

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP010781/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/11/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR054908/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.223275/2024-98  
DATA DO PROTOCOLO: 03/10/2024

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

INSTITUTO ITAU DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INOVACAO, CNPJ n. 49.998.135/0001-87, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARINA MADEIRA DE FARIA e por seu Procurador, Sr(a). DANIEL SPOSITO PASTORE;

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 setembro de 2024 a 31 de agosto de 2026 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### 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 empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica assegurado como piso salarial para cargos de escritório, o valor de R\$ 2.916,30 (dois mil, novecentos e dezesseis reais e trinta centavos)

**Parágrafo Primeiro** - A partir de 1º.09.2024, empregados que tenham ou venham a completar 90 (noventa) dias de empresa, não poderão perceber remuneração inferior ao seguinte valor:

a) Pessoal de Escritório: R\$ 3.197,22 (três mil, cento e noventa e sete reais e vinte e dois centavos).

**Parágrafo Segundo** - Para o ano de 2025, os valores previstos no *caput* e Parágrafo primeiro desta cláusula serão corrigidos em 1º.09.2025 pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As partes estabelecem que, em 1º de setembro de 2024 os salários praticados em 31.08.2024 serão reajustados em 4,64% (quatro vírgula sessenta e quatro por cento).

**Parágrafo Primeiro** - Em 1º.09.2025, os salários praticados em 31.08.2025 serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2024 a agosto de 2025, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

**Parágrafo Segundo** - Para efeito de aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula, consideram-se salários a remuneração fixa mensal, sendo esta o somatório do salário base e verbas fixas mensais de natureza salarial.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, assim definido aquele prestado entre as vinte e duas horas e as seis horas, será remunerado com acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna.

**Parágrafo 5.1** - Na eventualidade de prestação do serviço em jornada noturna, pelo empregado, posteriormente ao fechamento da folha de pagamento do mês em curso, o adicional noturno calculado sobre as horas trabalhadas nessa condição poderá ser pago até o final do mês subsequente e terá como base de cálculo o salário do mês do pagamento.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA SEXTA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

Será concedido aos empregados auxílio refeição no valor de 50,46 (cinquenta reais e quarenta e seis centavos), por dia de trabalho, que será fornecido por meio de documentos de legitimação, como tíquetes, cartões ou outros meios eletrônicos de pagamentos, facultado, a critério do INSTITUTO, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro.

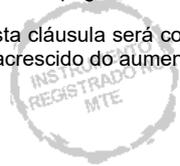
**Parágrafo 6.1** - O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, à razão de 22 (vinte e dois) dias fixos por mês, inclusive nos períodos de gozo de férias e até o 15º (décimo quinto) dia nos afastamentos por doença ou acidente. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado, no curso do mês, o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados.

**Parágrafo 6.2** - O benefício previsto nesta cláusula é devido inclusive para empregados em regime de "home office", trabalho remoto ou externo.

**Parágrafo 6.3** - O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por receber o benefício sob a forma de auxílio cesta alimentação, somente sendo possível mudar a opção após o transcurso de 180 (cento e oitenta) dias.

**Parágrafo 6.4** - O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores, da Portaria MTP nº 672 de 08.11.2021, da alínea "c", § 9º, art. 28 da Lei nº 8.212, de 24.07.1991 e do inciso III, § 9º, art. 214 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999, ajustando e assegurando as partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior à inscrição do empregador no PAT.

**Parágrafo 6.5** - Para o ano de 2025 o valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).



### CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

Será concedido aos empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula de auxílio refeição, auxílio cesta alimentação, no valor mensal de R\$ 874,78 (oitocentos e setenta e quatro reais e setenta e oito centavos) que será fornecido por meio de documentos de legitimação, como tíquetes, cartões ou outros meios eletrônicos de pagamentos, junto com a entrega do auxílio refeição. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado, no curso do mês, o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados.

**Parágrafo 7.1** - O auxílio cesta alimentação é extensivo ao(à) empregado(a) que se encontra em gozo de licença-maternidade ou paternidade.

**Parágrafo 7.2** - O benefício previsto nesta cláusula é devido inclusive para empregados em regime de "home office", trabalho remoto ou externo.

**Parágrafo 7.3** - O empregado afastado por acidente ou doença fará jus à cesta alimentação, por um prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

**Parágrafo 7.4** - O auxílio não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores, da Portaria MTP nº 672 de 08.11.2021, da alínea "c", § 9º, art. 28 da Lei nº 8.212, de 24.07.1991 e do inciso III, § 9º, art. 214 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999, ajustando e assegurando as partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior à inscrição do empregador no PAT.

**Parágrafo 7.5** - Para o ano de 2025 o valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

### CLÁUSULA OITAVA - DÉCIMA TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO

O INSTITUTO concederá, até o dia 31 de outubro de 2024, aos empregados que, na data da sua concessão, estiverem no efetivo exercício de suas atividades, a décima terceira cesta alimentação, no mesmo valor do Auxílio Alimentação, que será fornecida por meio de documentos de legitimação, como tíquetes, cartões ou outros meios eletrônicos de pagamentos.

**Parágrafo 8.1** - O benefício previsto no caput desta cláusula é extensivo ao(à) empregado(a) que se encontre em gozo de licença-maternidade ou paternidade na data da concessão.

**Parágrafo 8.2** - O benefício previsto nesta cláusula é devido inclusive para empregados em regime de "home office", trabalho remoto ou externo.

**Parágrafo 8.3** - O empregado afastado por acidente ou doença fará jus à 13ª cesta alimentação, desde que, na data da sua concessão, esteja afastado do trabalho há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

**Parágrafo 8.4** - A décima terceira cesta alimentação não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores, da Portaria MTP nº 672 de 08.11.2021 da alínea "c", § 9º, art. 28 da Lei nº 8.212, de 24.07.1991 e do inciso III, § 9º, art. 214 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999, ajustando e assegurando as partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior à inscrição do empregador no PAT.

