TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP011547/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/12/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR063575/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.127104/2021-96
DATA DO PROTOCOLO: 29/11/2021

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 10260.131311/2020-64
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 10/12/2020

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 ;

E

FUNDACAO CPQD - CENTRO DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO EM TELECOMUNICACOES , CNPJ n. 02.641.663/0001-10, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE 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 Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de 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
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados da FUNDAÇÃO CPQD, em efetivo exercício em 31/10/2021, serão ajustados em 10,67% (dez, vírgula e sessenta e sete por cento) a partir de 01/11/2021.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO SALARIAL

A FUNDAÇÃO CPQD efetuará o pagamento do salário dos seus empregados no terceiro dia útil do mês subsequente ao da competência.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA QUINTA - AJUSTE PROPORCIONAL

A FUNDAÇÃO CPQD praticará os salários previstos em suas tabelas para os empregados admitidos após a data-base desconsiderando, deste modo, a figura da proporcionalidade.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário de 2022 será antecipada por ocasião das férias gozadas entre os meses de janeiro a novembro.

Parágrafo Primeiro – O adiantamento não será devido quando as férias forem gozadas em dezembro.

Parágrafo Segundo – O adiantamento será concedido apenas quando solicitado pelo empregado no momento da programação de suas férias.

Parágrafo Terceiro – Para os empregados que não se manifestarem, a primeira parcela será paga até o dia 30 de novembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

ADICIONAL DE SOBREAVISO

CLÁUSULA SÉTIMA - SOBREAVISO

Ao empregado escalado formalmente para permanecer de sobreaviso fora de sua jornada de trabalho, será devido o pagamento de 08 (oito) horas extras remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para cada período de 24 (vinte e quatro) horas em que estiver nesta condição, com o pagamento das horas efetivamente trabalhadas.

Parágrafo Único – Na hipótese de acionamento, suspende-se o sobreaviso, motivo pelo qual será deduzido do período de sobreaviso as horas efetivamente trabalhadas e pagas como tal.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - CARTÃO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO E CESTA BÁSICA

A FUNDAÇÃO CPQD fornecerá mensalmente o vale-refeição/alimentação, incluindo a cesta básica, a todos os seus empregados no valor mensal de **R$ 1.067,40** (Um mil e sessenta e sete reais e quarenta centavos).

Parágrafo Primeiro – A participação do empregado será de acordo com a Tabela Percentual de Participação Mútua – TPPM, vigente na FUNDAÇÃO.

Parágrafo Segundo – De caráter indenizatório e de natureza não salarial, o valerefeição/alimentação e a cesta básica serão utilizados para ressarcimento de despesas com refeições/ aquisição de alimentos, de acordo com a legislação vigente relativa ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO MEDICAMENTO

A FUNDAÇÃO CPQD assegura aos seus empregados o auxílio medicamento na forma estabelecida no Manual do Usuário, garantindo, no mínimo, qualidade igual ou superior à praticada.

Parágrafo Primeiro – A participação do empregado será de acordo com a Tabela Percentual de Participação Mútua – TPPM, vigente na FUNDAÇÃO.

Parágrafo Segundo – A FUNDAÇÃO disponibilizará, anualmente, em data a ser determinada em campanha interna, a vacina antigripal, sem ônus aos seus empregados. Este benefício não se estende aos dependentes.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

A FUNDAÇÃO CPQD complementará a remuneração do empregado afastado em auxílio doença, inclusive 13º salário, de modo a que continue percebendo, durante o afastamento, a remuneração líquida em exercício.

Parágrafo Primeiro – Com acompanhamento e avaliação do serviço médico da FUNDAÇÃO CPQD, a complementação será assegurada até 12 (doze) meses de afastamento do trabalho por doença. Os afastamentos que ultrapassarem a este limite ficarão condicionados à avaliação da FUNDAÇÃO CPQD quanto à manutenção da complementação salarial e benefícios.

Parágrafo Segundo – Ao término de 12 (doze) meses, a critério do empregado, poderá ser requerido o acompanhamento do SINTPq no processo de análise de alternativas para reintrodução do empregado nas atividades laborais.

