

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP000510/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/01/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR068934/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.228245/2024-78
DATA DO PROTOCOLO: 28/11/2024

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

ENCORA BRAZIL LTDA, CNPJ n. 06.980.081/0001-10, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SERGIO HENRIQUE NUNES BARBOSA;

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 novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

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 REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados da **ENCORA** serão reajustados, a partir de 01/11/2024, no percentual fixo de 5% (cinco por cento).

Parágrafo Único - Os benefícios de Vale Alimentação e Vale Refeição exclusivamente serão reajustados em 9% (nove por cento), e todos os demais benefícios serão reajustados em 5% (cinco por cento).

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO SALARIAL E DESCONTO EM FOLHA

A **ENCORA** efetuará o pagamento do salário sempre no primeiro dia útil do mês subsequente ao do mês trabalhado, conforme já praticado. Os descontos em folha de pagamento do empregado, somente poderão

ser efetuados pela **ENCORA**, com a expressa autorização, por escrito, do próprio empregado, excetuando os descontos legais, INSS e IRRF. Esses descontos em folha de pagamento podem ser, dentre outros, os seguintes:

- a) Seguro de Vida em grupo ou individual;
- b) Transporte;
- c) Planos médicos ou odontológicos;
- d) Associação recreativa;
- e) Alimentação e/ou refeição;
- f) Adiantamentos de viagem efetuados que não tenham sido comprovados pelo empregado;
- g) Despesas incorridas que não tenham comprovação documental válida;
- h) Mensalidades e outros valores devidos à entidade sindical representativa;
- i) Convênio com farmácia.
- j) Plano de Previdência Privada
- k) Empréstimo Consignado efetuado junto a instituição bancária.
- l) Aquisição de equipamentos de propriedade da **ENCORA**.

Parágrafo Único - A autorização do empregado acima citada poderá ser efetuada por e-mail, bem como através de formulário específico onde reste clara a intenção de autorização por parte do empregado para a assunção do benefício oferecido. Esta autorização servirá para os benefícios atuais, bem como para novos benefícios que sejam oferecidos aos empregados, mesmo que estes ainda não estejam relacionados na lista acima, a qual é meramente exemplificativa e não exaustiva.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA QUINTA - AJUSTE PROPORCIONAL

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

Parágrafo Único - A **ENCORA** manterá os benefícios atualmente praticados, com exceção dos que forem melhores para os empregados neste Acordo Coletivo de Trabalho.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

A **ENCORA** fará a antecipação da primeira parcela do 13º salário, de forma obrigatória, **para todos os trabalhadores no mês de Novembro de cada ano**, e, para os empregados que assim solicitarem quando da opção pelo gozo de férias, independentemente do mês em que esta se realizar, desde que referida opção ocorra até o dia 31 de outubro de cada ano.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

A **ENCORA** complementarará a remuneração do empregado afastado pela Previdência Social, nas seguintes condições:

a) Ao empregado afastado percebendo auxílio da Previdência Social será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

b) A complementação será devida também para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias, e também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção deste benefício previdenciário.

c) Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal mensal do empregado, limitada a **R\$ 10.721,00 (dez mil, setecentos e vinte e um reais), já reajustado pelo índice constante da cláusula terceira deste ACT.**

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno receberá adicional de **25% (vinte e cinco por cento)** em relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - VALE REFEIÇÃO

A ENCORA manterá a concessão do benefício a todos os seus empregados do valor mensal de R\$ 1.195,86 (um mil, cento e noventa e cinco reais e oitenta e seis centavos), **já reajustado pelo índice constante da cláusula terceira deste ACT.** O pagamento deste benefício não se aplica aos empregados que estejam afastados há mais de 15 dias por motivos de saúde, ou por motivos particulares (a pedido do empregado), de suas atividades normais de trabalho. O pagamento deste benefício se aplica, de forma integral, nos casos de licenças de 180 (cento e oitenta) dias decorrentes das licenças maternidade, paternidade e parental previstas neste Acordo Coletivo.

Parágrafo Primeiro - Os empregados poderão optar a seu único e exclusivo critério pessoal, pela divisão do valor do benefício acima nas 2 (duas) opções de benefício disponíveis (Refeição e Alimentação).

Parágrafo Segundo - O desconto do valor do benefício acima, para cada empregado, será de 5% (cinco por cento) do valor total recebido.