**Parágrafo 8.5** - Para o ano de 2025 o valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA NONA - VALE-TRANSPORTE

O INSTITUTO propiciará, a seus empregados, ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado por meio eletrônico, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal, e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº 7418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei nº 7619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, e, ainda, em conformidade com a decisão do C. TST no Processo TST-AA-366.360/97.4 (AC. SDC), publicada no DJU 07.08.98, seção 1, p. 314. Cabe ao empregado comunicar, por escrito, ao INSTITUTO, as alterações nas condições declaradas inicialmente.

**Parágrafo Único** - O desconto praticado no salário do empregado será de 4% (quatro por cento).

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR - EMPREGADO DESPEDIDO

O empregado que compor o quadro do INSTITUTO entre 01 agosto a 30 de setembro de 2023, que for dispensado sem justa causa, a partir de 1º.10.2024, poderá usufruir dos convênios de assistência médica e hospitalar contratados pelo INSTITUTO, pelos períodos abaixo especificados, contados do último dia de trabalho efetivo e determinados conforme tempo de casa, mantidas as condições do plano ao qual se vincula o empregado, respeitadas as situações mais favoráveis:

Duração do Contrato de Trabalho	Período de Utilização do Convênio
Até 5 (cinco) anos	60 (sessenta) dias
Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos	90 (noventa) dias
Mais de 10 (dez) até 20 (vinte) anos	180 (cento e oitenta) dias
Mais de 20 (vinte) anos	270 (duzentos e setenta) dias

Empregados que fizerem parte do quadro do Instituto a partir de 1º.10.2023, não gozarão do período de utilização previsto nesta cláusula e, para essas situações, serão observadas apenas as regras previstas na Lei 9.656/98.

## AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA, DE ESPÉCIE PREVIDE

Em caso da concessão de benefício por incapacidade temporária, de espécie previdenciária ou acidentária pela Previdência Social, fica assegurada ao empregado complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, atualizadas. A concessão do benefício previsto nesta cláusula deverá observar a seguinte condição:

**Parágrafo 11.1** - será devida pelo período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, para cada licença concedida a partir de 1º.08.2024. Os empregados que, antes desta data, já estavam afastados e percebendo a complementação, farão jus ao benefício até completar 24 (vinte e quatro) meses;

**Parágrafo 11.2** - O INSTITUTO fará o adiantamento do benefício por incapacidade temporária, de espécie previdenciária ou acidentária ao empregado, enquanto este não receber da Previdência Social o valor a ele devido, procedendo ao acerto quando do respectivo pagamento pelo órgão previdenciário, que deverá ser comunicado, imediatamente, pelo empregado. Na ocorrência da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado, ou por iniciativa do INSTITUTO, respeitados os períodos de estabilidade provisórias, e, havendo débitos decorrentes do adiantamento referido, o INSTITUTO efetuará a correspondente compensação nas verbas rescisórias.

**Parágrafo 11.3** - Não sendo conhecido o valor básico do benefício por incapacidade temporária, de espécie previdenciária ou acidentária a ser concedido pela Previdência Social, a complementação salarial deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a mais ou a menos, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

**Parágrafo 11.4** - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o dos demais empregados.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

O INSTITUTO pagará aos seus empregados auxílio funeral no valor de R\$ 1.486,04 (um mil, quatrocentos e oitenta e seis reais e quatro centavos), a partir de 1º.08.2024, pelo falecimento de cônjuge e de filhos menores de 18 (dezoito) anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer. Em qualquer das situações será exigível a apresentação do atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

**Parágrafo 12.1** - Na hipótese do (a) empregado (a) ser detentor de seguro de vida ofertado pelo INSTITUTO, diretamente ou indiretamente, o empregador fica desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

**Parágrafo 12.2** Para o ano de 2025 o valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE / AUXÍLIO BABÁ

O INSTITUTO reembolsará aos seus empregados, na vigência deste Acordo Coletivo, até o valor mensal de R\$ 659,67 (seiscentos e cinquenta e nove reais e sessenta e sete centavos), para cada filho, até a idade de 71 (setenta e um) meses, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Reembolsarão, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo destas, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

**Parágrafo 13.1** - O pedido de reembolso deverá ser feito pelo empregado, após o efetivo pagamento, mediante apresentação do respectivo comprovante, no prazo de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo 13.2** - Quando ambos os cônjuges forem empregados do INSTITUTO ou do mesmo grupo econômico, o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

**Parágrafo 13.3** - O auxílio creche não será cumulativo com o auxílio babá, devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.

**Parágrafo 13.4** - A concessão da vantagem contida nesta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, e, atende, também, ao disposto nos §§ 1º e 2º do Artigo 389 da CLT, à Portaria nº 671/2021 e à Lei 14.457/2021. Os reembolsos aqui previstos atendem, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3.048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3265, de 29.11.99) em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV e alterações posteriores.

**Parágrafo 13.5** - Para o ano de 2025 o valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FILHOS COM DEFICIÊNCIA

Idênticos reembolsos e procedimentos previstos no caput que trata do auxílio creche/auxílio babá, bem como seus respectivos parágrafos 13.1 ao 13.5, estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham filhos com deficiência que exijam cuidados permanentes, sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada por declaração ou documentos médicos emitidos por instituições de saúde públicas ou, ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pelo Instituto.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - EXTENSÃO DE APLICABILIDADE DE BENEFÍCIOS

Na hipótese das EMPRESAS bancárias integrantes do mesmo grupo Econômico "Conglomerado" o qual pertence o INSTITUTO, fornecerem Auxílio-refeição, Alimentação ou Auxílio Creche/babá em condições mais vantajosas aos seus empregados do que o previsto neste Acordo Coletivo, o INSTITUTO obriga-se a observar o mesmo parâmetro e valores para os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA AJUDA DE CUSTO

Sem prejuízo do disposto na cláusula 4ª, o INSTITUTO pagará ajuda de custo, que conforme definido no artigo 457, § 2º da CLT não integra a remuneração do empregado, não incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, para que o empregado possa arcar com as despesas que tiver para o teletrabalho com pacote de dados (internet), energia elétrica, água e demais despesas para exercer sua atividade em teletrabalho.