Parágrafo Terceiro – Para fazer jus ao recebimento do complemento de auxílio-doença, o empregado deverá apresentar ao serviço médico da FUNDAÇÃO CPQD o atestado médico e o agendamento de perícia previdenciária. Após realização da perícia, ocorrendo o deferimento do afastamento pelo perito ou por decisão judicial, o empregado deverá, imediatamente após tomar ciência da concessão, apresentar ao RH da FUNDAÇÃO CPQD a Carta de Concessão do Benefício e, mensalmente, está obrigado a apresentar o Extrato de Pagamento do Benefício concedido, até o dia 23 do mês vigente. A não apresentação dos documentos referenciados implicará na suspensão do pagamento do salário por parte da FUNDAÇÃO, sem pagamentos retroativos.

Parágrafo Quarto – Nos casos de atraso no pagamento pelo INSS, não sendo conhecido o valor do benefício, a FUNDAÇÃO CPQD efetuará o pagamento da remuneração líquida do empregado, obrigando-se o mesmo a ressarcir a FUNDAÇÃO imediatamente após o recebimento dos valores pela Previdência Social.

Parágrafo Quinto – Quando o empregado não fizer jus ao auxílio-doença, pago pela Previdência Social, ou a suplementação paga pela SISTEL, a FUNDAÇÃO CPQD pagará a complementação nos mesmos moldes desta cláusula. O empregado aposentado pelo INSS, afastado em auxíliodoença, deverá apresentar à FUNDAÇÃO CPQD o comprovante do pagamento do benefício mensal para que a complementação salarial seja efetuada.

Parágrafo Sexto – Fica estabelecido um período mínimo de 6 (seis) meses em atividade normal após o retorno do empregado afastado para que um novo afastamento seja contemplado nas condições desta cláusula.

Parágrafo Sétimo – Em caso de Concessão da Aposentadoria por Incapacidade Permanente, ficará automaticamente suspensa qualquer complementação salarial e benefícios a partir da data da referida concessão.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO COM CRECHE/ ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR

A FUNDAÇÃO CPQD manterá a concessão da indenização de despesas, exclusivamente, com creche/assistência pré-escolar para filhos de empregados, em estabelecimentos de livre escolha dos

empregados, no valor mensal de R$ 541,00 (quinhentos e quarenta e um reais).

Parágrafo Primeiro – A indenização será devida mediante apresentação mensal do comprovante de pagamento feito ao estabelecimento de ensino e deverá ser entregue no RH da FUNDAÇÃO até o dia 20 de cada mês. A apresentação fora do prazo e cumulativa de períodos não implicará em pagamentos retroativos por parte da FUNDAÇÃO.

Parágrafo Segundo – A participação do empregado será de acordo com a Tabela Percentual de Participação Mútua – TPPM, vigente na FUNDAÇÃO.

Parágrafo Terceiro – O benefício previsto nesta cláusula não poderá ser percebido, cumulativamente, pelo casal empregado da FUNDAÇÃO CPQD.

Parágrafo Quarto – Por se tratar de indenização de despesas com creche/assistência pré-escolar, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

Parágrafo Quinto – O benefício previsto nesta cláusula não se aplica ao ensino básico fundamental, a exceção do mencionado no parágrafo sexto desta cláusula.

Parágrafo Sexto – A FUNDAÇÃO CPQD estenderá o disposto no caput desta cláusula, até a conclusão do ensino básico fundamental, a todos os empregados com filhos com deficiências, que não lhes possibilitem condições mínimas de independência e autocuidado.

Parágrafo Sétimo – A condição prevista no parágrafo sexto desta cláusula deverá ser expressamente declarada, anualmente, em atestado médico idôneo, sujeito à averiguação por parte do serviço médico da organização.

Parágrafo Oitavo – No caso do empregado comprovar tutela exclusiva, em decorrência de ausência definitiva ou morte da mãe, estender-se-á o presente benefício ao empregado.

Parágrafo Nono – Para efeito dessa cláusula, fica estabelecido que passará a ser concedida a indenização de despesas para custear a contratação de babás, mantidas todas as condições dos parágrafos anteriores, mediante a apresentação mensal do devido registro profissional, além do comprovante de pagamento. Podendo o colaborador optar por contratação de empresa especializada no fornecimento dessa mão de obra e, neste caso, deverá apresentar nota fiscal e o comprovante de pagamento à empresa interposta.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES

A rescisão do contrato de trabalho do empregado com mais de um ano de vínculo empregatício será homologada pelo sindicato.