Parágrafo Terceiro - A **ENCORA** poderá disponibilizar, através da empresa escolhida para gerenciamento do pagamento dos benefícios de Vale Alimentação e Vale Refeição, um sistema digital (aplicativo) que permitirá a cada empregado gerenciar, da forma que melhor lhe aprouver, a divisão do valor dos referidos benefícios, obedecidas as condições previstas neste Acordo, bem como a legislação vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO

A ENCORA fornecerá o benefício alimentação a todos os seus empregados, do valor mensal de R\$ 543,66 (quinhentos e quarenta e três reais e sessenta e seis centavos), **já reajustado pelo índice constante da cláusula terceira deste ACT.** O pagamento deste benefício não se aplica aos empregados que estejam afastados por motivos particulares de suas atividades normais de trabalho, sendo mantido em seu valor base para os casos de afastamento por motivos de saúde. O pagamento deste benefício se aplica, de forma integral, nos casos de licenças de 180 (cento e oitenta) dias decorrentes das licenças maternidade, paternidade e parental previstas neste Acordo Coletivo.

Parágrafo Primeiro - Os empregados poderão optar a seu único e exclusivo critério pessoal, pela divisão do valor do benefício nas 2 (duas) opções de benefícios disponíveis (Refeição e Alimentação).

Parágrafo Segundo - O desconto do valor do benefício acima, para cada empregado, será de 5% (cinco por cento) do valor total recebido.

Parágrafo Terceiro - A **ENCORA** poderá disponibilizar, através da empresa escolhida para gerenciamento do pagamento dos benefícios de Vale Alimentação e Vale Refeição, um sistema digital (aplicativo) que

permitirá a cada empregado gerenciar, da forma que melhor lhe aprouver, a divisão do valor dos referidos benefícios, obedecidas as condições previstas neste Acordo, bem como a legislação vigente.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO TRANSPORTE

No atendimento às disposições da Lei nº 7.418 de 16.12.85, com redação dada pela Lei nº 7.619 de 30.09.87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 16.11.87, a **ENCORA** concede aos empregados que solicitarem, o vale transporte. Referido benefício poderá ser solicitado quando da contratação do empregado, através do termo de opção próprio, ou em qualquer outro momento, em que o empregado vier a solicitar.

Parágrafo Primeiro - Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, a **ENCORA** efetivará a competente complementação no mês seguinte;

Parágrafo Segundo - A **ENCORA** poderá optar pela concessão do vale transporte em dinheiro, não configurando salário e nem se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos. Ocorrendo esta forma de pagamento, ou qualquer outra prevista em lei, poderá a **ENCORA** descontar do empregado, em sua folha de pagamento, a participação prevista pelo Decreto 95.247/87, artigo 9º, inciso I e seu parágrafo único.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO MÉDICO

A **ENCORA** oferecerá a seus empregados a oportunidade de participar em Plano Médico com cobertura nacional de livre escolha da **ENCORA**, que será subsidiado no mínimo em 80% (oitenta por cento) pela **ENCORA**, conforme diretrizes internas.

Parágrafo Primeiro - Os empregados poderão indicar como beneficiários no Plano Médico, o cônjuge ou companheiro (a), além de filhos.

Parágrafo Segundo - A **ENCORA** disponibilizará exclusivamente aos empregados residentes fora da região metropolitana de Campinas, um Plano Médico alternativo ao plano médico principal, visando a este grupo de empregados, a possibilidade de escolher um plano médico alternativo, com regras e condições específicas, visando a ampliação e melhoria do referido benefício.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A **ENCORA** concederá o presente auxílio aos seus empregados que tenham filhos com deficiência nas condições previstas nesta cláusula. Entende-se também como filho, o menor dependente a ele equiparado (assim entendidos, filhos naturais, adotivos, enteados ou ainda menores sob guarda legal ou judicial). O valor do auxílio mensal será correspondente a 523,71 (quinhentos e vinte e três reais e setenta e um centavos), **já reajustado pelo índice constante da cláusula terceira deste ACT**, para cada filho com deficiência vinculado ao empregado, a serem pagos no holerite do empregado.

Parágrafo Primeiro - O auxílio ao filho que tenha deficiência será concedido, na forma especificada nesta cláusula, desde que o beneficiado esteja efetivamente caracterizado como "filho que tenha deficiência", mediante a apresentação de relatório médico de avaliação diagnóstica, assinado por profissional médico habilitado para esse fim e devidamente reconhecido pelo serviço médico da **ENCORA**.