**Parágrafo 16.1** - A ajuda de custo mencionada acima:

- Do início de vigência deste acordo coletivo até dezembro de 2024: terá o valor mensal de R\$ 104,58 (cento e quatro reais e cinquenta e oito centavos)
- Eventuais diferenças serão pagas até o mês subsequente à assinatura deste acordo.
  - Substitui a ajuda de custo para o teletrabalho ou trabalho remoto prevista em convenção coletiva de trabalho da categoria.

**Parágrafo 16.2** - A definição da forma de pagamento da ajuda de custo (se mensal, semestral ou anual) ficará a critério do INSTITUTO.

**Parágrafo 16.3** - A ajuda de custo prevista no caput será devida exclusivamente aos empregados que, cumulativamente, cumpram os seguintes requisitos: (i) estejam em teletrabalho, (ii) sua área, atividade ou departamento tenha sido expressamente considerado elegível pelo INSTITUTO ao referido regime.

**Parágrafo 16.4** - Caso o INSTITUTO opte pelo pagamento semestral da ajuda de custo ele ocorrerá nos meses de janeiro e julho, observando-se o início e o fim de vigência deste acordo coletivo. Ainda no caso do pagamento semestral, também nos meses de janeiro e julho é que serão verificadas as condições de elegibilidade previstas neste acordo. Caso o INSTITUTO opte pelo pagamento mensal, a elegibilidade será verificada mensalmente.

**Parágrafo 16.5** - A entrada do empregado em regime de teletrabalho depois do início do ciclo (ou seja, mês ou semestre, a depender da forma de pagamento escolhida pelo INSTITUTO) poderá ensejar o pagamento da ajuda de custo considerando apenas o(s) mês(es) inteiro(s) efetivo(s) entre o ingresso no regime de teletrabalho e o próximo pagamento da ajuda de custo.

**Parágrafo 16.6** - O empregado que for elegível ao recebimento da ajuda de custo nos termos do parágrafo 16.3, mas que estiver com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido, com exceção apenas do período de férias, não fará jus à referida ajuda de custo. Caso este empregado retorne ao trabalho no meio do ciclo (mensal ou semestral, a depender da forma de pagamento escolhida pelo INSTITUTO) ensejará o pagamento da ajuda de custo considerando apenas o(s) mês(es) inteiro(s) efetivo(s) entre o retorno ao trabalho no regime de teletrabalho e o próximo pagamento da ajuda de custo.

**Parágrafo 16.7** - O INSTITUTO não será responsável pelas despesas para o comparecimento presencial do empregado, quando adotado o regime de teletrabalho.

**Parágrafo 16.8** - O valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 01/01/2025, pelo mesmo percentual do reajuste salarial previsto para o ano 2024 indicado na cláusula 3ª deste acordo coletivo.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

O empregado dispensado sem justa causa fará jus ao aviso prévio de 30 (trinta) dias, na forma do art. 487, inciso II, da CLT, acrescido do aviso prévio proporcional, indenizado, nas seguintes condições:

<b>Duração do Contrato de Trabalho</b>	<b>Pagamento do Aviso Prévio</b>
	<b>Proporcional Indenizado</b>
Até 5 (cinco) anos	30 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 5 (cinco) anos e 1 (um) dia até 10 (dez) anos completos	45 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 10 (dez) anos e 1 (um) dia até 20 (vinte) anos completos	60 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
De 20 (vinte) anos e 1 (um) dia em diante	90 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa

**Parágrafo 17.1** - Os valores pagos na rescisão do contrato de trabalho, na forma desta cláusula, mais benéficos aos empregados do que o direito assegurado na Lei n. 12.506, de 11 de outubro de 2011, D.O.U de 13 de outubro de 2011, atendem integralmente às disposições dessa lei e do art. 487, inciso II, da CLT, não sendo cumulativas as condições previstas neste Acordo com as condições previstas nos citados textos legais.

**Parágrafo 17.2** - Considera-se rescindido o contrato individual de trabalho, ao final do aviso prévio estabelecido por lei, já incluído o acréscimo da Lei n. 12.506, de 11 de outubro de 2011, não se computando, portanto, os dias adicionados em função da presente norma coletiva para efeito de projeção da data de rescisão do contrato de trabalho, para nenhum efeito.

**Parágrafo 17.3** - Para cálculo do aviso prévio proporcional referido nesta cláusula, serão consideradas as mesmas verbas adotadas no cálculo do aviso prévio de que trata o art. 487, da CLT.

**Parágrafo 17.4** - O valor do aviso prévio indenizado não enseja a incidência de contribuição previdenciária, conforme decisão do Superior Tribunal de Justiça (STJ), no Recurso Especial (REsp) sob nº 1.230.957/RS, Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) na Nota PGFN/CRJ nº 485, de 2 de junho de 2016.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

No período de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, o INSTITUTO arcará com despesas realizadas pelos seus empregados dispensados sem justa causa a partir de 1º.08.2024, até o limite de R\$ 2.285,84 (dois mil duzentos e oitenta e cinco reais e oitenta e quatro centavos), com Cursos de Qualificação e/ou Requalificação Profissional, ministrados por INSTITUTO, entidade de ensino ou entidade sindical profissional, respeitados critérios mais vantajosos.

**Parágrafo 18.1** - O ex-empregado terá o prazo de 90 (noventa) dias, contados da data da comunicação da dispensa, para requerer ao INSTITUTO a vantagem estabelecida, limitado ao prazo de 180 (cento e oitenta) dias para realização do curso, contado da data da solicitação.

**Parágrafo 18.2** - O INSTITUTO efetuará o pagamento, diretamente à empresa ou entidade, após receber, do ex-empregado, as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento do curso.