Parágrafo Único – A FUNDAÇÃO CPQD enviará ao SINTPq uma via das rescisões contratuais e empregados com períodos inferiores a 12 (doze) meses.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES
ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

Será assegurada a estabilidade provisória da empregada gestante, desde a data da confirmação da gravidez (apresentação de resultado de exame laboratorial) e até os 90 (noventa) dias subsequentes ao término da percepção do salário maternidade.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALVAGUARDA DOS PRÉ-APOSENTADOS

A FUNDAÇÃO CPQD assegura aos seus empregados, com pelo menos 10 (dez) anos de vínculo empregatício, a garantia de emprego durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data da aquisição do direito à aposentadoria integral ou proporcional, exceto nos casos de demissão por justa causa ou de avaliação de desempenho insatisfatória.

Parágrafo Primeiro – O empregado deverá comunicar por escrito, através de carta protocolada no RH da FUNDAÇÃO, sua intenção de solicitar a aposentadoria em até 12 (doze) meses a partir da comunicação, que deverá estar devidamente acompanhada da documentação exigida pelo INSS que demonstra a aquisição do direito no período de até 12 (doze) meses.

Parágrafo Segundo – A comunicação deverá ser feita uma única vez. Encerrado o período de 12 (doze) meses, e não sendo deferido o benefício pelo INSS, cessa-se o direito à estabilidade. A concessão do benefício, no decorrer do período de 12 meses, implica no término imediato da garantia que trata esta cláusula.

Parágrafo Terceiro – A salvaguarda objeto desta cláusula não se aplica quando o empregado já tiver adquirido o direito à aposentadoria e optar, voluntariamente, pela postergação do benefício visando atingir condições de regra previdenciária mais benéfica.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRABALHO INFANTIL

A FUNDAÇÃO CPQD se compromete com a proteção ao trabalho do adolescente e zelo pelo cumprimento do contido no Estatuto da Criança e do Adolescente, em relação aos menores que trabalharem em suas instalações, privilegiando o trabalho em regime de aprendizagem.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - APURAÇÃO DE DENÚNCIA E DIREITO DE DEFESA

A FUNDAÇÃO CPQD efetuará a apuração de qualquer denúncia de assédio moral, assédio sexual e outros desvios de conduta envolvendo seus empregados, aplicando as penalidades cabíveis, quando for o caso.

Parágrafo Primeiro – A FUNDAÇÃO CPQD facultará aos seus empregados o direito de defesa, à autoridade imediatamente superior àquela que aplicou a penalidade, e que deverá ser exercido no prazo improrrogável de até 8 (oito) dias a contar da data de ciência do empregado, quando a penalidade for de advertência, suspensão ou demissão por justa causa.

Parágrafo Segundo – É facultado ao SINTPq, mediante solicitação formalizada por escrito e encaminhada pelo empregado ao sindicato e ao RH da FUNDAÇÃO, acompanhar o processo de apuração e aplicação de penalidades.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESENVOLVIMENTO E REALOCAÇÃO FUNCIONAL

A FUNDAÇÃO CPQD, visando o desenvolvimento e a realocação funcional de seus empregados, se compromete a divulgar suas vagas para captar internamente potenciais candidatos, utilizando as estratégias de atração disponíveis. Todo empregado do CPQD é candidato potencial a qualquer vaga. É responsabilidade do gestor de origem do candidato facilitar e apoiar o processo e do gestor de destino orientar e assegurar, quando for o caso, a capacitação necessária para o desempenho das atividades.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RELAÇÃO HOMOAFETIVA

A FUNDAÇÃO CPQD reconhece e garante aos relacionamentos homossexuais os mesmos direitos e benefícios praticados para os relacionamentos heterossexuais.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORÁRIO FLEXÍVEL DE TRABALHO

Horário flexível é aquele em que os empregados poderão escolher o horário de início e término da jornada diária, porém, sempre observando as necessidades do empregador, baseado no horário núcleo estabelecido e desde que cumpra integralmente a sua jornada diária de trabalho de 08 (oito) horas. Horário núcleo é aquele em que o empregador estabelece como o horário em que o empregado deve desempenhar suas atividades e estar presente ou à disposição da empresa, ainda que remotamente.

Parágrafo Primeiro - Os empregados poderão antecipar ou postergar o horário de início da sua jornada diária, com a consequente antecipação ou postergação de seu horário de saída, observando o horário núcleo de segunda à sexta-feira das 09h00 às 16h00, de forma a não alterar o número de horas de sua jornada diária de 08 (oito) horas e 40 (quarenta) horas semanais, previstas no contrato de trabalho, respeitando o intervalo de 1 (uma) hora para almoço e os limites mínimos para descanso e outros previstos na CLT.