Parágrafo Segundo - Fica conceituado entre as partes que se considera: a) deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; b) deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e c) incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos,

adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Parágrafo Terceiro - Fica conceituado que “filho com deficiência” é aquele que seja portador de problemas estruturais ou congênitos especificados no parágrafo anterior, e que comprometam sua educação, desenvolvimento e/ou ajustamento ao meio familiar e social. Esta condição será caracterizada segundo os tipos de deficiência a seguir relacionadas: a) Mental: deficiências intelectuais leves, moderadas ou severas; b) Distúrbio de Conduta: dificuldade de atenção e aprendizado, problemas de psicomotricidade, agitação, excetuando-se os casos de origem exclusivamente emocional; c) Física: afecção muscular e/ou ortopédica; d) Sensorial: auditiva ou visual; e) Paralisação cerebral: deficiência física com deficiência neurológica; f) Múltipla: associação de duas ou mais das deficiências acima indicadas.

Parágrafo Quarto - O auxílio ao filho que tenha deficiência será concedido ao empregado, de acordo com esta cláusula, seus parágrafos e letras integrantes, enquanto perdurar o atendimento especializado do filho com deficiência e a condição do empregado, até o mês em que o filho com deficiência complete 18 (dezoito) anos de idade. O início do pagamento do benefício para cada empregado, ocorrerá quando do pagamento do salário do mês subsequente ao da apresentação pelo empregado da documentação comprobatória do referido benefício (laudo médico), não havendo a possibilidade de pagamentos de forma retroativa à data da apresentação dos referidos documentos.

Parágrafo Quinto - Considerando o caráter social e de natureza não salarial deste benefício, o valor a ele correspondente não integrará a remuneração para qualquer efeito legal.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SAÚDE MENTAL/ASSÉDIO MORAL/ASSÉDIO SEXUAL

A **ENCORA** já possui política interna e código de conduta e integridade afim de identificar e mitigar problemas de saúde mental, assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho seja presencial ou remoto.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

A **ENCORA** complementarará a remuneração do empregado afastado pela Previdência Social, nas seguintes condições:

a) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário por doença, fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação mensal no valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitado sempre para efeito da complementação o limite máximo de **R\$ 10.721,00 (dez mil, setecentos e vinte e um reais)**.

b) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário por doença, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a **ENCORA** pagará a complementação mensal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitado também o limite máximo supra referenciado.

c) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário por acidente de trabalho fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação mensal no valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal respeitado também o limite máximo supra referenciado.

d) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso da letra (a), (b) e (c), a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

e) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

f) O pagamento da Complementação do Benefício Previdenciário, em qualquer das hipóteses acima, será efetuada para afastamento de até 120 (cento e vinte) dias, independentemente da quantidade de

afastamentos ocorrida, bem como o prazo de afastamento em cada ocorrência, desde que a soma dos dias afastados não ultrapasse os 120 (cento e vinte) dias apurados em um período de 12 (doze) meses ou superior, quando então cessarão os pagamentos deste benefício ao empregado.

g) O empregado que estiver afastado, percebendo remuneração pela Previdência Social, e tenha optado pelo Plano de Previdência Privada ofertado pela ENCORA, no prazo de até 15 (quinze) dias contados do seu afastamento, deverá optar por suspender os aportes ao referido plano no período de seu afastamento, ou poderá efetuar o pagamento mensalmente à ENCORA do valor do seu aporte, para que a ENCORA possa efetuar o aporte do referido valor no plano de previdência privada. Na hipótese de o empregado não efetuar a opção, ou perder o prazo acima referenciado, será considerado que sua decisão é pela suspensão dos aportes ao Plano de Previdência Privada.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIA APÓS AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO

a) Ao empregado afastado do serviço pelo INSS, por doença, percebendo o benefício de auxílio-doença previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 60 (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou neste Acordo Coletivo de Trabalho.

b) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador com assistência do Sindicato.

AUXÍLIO CRECHE

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

A ENCORA concederá a indenização de despesas, exclusivamente, com creche/assistência pré-escolar para filhos de empregados, em estabelecimentos de livre escolha dos empregados, no valor mensal de 523,71 (quinhentos e vinte e três reais e setenta e um centavos), **já reajustado pelo índice constante da cláusula terceira deste ACT**, para cada filho que se enquadre na situação acima, sem a coparticipação do empregado neste custo. Entende-se também como filho o menor dependente a ele equiparado (assim entendidos, filhos naturais, adotivos, enteados ou ainda menores sob guarda legal ou judicial).