**Parágrafo 18.3** - O INSTITUTO poderá optar por fazer o reembolso ao ex-empregado.

**Parágrafo 18.4** - Para o ano de 2025 o valor previsto no caput desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOS EQUIPAMENTOS PARA O TELETRABALHO**

O INSTITUTO se responsabilizará pela disponibilização para retirada de computador pelos empregados em teletrabalho, bem como de cadeira, teclado e mouse.

**Parágrafo 19.1** - O equipamento previsto nesta cláusula que forem disponibilizados pelo INSTITUTO ao empregado serão em regime de comodato, ficando o empregado responsável pela sua guarda, conservação e devolução.

**Parágrafo 19.2** - Todas as manutenções necessárias terão seus custos arcados pelo INSTITUTO, cabendo ao empregado entregar o equipamento para a manutenção no local em que fez a retirada.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA CONFIDENCIALIDADE**

O empregado é responsável pela manutenção do dever de confidencialidade das informações a que tem acesso em razão do contrato de trabalho, relativas ao INSTITUTO, seus clientes e terceiros, vedadas quaisquer cópias ou reproduções, sem a devida autorização e conhecimento do INSTITUTO, e por adotar todos os meios necessários para impedir que caiam em domínio público ou de terceiros, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA PESSOALIDADE**

O teletrabalho deve ser prestado de forma pessoal pelo empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CANAL DE ACESSO**

O empregado deverá seguir as orientações do INSTITUTO e, sempre que precisar, entrar em contato com ela por meio do canal que for disponibilizado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

O INSTITUTO, buscando adequar as necessidades de trabalho e da empregada, acatará o pedido de alteração do regime de trabalho (**de: teletrabalho para: presencial**), apresentado pela empregada que for vítima de violência doméstica.

### **OUTRAS ESTABILIDADES**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO**

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

- a) gestante: a gestante, desde a gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade;
- b) alistado: o alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;
- c) doença: por 60 (sessenta) dias após ter recebido alta médica da Previdência Social, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 6 (seis) meses contínuos;
- d) acidente: por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio acidente, consoante artigo 118 da Lei 8213, de 24.07.1991;
- e) pai: o pai, por 60 (sessenta) dias após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue ao INSTITUTO no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do nascimento; e
- f) gestante/aborto: a gestante, por 60 (sessenta) dias, em caso de aborto comprovado por atestado médico.

### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Por meio deste acordo coletivo, fica ajustado o regime de compensação semestral (BANCO DE HORAS SEMESTRAL), dispensando-se o acréscimo de salário, desde que as horas excedentes à jornada normal de trabalho em um dia sejam compensadas pela correspondente diminuição em outro dia, no período máximo de 06 (seis) meses, conforme regras abaixo estabelecidas:

- a) **Horas extras realizadas de segunda a sexta-feira (até o limite de 02 (duas) horas diárias):** entram automaticamente no Banco de Horas e a compensação será feita na proporção de 01 (uma) hora de trabalho por 1 (uma) hora de descanso.
- b) **Horas extras excepcionalmente realizadas aos sábados, domingos e feriados (até o limite de 08 (oito) e de 10 (dez) horas diárias, respectivamente, para empregados com jornada normal de 6 e 08 horas (oito) diárias):** entram automaticamente no Banco de Horas e a compensação será feita na proporção de 1 (uma) hora de trabalho por 1 (uma) hora e 30 (trinta) minutos de descanso.
- c) **Horas extras noturnas (realizadas das 22:00 às 06:00 horas):** não entram no Banco de Horas e o pagamento juntamente com o adicional noturno das referidas horas realizadas será pago no mês seguinte ao de sua realização.
- d) O prazo para compensação das horas positivas ou negativas será a cada 06 (seis) meses (janeiro a junho e julho a dezembro) de cada ano e será acompanhado pelo sistema do Banco de Horas implantado pelo INSTITUTO.
- e) A forma de organização da escala de trabalho para fins de compensação das horas acumuladas no Banco de Horas deverá ser alinhada entre o empregado e sua Gestão com o objetivo de atender as necessidades do INSTITUTO e acomodar as necessidades do empregado.
- f) A compensação das horas observará a seguinte ordem: primeiro serão compensadas e abatidas do Banco de Horas aquelas realizadas aos domingos, feriados, sábados e depois as realizadas nos demais dias.
- g) Se após o encerramento do período de 06 (seis) meses ainda existirem horas que não tenham sido compensadas:
  - Se forem horas negativas: serão descontadas da folha de pagamento do empregado do mês seguinte após o término do prazo final para compensação.
  - Se forem horas positivas: serão pagas na folha de pagamento do mês seguinte após o término do prazo final para compensação, com os devidos adicionais e reflexos legais.
  - Para fins específico de pagamento das horas extras realizadas aos sábados, domingos e feriados que não tiverem sido compensadas, serão consideradas as horas extras **efetivamente** realizadas pelo empregado nos referidos dias, ou seja, 01 (uma) hora extra efetivamente realizada

e não compensada equivalerá a 01 (uma) hora extra paga com o adicional respectivo, sem o acréscimo de meia hora previsto no item "b" desta cláusula, já que referido acréscimo é concedido exclusivamente para fins de compensação.

**Parágrafo 25.1** - No regime de compensação de jornada, a duração normal do trabalho diário poderá ser acrescida de, no máximo, 02 (duas) horas suplementares, observado o limite de 08 (oito) e de 10 (dez) horas diárias, respectivamente, para empregados com jornada normal de 06 (seis) e de 08 horas (oito) diárias.

**Parágrafo 25.2** - O INSTITUTO realizará controle individualizado do regime de compensação instituído neste acordo, que conterà demonstrativo claro e preciso das horas positivas e negativas pelo empregado e daquelas que forem compensadas. O empregado poderá fazer a verificação e solicitar ajustes naquilo que entender pertinente pelos canais já disponibilizados para o tratamento destas situações relativas a espelho de ponto e sua assinatura.