Parágrafo Segundo - A não observação do horário núcleo pelo empregado, com habitualidade, dependerá da prévia aprovação do RH e do gestor imediato, prevalecendo o interesse do CPQD.

Parágrafo Terceiro - O presente acordo de Horário Flexível não abrange empregados alocados em regime de turnos ou escalas de revezamento ou ainda alocados no cliente.

Parágrafo Quarto - A adoção do horário flexível não obriga a Fundação CPQD a oferecer meios de transporte fora do horário padrão de início e término do expediente, 08h00 e 17h00 respectivamente, nem benefícios adicionais correlatos.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE PONTES DE FERIADOS

A FUNDAÇÃO CPQD concederá, sem necessidade de compensação, os dias-ponte de feriados, exclusivamente para o ano de 2022.

Parágrafo Primeiro – Entende-se por dias-ponte a segunda-feira anterior ou a sexta-feira posterior ao feriado que ocorrer na terça-feira ou na quinta-feira, respectivamente.

Parágrafo Segundo – Serão concedidas 40 horas no período compreendido entre 01/01/2022 e 31/12/2022:

28/fev – 8h – segunda – Carnaval

22/abr – 8h – sexta – Tiradentes

17/jun – 8h – sexta – Corpus Christi

14/nov – 8h – segunda – Proclamação da República

09/dez – 8h – sexta – Padroeira Campinas

Parágrafo Terceiro – Por liberalidade do CPQD, excepcionalmente à regra dos dias-ponte, serão concedidas 8 horas da Quarta-Feira de Cinzas no dia 02/março/2022.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE ALTERNATIVO DA JORNADA DE TRABALHO – CONTROLE POR EXCEÇÃO

Considerando que a Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2.011 do M.T.E dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de meios alternativos de controle de jornada de trabalho e de adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, estipulando as condições previstas nos parágrafos seguintes.

Parágrafo Primeiro - O CPQD manterá sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho, aqui denominado simplesmente Sistema de Ponto Eletrônico para controle da jornada de trabalho de seus empregados, por exceção.

Parágrafo Segundo - De acordo com o permitido pelo art. 74, Parágrafo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, incluído pela redação da Lei n. 13.874, de 20 de setembro de 2019, fica estabelecido que o registro de ponto será por exceção à jornada regular de trabalho, devendo, portanto, ser anotados apenas os eventos excepcionais, tais como, horas extras, desde que previamente autorizadas, faltas justificadas ou não, atestados médicos, entre outros eventos de sobre jornada ou ausências.

Parágrafo Terceiro - O sistema de ponto eletrônico adotado deverá: a) Encontrar-se disponível no local de trabalho (em meio físico ou pela web) para o registro dos horários de trabalho por exceção e consulta; b) Permitir a identificação do empregador e empregado; c) Possibilitar ao empregado, a qualquer tempo, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas, cujas marcações ficarão disponíveis ao empregado pelo período de 06 (seis) meses; d) Possibilitar à fiscalização da Gerência Regional do Trabalho e Emprego quando solicitado, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa no registro fiel das marcações realizadas.

Parágrafo Quarto - Fica assegurado ao Sindicato, por meio de seus representantes acompanhados de técnicos, a realização de reunião para exame do sistema eletrônico alternativo de controle de jornada de trabalho, de que trata este acordo, sempre que houver dúvida ou denúncia fundamentada de que esteja em desacordo com a legislação ou com as normas aqui acordadas.

Parágrafo Quinto - As partes signatárias reconhecem que o sistema de ponto eletrônico da empresa atende às exigências, bem como ao disposto no art. 2º da Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, dispensando-se a instalação do registro eletrônico de ponto (REP).

Parágrafo Sexto - Para efeitos de cômputo mensal da jornada de trabalho do empregado, pactuam as partes que a marcação eletrônica do mês de trabalho do empregado ocorrerá entre o dia 24 de cada mês e o dia 23 do mês subsequente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPOSIÇÃO DO BANCO DE HORAS PARA DESLOCAMENTO EM VIAGENS A TRABALHO

Somente serão consideradas as horas de deslocamento de ida e volta, para viagens nacionais, desde que ocorram fora da jornada de trabalho. As horas de pernoites não serão acumuladas no banco. Entenda-se por pernoite o período de descanso do empregado fora de sua jornada de trabalho.