Parágrafo Primeiro - O benefício previsto nesta cláusula não poderá ser percebido, cumulativamente, pelo casal empregado da **ENCORA**.

Parágrafo Segundo - Por se tratar de indenização de despesas com creche/assistência pré-escolar, **esta concessão não se reveste de natureza salarial, e não integrará a remuneração para qualquer efeito legal**.

Parágrafo Terceiro - Caberá ao empregado comprovar anualmente que faz jus ao presente benefício, apresentando o comprovante de matrícula de seus filhos em instituição escolar para a **ENCORA**, bem como deverá, mensalmente, apresentar o comprovante de pagamento das mensalidades ou declaração de quitação emitida pela Instituição de Ensino. Caso o empregado não apresente o comprovante de matrícula e/ou o comprovante de pagamento das mensalidades, perderá o direito ao referido benefício, podendo ser descontados os valores pagos para os meses nos quais não foi apresentada a documentação prevista nesta cláusula. O uso indevido deste benefício, em desacordo com as condições previstas nesta cláusula, poderá ensejar a demissão do empregado por justa causa.

Parágrafo Quarto - O benefício previsto nesta cláusula não se aplica ao ensino básico fundamental e vale, exclusivamente, para o pagamento de mensalidades escolares, não se aplicando a matrículas e/ou quaisquer outras despesas ou valores incorridos pelo empregado na educação de seus filhos. O pagamento deste benefício sempre ocorrerá no mês subsequente ao da apresentação pelo empregado da documentação comprobatória do referido benefício, não havendo a possibilidade de pagamentos de forma retroativa à data da apresentação dos referidos documentos.

Parágrafo Quinto - O auxílio-creche não será cumulativo com o auxílio-babá.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO COM EMPREGADA DOMÉSTICA (BABÁ)

A **ENCORA** concederá a indenização de despesas, exclusivamente, com o pagamento de salários para empregada doméstica, especificamente babás, devidamente registradas no e-Social, e com o correspondente registro em carteira de trabalho. O pagamento do auxílio babá será no valor mensal de 523,71 (quinhentos e vinte e três reais e setenta e um centavos), **já reajustado pelo índice constante da cláusula terceira deste ACT**, para uma única babá que comprovadamente se enquadre na situação acima, independentemente da quantidade de filhos que o empregado tenha, sem a coparticipação do empregado neste custo.

Parágrafo Primeiro - O benefício previsto nesta cláusula não poderá ser percebido, cumulativamente, pelo casal empregado da **ENCORA**.

Parágrafo Segundo - O benefício previsto nesta cláusula é considerado para ser pago unicamente por empregado, e não por filho, e, portanto, não poderá ser percebido, cumulativamente para o mesmo filho, em qualquer situação, com o Auxílio Creche, e aplicar-se-á somente para filhos com idade de 5 anos e 11 meses;

Parágrafo Terceiro - Por se tratar de indenização de despesas com contratação de babá, **esta concessão não se reveste de natureza salarial, e não integrará a remuneração do empregado para qualquer efeito legal.**

Parágrafo Quarto - Caberá ao empregado comprovar mensalmente que faz jus ao presente benefício, apresentando o comprovante de pagamento da babá, devidamente acompanhado do recibo de pagamento emitido pelo e-Social, bem como cópia da folha de registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social da empregada doméstica (babá). Caso o empregado não apresente os comprovantes acima, perderá o direito ao referido benefício, podendo ser descontados os valores pagos para os meses nos quais não foi apresentada a documentação prevista nesta cláusula. O uso indevido deste benefício, em desacordo com as condições previstas nesta cláusula, poderá ensejar a demissão do empregado por justa causa.

Parágrafo Quinto - Este benefício pode ser pleiteado após o término do período de licença maternidade, e o pagamento deste benefício sempre ocorrerá no mês subsequente ao da apresentação pelo empregado da documentação comprobatória do referido benefício, não havendo a possibilidade de pagamentos de forma retroativa à data da apresentação dos referidos documentos.