**Parágrafo 25.3** - As disposições constantes neste acordo coletivo prevalecerão sobre as políticas internas, leis e acordos individuais que tratem do mesmo tema e que sejam incompatíveis.

**Parágrafo 25.4** - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho:

**a) sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária:** o empregado terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração fixa mensal na data da rescisão, observados os devidos adicionais e reflexos legais.

**b) sem que tenha havido a compensação integral das horas devedoras:** Se o empregado for desligado sem justa causa, por comum acordo na forma prevista no art. 484-A da CLT ou vier a se aposentar por invalidez e, por estes motivos, ficar impossibilitado de compensar as horas devedoras do Banco de Horas, não haverá o seu desconto. Nas demais modalidades de rescisão haverá o desconto das referidas horas devedoras nas verbas rescisórias, observado o limite de desconto previsto na legislação vigente.

**Parágrafo 25.5** - As ausências abonadas por previsão legal estão automaticamente excluídas do regime de compensação.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DE JORNADA

O INSTITUTO manterá o controle de jornada dos empregados em teletrabalho por meio alternativo eletrônico para o registro de jornada previsto na cláusula 27ª, e observado que:

a) estarão excluídos do registro de jornada, seja no regime presencial, seja no regime de teletrabalho, os empregados que exerçam cargos e funções enquadradas pelo INSTITUTO no artigo 62, inciso II, da CLT.

**Parágrafo 26.1** - O uso particular de equipamentos tecnológicos, assim como de *softwares*, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de *internet*, pelo empregado, ainda que, em teletrabalho, não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição do empregador.

**Parágrafo 26.2** - Para os empregados considerados isentos de controle de jornada pelo Instituto que estiverem em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, a possibilidade de fiscalização direta ou indireta da jornada, por qualquer meio, não afasta a aplicação das exceções previstas no art. 62, da CLT.

**Parágrafo 26.3** - Na hipótese de impossibilidade de prestação de serviços por problemas ou dificuldade tecnológicas, de internet, energia elétrica e outras equiparadas, não poderá ser exigida a compensação do período respectivo, sendo vedada a sua dedução. O empregado deverá comunicar imediatamente o INSTITUTO sobre estes eventuais acontecimentos para que esta possa orientá-lo a respeito. A falta de comunicação tempestiva pelo empregado e/ou a não observância da orientação do INSTITUTO sobre os procedimentos que devem ser adotados pelo empregado ensejará a compensação do período respectivo pelo empregado e/ou seu desconto.

**Parágrafo 26.4** - O contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que realizar teletrabalho fora do território nacional será regido pela legislação brasileira, não se aplicando as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em acordo individual ou coletivo de trabalho. As disposições previstas neste parágrafo não significam, por si só, concordância do INSTITUTO para o empregado realizar teletrabalho no exterior.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

O Instituto manterá Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, aqui denominado simplesmente "Sistema de Ponto Eletrônico", para controle da jornada de trabalho de todos os empregados elegíveis a controle de jornada.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DOS REQUISITOS DO SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO

O Sistema de Ponto Eletrônico não admite:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto, como horário predeterminado ou horário contratual;
- c) Exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- d) Alteração ou eliminação, pelo gestor, dos dados registrados pelo empregado.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DAS CONDIÇÕES DO SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO

O Sistema de Ponto Eletrônico adotado reúne, também, as seguintes condições:

- a) Encontra-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta;
- b) Permite a identificação de empregador e empregado;
- c) Possibilita, pelo empregado, a qualquer tempo, através do Portal Corporativo ou da central de atendimento, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas, as quais ficarão disponíveis ao empregado pelo prazo mínimo de 05 (cinco) anos;
- d) Possibilita à fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), quando solicitado, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

**Parágrafo Único** - Será admitida a marcação do ponto eletrônico no sistema padrão utilizado pelo INSTITUTO, inclusive, disponível em dispositivos móveis, tais como notebook, smartphones, tablets e equivalentes.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO RECONHECIMENTO DO SISTEMA**

As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Ponto Eletrônico do INSTITUTO atende as exigências do artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 74 da Portaria nº 671/2021 da Secretaria do Trabalho, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA ANOTAÇÃO CORRETA DA JORNADA DE TRABALHO**

O Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, ora instituído, deverá registrar corretamente os horários de entrada e saída de todos os empregados elegíveis observando-se o disposto no artigo 74, § 2º, da CLT e deverá, obrigatoriamente, possibilitar a emissão dos seguintes documentos: AFDT Arquivo Fonte de Dados Tratados; SDDT Arquivo Fonte de Dados Tratados e ACJEF Arquivo Controle de Jornada para Efeitos Fiscais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO TERMO DE QUITAÇÃO**

Considerando que: i) O INSTITUTO disponibiliza ponto eletrônico para que seus empregados elegíveis ao controle de jornada registrem seus horários efetivos de trabalho, inclusive intervalos; ii) mensalmente, os empregados têm a oportunidade de regularizar todas as eventuais pendências do ponto eletrônico, inclusive, de lançar todas as horas efetivamente trabalhadas; iii) em casos de orientações indevidas para não registrarem corretamente a jornada de trabalho, aos empregados são disponibilizados canais para denúncias: no INSTITUTO; iv) o artigo 507-B da CLT permite que empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmem termo de quitação semestral de obrigações trabalhistas perante o sindicato signatário, as partes formalizam a participação do sindicato no fluxo de validação do termo de quitação das anotações no ponto eletrônico e das horas extras realizadas por todos os empregados do INSTITUTO elegíveis ao controle de jornada, no âmbito da representação da entidade Sindical signatária.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO PÚBLICO ELEGÍVEL**

Será disponibilizado a todos os empregados elegíveis ao controle de jornada, termo de quitação semestral, considerando o semestre civil, em que os empregados que o assinarem reconhecerão que os horários registrados nos espelhos de pontos nele identificados, correspondem a real e total jornada trabalhada, não havendo nenhuma pendência ou horários trabalhados não anotados nos referidos documentos e darão plena quitação das anotações dos registros de ponto, de todas as horas extras realizadas no período, bem como aos respectivos valores pagos em folha de pagamento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO FLUXO OPERACIONAL PARA ASSINATURA ELETRÔNICA DO TERMO DE QUITAÇÃO**

Considerado o expressivo número de empregados elegíveis ao controle de jornada e, visando garantir a efetiva participação do sindicato, houve uma avaliação prévia do projeto, tendo as partes, em comum acordo, já definido o melhor fluxo operacional necessário para assinatura e conferência dos termos, bem como a forma como o Sindicato poderá auditá-los, ficando desde já estabelecido que os termos de quitação para validação pela entidade sindical serão a ela encaminhados de forma eletrônica.