Parágrafo Primeiro – As horas serão acumuladas no Banco na proporção de 1,0 (uma) hora para cada 1,0 (uma) hora de deslocamento fora da jornada de trabalho.

Parágrafo Segundo – Serão deduzidas do saldo a ser acumulado por viagem, 1 (uma) hora referente a ida e 1 (uma) hora referente a volta, com exceção nos deslocamentos realizados aos sábados, domingos e feriados.

Parágrafo Terceiro – Com a implantação do Banco fica permitida a compensação, independente da ordem de lançamento, de horas de deslocamento em viagens a trabalho, lançadas como crédito para o empregado, ou horas trabalhadas inferiores à jornada normal lançadas como débito para o empregado. A

compensação das horas, bem como o lançamento das horas a débito para o empregado serão feitas em comum acordo entre o empregado e o gestor.

Parágrafo Quarto – Não será computado no Banco de Horas o tempo despendido pelo empregado no deslocamento de sua casa ao trabalho e vice-versa, bem como em atividades de capacitação pessoal, como cursos, treinamentos e palestras de desenvolvimento, seminários e afins que ocorram fora do CPQD.

Parágrafo Quinto – As horas de deslocamento somente poderão ser lançadas no Banco de Horas até o limite de 100 (cem) horas, observadas as disposições dos Parágrafos Sexto e Sétimo. As horas que excederem esse limite serão pagas como extras acrescidas do adicional de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo Sexto – O lançamento das horas de deslocamento no Banco de Horas não será automático e dependerá da prévia aprovação pelo gestor imediato.

Parágrafo Sétimo – A compensação deverá ocorrer a contar da data de assinatura do presente acordo até 31 de janeiro de 2023, respeitando-se o limite de 100 (cem) horas a crédito para o empregado.

Parágrafo Oitavo – A gestão e o acompanhamento das horas acumuladas no Banco de Horas serão feitos de forma permanente em comum acordo entre a FUNDAÇÃO CPQD e o empregado.

FECHAMENTO DO BANCO

O fechamento do Banco de Horas dar-se-á em 31 de outubro de 2022, sendo que o saldo eventualmente existente de horas deverá ser compensado até 31 de janeiro de 2023, sob pena de as horas residuais de crédito para o empregado serem remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento do mês de fevereiro de 2023.

TABELA DE REFERÊNCIA

A tabela abaixo será usada como referência para as horas de deslocamento. Regiões Horas por deslocamento

Belém (PA) 5

Boa Vista (RR) 7

Brasília (DF) 02h30

Curitiba (PR) 2

Florianópolis (SC) 3

Fortaleza (CE) 4

Goiânia (GO) 02h30

João Pessoa (PB) 5

Joinville (SC) 2

Macapá (AP) 7

Manaus (AM) 5

Maringá (PR) 2

Porto Alegre (RS) 3

Recife (PE) 4

Região Metropolitana de São Paulo 2

Rio de Janeiro (RJ) 2

Salvador (BA) 3

São Luiz (MA) 6

Uberlândia (MG) 02h30

Vitória (ES) 02h30

Parágrafo Nono – Os deslocamentos do empregado para outras localidades que não estejam relacionadas no quadro acima, serão analisados pontualmente pelo gestor.

DESLIGAMENTOS

Ocorrendo desligamento de empregados que tenham saldos positivos ou negativos no Banco de Horas, adotar-se-ão os critérios abaixo definidos:

A – Pedido de Demissão com Aviso Prévio do Empregado:

Saldo Positivo: O empregado compensará as horas de crédito no curso do aviso prévio e, eventual saldo residual será remunerado, como horas extraordinárias com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Saldo Negativo: o empregado compensará as horas de débito no curso do aviso prévio e, eventual saldo residual será descontado, até o limite de um salário nominal.

B – Pedido de Demissão sem Aviso Prévio do Empregado:

Saldo Positivo: A FUNDAÇÃO CPQD deverá remunerar as horas de crédito como horas como horas extraordinárias com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Saldo Negativo: A empresa descontará as horas de débito, até o limite de 1 (um) salário nominal.

C – Dispensa Sem Justa Causa com Aviso Prévio Indenizado:

Saldo Positivo: A FUNDAÇÃO CPQD deverá remunerar as horas de crédito como horas extraordinárias com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Saldo Negativo: A empresa descontará as horas de débito, até o limite de 1/2 (meio) salário nominal.