Parágrafo Sexto - Não serão aceitos registros de empregados domésticos, para fins do auxílio-babá, que mantenham vínculo de parentesco de primeiro grau, quer seja com o empregado e/ou com seu respectivo cônjuge.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA

A **ENCORA** fornecerá, gratuitamente, a todos os empregados, a participação em Plano de Seguro de Vida e de Acidentes Pessoais em grupo, de livre escolha da **ENCORA**. Os empregados, ao optarem por este benefício, terão acesso às condições constantes da apólice de seguro de vida em grupo. O empregado deverá apresentar para a seguradora as informações pessoais e de saúde necessárias para que o mesmo seja incluído em referida apólice. Não será de responsabilidade da **ENCORA** a não inclusão do empregado na apólice em decorrência da recusa do mesmo em fornecer as informações necessárias ou ainda em decorrência de condição de saúde específica que impeça a sua inclusão na apólice especificada pela companhia de seguro.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DIÁRIAS E ADIANTAMENTO DE DESPESAS

No caso de prestação de serviços externos que resulte ao empregado despesas superiores às habituais, no que se refere a transporte, estadia e alimentação, e desde que tais despesas não estejam anteriormente

contratadas, a **ENCORA** reembolsará a diferença que for comprovada. A **ENCORA** disponibilizará para os empregados que necessitarem, um cartão de crédito corporativo, de titularidade exclusiva do empregado, com limites pré-determinados, o qual poderá ser utilizado por este como meio de facilitar a realização das despesas decorrentes do trabalho realizado. As regras de utilização do referido cartão serão objeto de termo aditivo ao contrato de trabalho, sendo o empregado responsável pela prestação de contas e pelo pagamento do referido cartão, uma vez que o numerário necessário para tal pagamento, desde que cumpridas às regras de utilização, será disponibilizado previamente pela **ENCORA**.

A **ENCORA** poderá, sempre que o empregado não cumprir as regras, efetuar o desconto dos valores indevidos (não comprovados ou irregulares) do salário do empregado do mês seguinte ao da constatação do fato, ou ainda, de suas verbas rescisórias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - UTILIZAÇÃO DO ESTACIONAMENTO

A **ENCORA** disponibilizará formalmente através de sua intranet as regras e critérios de utilização das vagas dos diversos tipos de estacionamento existentes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

A **ENCORA** fornecerá a todos os empregados, a participação em Plano de Previdência Privada, de livre escolha da mesma, sendo que os empregados, ao optarem por este benefício, estarão aderindo às seguintes condições gerais, além das condições constantes do contrato apresentado pela instituição de previdência privada selecionada:

1. O empregado, ao optar pelo referido benefício, irá definir o valor mensal que irá contribuir ao Plano de Previdência Privada. A **ENCORA** irá contribuir com igual valor da contribuição do empregado, porém, limitado ao máximo de 4% (**quatro por cento**) do valor da remuneração mensal bruta do empregado, não incidindo sobre comissões, prêmios, bônus, PLR, ou quaisquer outros valores adicionais eventualmente percebidos pelo empregado. A opção deverá ser efetuada pelo empregado em, no máximo, 30 (trinta) dias contados da data de sua admissão. Ultrapassado este prazo sem que o empregado tenha feito a opção, somente poderá fazer a mesma no período autorizado pela **ENCORA**, que é entre 01/03 e 15/03 de cada ano, onde poderão ser efetuadas alterações, inclusões ou exclusões, para vigerem a partir de abril de cada ano.
2. O empregado poderá aderir ao plano, solicitar sua retirada deste ou ainda alterar os parâmetros de sua contribuição, somente uma vez por ano no mês de março.
3. Qualquer empregado poderá aderir ao plano, independentemente do tempo de serviço na **ENCORA**.
4. O empregado deverá apresentar para a companhia de previdência privada as informações pessoais necessárias para que o mesmo seja incluído no plano. Não será de responsabilidade da **ENCORA** a não inclusão do empregado em decorrência da recusa do mesmo em fornecer as informações necessárias especificadas pela instituição de previdência privada.
5. Resgates parciais ou totais das contribuições efetuadas exclusivamente pelo empregado poderão ser realizados por este a qualquer momento, com base na legislação vigente, sendo este totalmente responsável pelos impostos e taxas que venham a incidir sobre referido resgate, e obedecendo as regras vigentes da **empresa** de previdência privada.
6. Resgates parciais ou totais das contribuições efetuadas pela **ENCORA** somente serão possíveis para os empregados que tenham, na data do mesmo, mais do que 3 (três) anos consecutivos de registro na **ENCORA**, obedecendo as seguintes regras: i) de 3 anos completos e consecutivos à 3 anos e 11 meses completos e consecutivos, a possibilidade de resgatar 30% (trinta por cento) do saldo existente na data da solicitação do resgate; ii) de 4 anos completos e consecutivos à 4 anos e 11 meses completos e consecutivos, a possibilidade de resgatar 60% (sessenta por cento) do saldo existente na data da solicitação do resgate, caso não tenha solicitado resgate anteriormente e iii) mais de 5 anos completos e consecutivos, a possibilidade de resgatar 100% (cem por cento) do saldo existente na data da solicitação do resgate. Em qualquer das opções acima, o empregado poderá efetuar um único pedido de resgate (obedecidas as condições acima) dentro do período anterior à 5 (cinco) anos completos e consecutivos. Após 5 (cinco) anos completos e consecutivos, o empregado poderá efetuar um pedido adicional de resgate das contribuições efetuadas pela **ENCORA** a cada período de 02 (dois) anos completos.