**Parágrafo 34.1** - As partes acordam, ainda, que referido fluxo operacional constante no anexo I é parte integrante deste acordo coletivo. Por meio do fluxo operacional constante do Anexo I, o Sindicato terá acesso ao espelho de ponto de todos os empregados que assinaram o termo de quitação no semestre anterior, podendo assim verificar a regularidade dos espelhos de ponto de todos os meses daquele semestre e atuar naqueles casos nos quais seja apontada alguma irregularidade pelo empregado, conforme previsto no parágrafo 43.4 deste acordo coletivo.

**Parágrafo 34.2** - Por meio deste acordo, O INSTITUTO se compromete:

1. a garantir o acesso ao Sindicato de todos os termos de quitação assinados pelos empregados e aos respectivos controles de jornada;
2. receber denúncias apresentadas pelo Sindicato a respeito de irregularidades no registro do ponto eletrônico dos empregados;
3. apurar os fatos denunciados, apresentando resposta às ocorrências e eventual regularização no prazo de até 30 (trinta) dias. Se, em decorrência da denúncia de irregularidade no registro do ponto, forem identificados e confirmados pelo INSTITUTO valores devidos ao empregado, o pagamento será realizado na folha do mês seguinte ao do fim da apuração.

**Parágrafo 34.3** - As partes reconhecem que a assinatura eletrônica utilizada para validação prevista neste Acordo Coletivo tem validade para todos os fins de direito.

**Parágrafo 34.4** - A partir da disponibilização e do comunicado indicado no item (iv) da Clausula 32ª, o empregado, por intermédio do Sindicato, ou o próprio Sindicato terão 90 (noventa dias) para se manifestar acerca das eventuais irregularidades. Superado este prazo, caberá ao Sindicato assinar eletronicamente os termos de quitação que estejam disponibilizados.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

- a) 4 (quatro) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- b) 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;
- c) 5 (cinco) dias consecutivos, ao pai, garantido o mínimo de 3 (três) dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida do filho;
- d) 1 (um) dia para doação de sangue, comprovada;
- e) 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença de cônjuge, filho, pai ou mãe;
- f) 2 (dois) dias por ano para levar filho ou dependente menor de 14 (catorze) anos ao médico, mediante comprovação;
- g) 1 (um) dia por ano para comparecimento de cônjuge, ascendentes e descendentes para acompanhamento em consultas e exames, mediante comprovação;
- h) nos termos da Lei nº 9.853, de 27.10.99 (D.O.U 28.10.99), quando o empregado tiver que comparecer a júízo.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FOLGA ASSIDUIDADE

O INSTITUTO concederá 1 (um) dia de ausência remunerada, a título de folga assiduidade, ao empregado em efetivo exercício na data da assinatura da Acordo Coletivo de Trabalho e que não tenha nenhuma falta injustificada ao trabalho nos seguintes períodos:

- a) fruição de 1º.09.2024 a 31.08.2025, relativamente à frequência de 1º.08.2023 a 31.08.2024;
- b) Para o ano de 2025, fruição de 1º.09.2025 a 31.08.2026, relativamente à frequência de 1º.08.2024 a 31.08.2025;

**Parágrafo 36.1** - Para gozo do benefício, o empregado deverá ter, no mínimo, 12 (doze) meses de vínculo empregatício com o INSTITUTO do mesmo grupo econômico.

**Parágrafo 36.2** - O dia de fruição nos períodos previstos nesta cláusula será definido pelo gestor em conjunto com o empregado.

**Parágrafo 36.3** - A folga assiduidade de que trata esta cláusula não poderá, em hipótese alguma, ser convertida em pecúnia, não poderá adquirir caráter cumulativo e não poderá ser utilizada para compensar faltas ao serviço.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO

Considera-se teletrabalho, toda e qualquer prestação de serviços realizada pelo empregado remotamente, fora das dependências do INSTITUTO, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo (artigo 62, I, da CLT).

**Parágrafo 37.1** - O regime de teletrabalho não se equipara para nenhum efeito ao telemarketing ou teleatendimento.

**Parágrafo 37.2** - O regime de teletrabalho será determinado pelo INSTITUTO por área, atividade ou departamento.

**Parágrafo 37.3** – O regime de trabalho será aplicado aos empregados do INSTITUTO de acordo com as diretrizes aplicadas para todas as empresas/institutos integrantes do mesmo conglomerado.

**Parágrafo 37.4** - O comparecimento por conveniência do empregado ou do INSTITUTO às dependências desta última não descaracteriza o regime de teletrabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA ALTERAÇÃO DE REGIMES DE TRABALHO**

O estabelecimento do regime de teletrabalho, bem como seu retorno ao regime presencial (e vice-versa), poderá ser determinado pelo INSTITUTO, ficando garantido o prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias, precedido apenas de comunicação escrita, por qualquer meio, ao empregado.

**Parágrafo 38.1** - Na hipótese de o empregado de um departamento, área ou atividade sujeita ao teletrabalho não tiver possibilidade de atuar em tal regime, O INSTITUTO analisará o caso e, atendidas as necessidades do empregado e do INSTITUTO, poderá alocar o empregado em regime presencial.