D – Dispensa Sem Justa Causa com Aviso Prévio Trabalhado:

Saldo Positivo: O empregado deverá compensar as horas de crédito até o limite do aviso prévio e o eventual saldo residual será remunerado na rescisão como horas extraordinárias com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Saldo Negativo: O empregado deverá compensar as horas de débito até o limite do aviso prévio e eventual saldo residual será descontado, até o limite de 1/2 (meio) salário nominal.

E – Desligamento do Empregado por Justa Causa:

Saldo Positivo: A FUNDAÇÃO CPQD remunerará na rescisão, as horas de crédito, como horas extraordinárias com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Saldo Negativo: A empresa descontará na rescisão as horas de débito, até o limite de 1 (um) salário nominal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

Para controle das horas do Banco de Horas haverá um controle de horas para crédito (quando o empregado trabalhar em jornada superior à sua jornada de trabalho) e para débito (quando o empregado trabalhar em jornada inferior ao da sua jornada de trabalho e as horas que não se enquadram como ausências justificáveis). O saldo do banco de horas é resultado da diferença entre os créditos e os débitos do empregado, dando a ele a oportunidade de compensação (no caso de saldo credor) ou a obrigação de cumprimento de horas-extras (no caso de saldo devedor).

Parágrafo Primeiro - Compreende-se como hora extra de trabalho a ser integrada ao Banco de Horas aquela praticada além da jornada normal estipulada no contrato individual de trabalho do empregado,

observado o limite máximo de 10 horas diárias, nos termos do artigo 59 da CLT. As horas serão acumuladas no Banco na proporção de 1,0 (uma) hora para cada 1,0 (uma) hora de trabalho em jornada extraordinária.

Parágrafo Segundo - O lançamento das horas no Banco de Horas não será automático e dependerá da prévia aprovação pelo gestor imediato. A compensação das horas, bem como o lançamento das horas a débito para o empregado, poderá ser feita a qualquer momento em dia/horário acordado entre o empregado e o gestor, prevalecendo, quando necessário, o interesse do CPQD.

Parágrafo Terceiro - Não serão computadas em banco de horas as variações de jornada que não excedam 5 minutos, observado o limite máximo legal de 10 minutos, nos termos do artigo 58, § 1º da CLT. Não será computado no Banco de Horas o trabalho realizado após o limite máximo de 10 horas diárias, e as horas realizadas aos domingos e feriados. Essas horas serão pagas na folha de pagamento do mês a que se referem, com os adicionais legais previstos. O mesmo ocorrerá com as horas eventualmente trabalhadas pelos empregados durante o período noturno (das 22h às 05h), que não serão enviadas para o Banco, sendo pagas como horas extras acrescidas do adicional noturno estipulado.

Parágrafo Quarto - Fica estabelecido que o saldo de horas, tanto a crédito quanto a débito, não deve ultrapassar o limite de 40 (quarenta) horas, cabendo ao Gestor e ao RH o controle desse saldo. Caso o saldo extrapole tal limite, as horas excedentes a crédito, que não forem compensadas após a notificação, serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), na folha do período imediatamente subsequente ao de apuração que constatou a violação do limite, mantendo-se o saldo de 40 (quarenta) horas. No caso das horas a débito, elas serão descontadas seguindo a mesma abordagem.

Parágrafo Quinto - As horas excedentes à jornada contratual de trabalho serão compensadas por ausências ao trabalho (folga), na proporção de 1 (uma) hora de trabalho por 1 (uma) hora de descanso. A mesma proporção ocorre para as horas não trabalhadas (débitos) a serem compensadas.

Parágrafo Sexto - O fechamento do Banco de Horas dar-se-á na competência outubro de 2022, sendo que o saldo de horas eventualmente existente deverá ser compensado até a competência janeiro de 2023, sob pena de as horas residuais de crédito para o empregado serem remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento do mês de fevereiro de 2023. No caso de horas a débito, elas serão descontadas seguindo a mesma abordagem.

Parágrafo Sétimo - Haverá quitação de horas a débito ou a crédito lançadas no Banco sempre por ocasião de término do projeto ou realocação integral do empregado para outro projeto na organização.

Parágrafo Oitavo - A gestão e o acompanhamento das horas acumuladas no Banco de Horas serão feitos de forma permanente e mensalmente em comum acordo entre o CPQD, gestor e o empregado. O sindicato acompanhará trimestralmente, mediante relatórios não individualizados fornecidos pelo RH do CPQD, o extrato referente ao saldo do banco de horas.

