORDO serão submetidas à apreciação do Poder Judiciário do Trabalho.