**Parágrafo 38.2** - O INSTITUTO não arcará com o custeio de qualquer despesa decorrente do retorno à atividade presencial (e vice-versa) ou para comparecimento do empregado às dependências do INSTITUTO, salvo as previstas expressamente neste acordo.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE**

A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7º da CF poderá ser prorrogada por 60 (sessenta) dias, desde que haja adesão expressa da empresa empregadora ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008, regulamentada pelo Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021 e, também, solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

**Parágrafo 39.1** - A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII e do *caput* do art. 7º da CF.

**Parágrafo 39.2** - A (O) empregada (o), incluindo o público LGBTQIAPN+, que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no *caput*, desde que a requeira no prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial e que cumulativamente apresente:

1. Termo de Guarda para Fins de Adoção;
2. Protocolo do agendamento de perícia junto ao INSS;
3. Certidão de nascimento da criança;
4. Termo de Antecipação de Valores a Título de Licença Maternidade Adoção
5. Declaração pleiteando a licença informando que o(a) companheiro(a) não irá pleitear o mesmo benefício (quando for o caso).

A empresa efetuará o pagamento da antecipação do salário maternidade ao Adotante que pleitear a licença-maternidade, pelo período máximo de 120 (cento e vinte) dias para todos os fins, enquanto aguarda a decisão da Previdência Social.

**Parágrafo 39.3.1** - O adiantamento a que se refere a presente cláusula não será devido ao empregado que não apresentar os documentos comprobatórios no parágrafo 39.3;

**Parágrafo 39.3.1.2** - Os adiantamentos que já tiverem sido efetuados serão restituídos em folha de pagamento, no mês do envio do comunicado de decisão e da carta de concessão, com resultado deferido ou não pela Previdência Social, em parcela única.

**Parágrafo 39.4** - A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008.

**Parágrafo 39.5** - Na ocorrência de gozo de férias imediatamente após o término da licença maternidade, independentemente da adesão da empresa empregadora ao Programa Empresa Cidadã, o exame médico de retorno ao trabalho poderá ser realizado após o gozo das férias.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE**

A duração da licença-paternidade prevista no §1º do art. 10º do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias poderá ser prorrogada por 15 (quinze) dias, desde que o empregado a requeira, por escrito, no prazo de 02 (dois) dias após o parto, bem como comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

**Parágrafo 40.1** - A prorrogação da licença-paternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o §1º do art. 10º do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias.

**Parágrafo 40.2** - O (a) empregado (a), incluindo o público LGBTQIAPN+, que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no *caput*, desde que a requeira no prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

**Parágrafo 40.3** - A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008, alterada pela Lei 13.257/2016.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS PRECAUÇÕES PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E OUTRAS DISPOSIÇÕES**

O INSTITUTO deverá promover orientação a todos os empregados no regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital ou treinamentos à distância, com as seguintes orientações:

#### **Ambiente de Trabalho**

1. Procure espaço adequado, tranquilo e sem ruídos para trabalhar, a fim de facilitar a concentração, produtividade e conforto.
2. Dê preferência à iluminação natural e busque evitar reflexos na tela do computador. Utilize luminárias complementares, se necessário.

#### **Equilíbrio vida pessoal/profissional**

3. Mantenha uma rotina diária, com horários pré-estabelecidos para acordar, se alimentar e dormir.
4. Estabeleça regras claras com as pessoas com quem coabita, para harmonizar suas obrigações como empregado com suas tarefas domésticas e convívio familiar.
5. Estabeleça uma rotina de exercícios físicos.
6. Mantenha-se hidratado.
7. Quando não estiver trabalhando, procure reduzir ao mínimo o uso de telas (smartphone, tablet, notebook, desktop, etc.).

#### **Saúde emocional**

8. Dedique um tempo exclusivo para você (exemplo: medite, faça yoga, leia um bom livro e ouça música).
9. Mantenha contato com os colegas e com seu superior hierárquico para não se sentir isolado.
10. Mantenha a calma em caso de instabilidades de acesso momentâneas. Apenas entre em contato com o seu gestor e colegas por telefone ou mensagem explicando a situação.

#### **Ergonomia**

11. Escolha mesa e cadeira compatíveis com suas características físicas, como altura, peso, comprimento das pernas, etc.
12. Não trabalhe em sofás ou camas.
13. Mantenha seu posto de trabalho organizado.
14. Utilize equipamentos e acessórios adequados.
15. Faça pausas regulares e realize frequentemente a alternância de posturas (levantar, caminhar, espreguiçar-se, etc.).
16. Alongue-se pelo menos 2 vezes ao dia.
17. Mude o foco do seu olhar, de preferência para longe, a fim de evitar a fadiga visual.
18. Orientações sobre ergonomia:



Fonte: Resolução Administrativa TST nº 1970, de 20 de março de 2018[1].

<https://hdl.handle.net/20.500.12178/128169>

1. Manter o topo da tela ao nível dos olhos e distante cerca de um comprimento de braço;
2. Manter a cabeça e pescoço em posição reta, ombros e braços relaxados;
3. Manter a região lombar (as costas) apoiada no encosto da cadeira ou em um suporte para as costas;
4. Manter o antebraço, punhos e mãos em linha reta (posição neutra do punho) em relação ao teclado;
5. Manter o cotovelo junto ao corpo;
6. Manter um espaço entre a dobra do joelho e a extremidade final da cadeira; Manter ângulo igual ou superior a 90 graus para as dobras dos joelhos e do quadril;
7. Manter os pés apoiados no chão ou, quando recomendado, usar descanso para os pés;
8. Os antebraços deverão estar apoiados nas laterais da cadeira ou sobre a superfície de trabalho para que os ombros fiquem relaxados e em posição neutra;
9. Procure trabalhar em um ambiente com iluminação adequada e conforto térmico;
10. Regule o brilho do monitor para 70 ou 75 e evite posicionar a tela do monitor de frente para janelas; e
11. Pratique hábitos saudáveis de vida como alimentação balanceada, sono regular e atividade física para capacitação aeróbica (caminhada, natação, ginástica, entre outros).