Parágrafo Nono - Ocorrendo desligamento de empregados que tenham saldos positivos ou negativos no Banco de Horas, adotar-se-ão os critérios abaixo definidos:

A – Pedido de Demissão com Aviso Prévio do Empregado:

Saldo Positivo: O empregado compensará as horas de crédito no curso do aviso prévio e, eventual saldo residual será remunerado na rescisão contratual, como horas extraordinárias com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Saldo Negativo: o empregado compensará as horas de débito no curso do aviso prévio e, eventual saldo residual será descontado na rescisão contratual, até o limite de um salário nominal.

B – Pedido de Demissão sem Aviso Prévio do Empregado:

Saldo Positivo: O CPQD deverá remunerar as horas de crédito como horas extraordinárias com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Saldo Negativo: A empresa descontará as horas de débito, até o limite de 1 (um) salário nominal.

C – Dispensa Sem Justa Causa com Aviso Prévio Indenizado:

Saldo Positivo: O CPQD deverá remunerar na rescisão contratual as horas de crédito como horas extraordinárias com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Saldo Negativo: A empresa descontará as horas de débito na rescisão contratual, até o limite de 1/2 (meio) salário nominal.

D – Dispensa Sem Justa Causa com Aviso Prévio Trabalhado:

Saldo Positivo: O empregado deverá compensar as horas de crédito até o limite do aviso prévio e o eventual saldo residual será remunerado na rescisão como horas extraordinárias com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Saldo Negativo: O empregado deverá compensar as horas de débito até o limite do aviso prévio e eventual saldo residual será descontado na rescisão contratual, até o limite de 1/2 (meio) salário nominal.

E – Desligamento do Empregado por Justa Causa:

Saldo Positivo: O CPQD remunerará na rescisão, as horas de crédito, como horas extraordinárias com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Saldo Negativo: A empresa descontará na rescisão as horas de débito, até o limite de 1 (um) salário nominal.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

Fica facultado ao empregado, mediante expresso requerimento e concordância da FUNDAÇÃO CPQD, parcelar as férias em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um, inclusive para menores de 18 (dezoito) anos e maiores de 50 (cinquenta) anos. É vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Parágrafo Único - A FUNDAÇÃO assegura ao empregado que retorna de férias, estabilidade por igual período de gozo de férias, podendo o período de estabilidade ser indenizável no caso de desligamento sem justa causa, por iniciativa do empregador.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE

Na FUNDAÇÃO CPQD a licença maternidade será de 180 dias, conforme previsto na Lei 11.770.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA ADOÇÃO

A FUNDAÇÃO CPQD manterá licença remunerada à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança de até 12 anos completos pelo período de 180 (cento e oitenta dias).

Parágrafo Primeiro - Ao pai adotivo de criança de até 12 anos completos será concedida licença remunerada de 20 (vinte) dias consecutivos.

Parágrafo Segundo - Para efeitos de concessão desta licença, o início do benefício dar-se-á da data de registro de inscrição no Registro Civil do adotado, da sentença judicial que conceda adoção ou do termo de guarda, ainda que provisória. Esta licença não será concedida novamente no caso de prorrogação do termo de guarda.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE

Na FUNDAÇÃO CPQD a licença paternidade será de 20 (vinte) dias corridos, conforme previsto na Lei 13.257.

RELAÇÕES SINDICAIS
SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - NOVOS EMPREGADOS

A FUNDAÇÃO CPQD fará a liberação de espaço interno, duas vezes ao ano, para que o SINTPq possa fazer campanha de sindicalização, mediante comunicação, do SINTPq ao CPQD, por escrito com antecedência de, no mínimo, 10 (dez) dias.

Parágrafo Primeiro – A liberação de espaço seguirá as “Normas de Locação de Imóveis” vigentes para o Polis que veda a utilização de áreas de uso comum para este fim.

Parágrafo Segundo – Fica a critério do SINTPq providenciar aos empregados admitidos, cópia impressa do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, e do formulário para filiação ao sindicato. A FUNDAÇÃO CPQD se compromete a entregar este material durante a socialização do novo empregado e, quando houver a adesão, encaminhar o formulário preenchido, dentro do mês da adesão.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Será liberado pela FUNDAÇÃO CPQD, com ônus para a mesma, e sem prejuízos dos demais direitos trabalhistas pelo período de vigência deste Acordo Coletivo, 2 (dois) dirigentes sindicais, a ser indicado pelo SINTPq.

Parágrafo Primeiro – Para os demais diretores sindicais, e de forma institucional, o CPQD concederá 1.056 horas durante a vigência deste acordo, para que possam exercer suas atividades sindicais, exclusivamente externas, observando que a solicitação seja formalizada ao CPQD no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Segundo – A remuneração dos dirigentes sindicais liberados será analisada e o enquadramento realizado de acordo com os critérios estabelecidos no procedimento interno da organização. Aos demais dirigentes sindicais não liberados será observada a política de gestão de desempenho individual vigente na organização e aplicável a todos os seus empregados.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LIVRE ACESSO ÀS INFORMAÇÕES

A FUNDAÇÃO CPQD se compromete a entregar, quando solicitado, as informações e dados constantes de relatórios periódicos da empresa, desde que se constituam em informações e dados de domínio público.

Parágrafo Único - Em nenhum caso serão entregues informações individuais de empregados.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

A FUNDAÇÃO CPQD descontará, 2%, 3 % ou 4% (dois, três ou quatro por cento) do salário nominal, de todos empregados, a partir da assinatura do presente acordo, divididos em até 4 (quatro) parcelas mensais, iguais e consecutivas, através da folha de pagamento, em favor do SINTPq, a título de COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL.

Parágrafo Primeiro - O trabalhador deverá optar por um dos percentuais definidos no caput da cláusula e entregar a carta/formulário no RH da empresa, no prazo definido e divulgado pelo SINTPq.

Parágrafo Segundo - Para os trabalhadores que não se manifestarem dentro do prazo definido, o desconto será de 4% (quatro por cento).

Parágrafo Terceiro - Os trabalhadores reconhecem que a campanha salarial é um trabalho coletivo, organizado pelo SINTPq, para beneficiar a todos, independentemente da associação ao sindicato, através do acordo coletivo de trabalho (ACT), e para preservar os princípios da solidariedade, isonomia, da categoria participativa e da boa-fé objetiva, autorizam o seu desconto.

Parágrafo Quarto - Após o repasse dos valores da cota de participação negocial, a empresa deverá encaminhar lista contendo, nome, matrícula funcional e valor descontado de cada empregado, além do número de trabalhadores ativos no momento do recolhimento.

Parágrafo Quinto - Para os trabalhadores que forem admitidos durante a vigência do acordo, a empresa deverá dar ciência da cota de participação negocial e proceder conforme o caput desta cláusula.

Parágrafo Sexto - Para os trabalhadores que forem desligados durante o período de desconto da cota de participação negocial, as parcelas restantes deverão ser descontadas em rescisão e repassadas ao sindicato.

Parágrafo Sétimo - Após a assinatura do acordo coletivo pelas partes, o SINTPq dará ampla divulgação das condições e data do início do desconto da cota de participação negocial.

Parágrafo Oitavo - A FUNDAÇÃO CPQD efetuará o desconto que trata esta cláusula como simples intermediária, não recaindo sobre ela qualquer ônus por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já o SINTPq a total responsabilidade pelos valores descontados dos empregados em qualquer hipótese. Na eventualidade de reclamação trabalhista ou autuação pela fiscalização do trabalho, o SINTPq responderá perante a FUNDAÇÃO e demais entidades e interessados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÕES SINDICAIS

A FUNDAÇÃO CPQD observará a legislação vigente por ocasião da proposição de alterações nas relações de trabalho, levando ao conhecimento e abrindo negociação com o SINTPq quando os preceitos legais assim exigirem.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DISTRIBUIÇÃO DE COMUNICADOS

O SINTPq poderá distribuir oficialmente seus comunicados, folhetos e jornais, exclusivamente na portaria da FUNDAÇÃO CPQD e através dos murais localizados no Prédio 09B, no Restaurante e no quadro de avisos da Telecamp

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CADASTRO DE TRABALHADORES

O CPQD disponibilizará ao SINTPq, até o dia 15 (quinze) de janeiro de cada ano, uma relação de todos os empregados em efetivo exercício, contendo nome, PIS, data de admissão e cargo e, mensalmente, até o dia 15 (quinze), encaminhará a relação de empregados admitidos no mês imediatamente anterior, contendo nome, data de admissão e cargo.

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

RAQUEL PIERONI
DIRETOR
FUNDACAO CPQD - CENTRO DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO EM TELECOMUNICACOES

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.