**Parágrafo 41.1** - O empregado deverá seguir tais orientações e, sempre que precisar, entrar em contato com o INSTITUTO, por meio do canal que for disponibilizado.

**Parágrafo 41.2** - O empregado será responsável por observar as regras de saúde e segurança do trabalho, bem como seguir as instruções que constam desta cláusula, a fim de evitar doenças e acidentes.

**Parágrafo 41.3** – O INSTITUTO deverá promover orientação do gestor do empregado em teletrabalho, através de meio físico ou digital ou treinamentos à distância.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTO PARA O SINDICATO

O Instituto ITAÚ se compromete a descontar de seus empregados, diretamente na folha de pagamento, em favor do SINDICATO, as mensalidades daqueles que forem associados, contribuições financeiras obrigatórias, quando cabíveis e aplicáveis, observadas as categorias por profissão, e outras aprovadas em Assembleia Geral da categoria.

**Parágrafo Único** - O SINTPq fará ampla divulgação, para os trabalhadores cujo o sindicato tem os endereços eletrônicos cadastrados no site do

sindicato ([www.sintpg.org.br](http://www.sintpg.org.br)) e para aqueles endereços eletrônicos que a empresa fornecer, de modo que todos os trabalhadores estejam cientes da pauta e possam participar e decidir sobre as formas de contribuição ao sindicato.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL**

O INSTITUTO descontará, de todos os trabalhadores não sócios do SINTPq, 4,0% (quatro por cento) do salário nominal, a partir da assinatura do presente acordo, divididos em 4 (quatro) parcelas mensais, iguais e consecutivas, na folha de pagamento, em favor do SINTPq, a título de COTA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL.

**Parágrafo 43.1** - Os trabalhadores reconhecem que a campanha salarial é um trabalho coletivo, organizado pelo SINTPq, para beneficiar a todos os trabalhadores, independentemente da associação ao sindicato, por meio do acordo coletivo de trabalho (ACT) e, para preservar os princípios da solidariedade, da isonomia, da participatividade e da boa-fé, autorizam a cotização e o correspondente desconto.

**Parágrafo 43.2** - Os trabalhadores que optarem por não aderir à Cota de Contribuição Negocial deverão manifestar sua vontade por escrito, encaminhando e-mail para o RH do INSTITUTO com cópia para sustentabilidade@sintpq.org.br desautorizando o desconto, observados os seguintes prazos:

a) Os trabalhadores ativos que não estiverem gozando férias ou licença deverão enviar o referido e-mail em até 20 (vinte) dias após a homologação do presente Acordo;

b) Os trabalhadores que estiverem gozando férias ou licenciados na data de homologação do presente Acordo deverão enviar o referido e-mail em até 20 (vinte) dias da data de retorno ao trabalho.

**Parágrafo 43.3** - Após o repasse dos valores da Cota de Contribuição Negocial, o INSTITUTO deverá encaminhar ao sindicato lista contendo nome e valor descontado de cada trabalhador, além do número de trabalhadores ativos no momento do recolhimento.

**Parágrafo 43.4** - Para os trabalhadores que forem admitidos durante a vigência do acordo, o INSTITUTO deverá dar ciência da Cota de Contribuição Negocial e proceder conforme o caput desta cláusula.

**Parágrafo 43.5** - Para os trabalhadores que forem desligados durante o período de desconto da Cota de Contribuição Negocial, as parcelas restantes deverão ser descontadas em rescisão e repassadas ao sindicato.

**Parágrafo 43.6** - Após a assinatura do acordo coletivo pelas partes, o SINTPq dará ampla divulgação das condições e data do início do desconto da Cota de Contribuição Negocial.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - OPOSIÇÃO A COTA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

O trabalhador terá direito de fazer a opção de oposição ao desconto da Cota de Contribuição Negocial respeitando o prazo máximo de 20 (vinte) dias a partir da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho, conforme previsão no parágrafo 43.2.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORO DE ELEIÇÃO E CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS**

As partes estabelecem a Justiça do Trabalho da Segunda Região como foro competente para solucionar eventuais conflitos decorrentes deste acordo.

**Parágrafo Único** - Em caso de eventual dúvida ou divergência quanto ao fiel cumprimento de regras referentes a este acordo por motivo de aplicação de seus dispositivos, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ACOMPANHAMENTO**

O INSTITUTO e o Sindicato acompanharão a aplicação das regras deste acordo.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA APLICAÇÃO DA CCT E ACORDO COLETIVO**

Aos empregados em teletrabalho fica acordado que se aplicam as disposições da CCT e/ou acordo coletivo de trabalho vigentes relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado definido pelo empregador, ainda que o empregado esteja atuando por teletrabalho em local diverso daquele.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO**

Se violada qualquer cláusula deste Acordo, ficará o Instituto obrigado a pagar multa no valor de R\$ 50,55 (cinquenta reais e cinquenta e cinco centavos), a favor do empregado, que será devida, por ação quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecida a infração, qualquer que seja o número de empregados participantes.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REVOGAÇÃO, REVISÃO OU PRORROGAÇÃO**

A revogação, revisão ou prorrogação deste instrumento coletivo somente poderão ser efetivadas mediante comum acordo formal entre as partes.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ASSINATURA HÍBRIDA**

As partes, em comum acordo, estabelecem que este documento poderá ser assinado de forma híbrida, ou seja, a assinatura de cada uma das partes poderá ser manual, eletrônica e/ou digital. Os signatários reconhecem a validade jurídica desta forma de assinatura, bem como do inteiro teor do Acordo ora celebrado.

}

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

**MARINA MADEIRA DE FARIA**  
PROCURADOR  
INSTITUTO ITAU DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INOVACAO

**DANIEL SPOSITO PASTORE**  
PROCURADOR  
INSTITUTO ITAU DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INOVACAO

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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