7. Nos casos em que o empregado vier a ser desligado da **ENCORA**, por demissão por justa causa, o mesmo não poderá, em hipótese alguma, resgatar as contribuições efetuadas pela **ENCORA**, e que constem do seu saldo na data de sua demissão, independentemente do tempo de contrato de trabalho que ele tenha.
8. Nos casos em que o empregado for demitido pela **ENCORA**, sem justa causa, independentemente do prazo do seu contrato, poderá retirar integralmente a parte das contribuições efetuadas pela **ENCORA**.
9. Nos casos em que o empregado solicitar o seu pedido de demissão, o resgate das contribuições efetuadas pela **ENCORA** seguirá as mesmas regras do item 6) acima.
10. No mês de admissão do empregado, o desconto da contribuição referente à previdência privada, bem como a contrapartida da **ENCORA**, serão proporcionais ao salário recebido a partir da data de sua admissão, tendo como base de cálculo o valor pago a título de salário proporcional àquele mês.
11. Na hipótese de demissão sem justa causa, a base de cálculo para as contribuições, tanto da parte do empregado quanto da parte da **ENCORA**, será o valor proporcional referente aos dias de aviso prévio indenizado e ao saldo de salários proporcional aos dias efetivamente trabalhados no mês. Na hipótese de pedido de demissão, a base de cálculo será o valor do saldo de salários proporcional aos dias efetivamente trabalhados no mês de rescisão.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES

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

Parágrafo Único - O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o empregado, obedecidos os dias e hora designados pelo **SINTPq** para a realização do ato. A **ENCORA** poderá não homologar, de forma presencial, as rescisões dos empregados que tenham residência fora da Região Metropolitana de Campinas.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE GESTANTE

Será assegurada a estabilidade provisória da empregada gestante, desde a data da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SALVAGUARDAS DOS PRÉ-APOSENTADOS

A **ENCORA** assegura aos seus empregados, com pelo menos 5 (cinco) anos de vínculo empregatício com a **ENCORA**, a garantia de emprego durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data da aquisição do direito à aposentadoria voluntária, conforme legislação previdenciária que estiver em vigor para idade mínima de aposentadorias, exceto nos casos de **demissão por justa causa ou de avaliação de desempenho insatisfatória**. **Caberá ao empregado informar por escrito à ENCORA sob referida condição** de pré-aposentado, apresentando a documentação comprobatória, para fazer jus à aplicação de referido benefício.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO HOMOAFETIVA

A **ENCORA** reconhece e garante tratamento igualitário para todos os seus empregados, independentemente de orientação sexual, religiosa ou política, garantindo a todos os mesmos direitos e benefícios praticados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARGO DE CONFIANÇA

Em decorrência do artigo 611, letra A, Inciso V, da CLT (incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) as partes reconhecem, de comum acordo, que os empregados da **ENCORA** que estão registrados nos cargos de Arquitetos de Sistemas, Gerentes, Gerentes de Projeto, Coordenadores (à exceção Coordenadores de Professional Services), Supervisores, Diretores e Vice Presidentes, independentemente do nome e nível do cargo, mas sempre de acordo com o Plano de Cargos e Salários da **ENCORA**, desde que possuam alta responsabilidade inerente ao cargo, de forma interna e perante o cliente, e tomam decisões gerenciais e técnicas, de forma autônoma, que influenciam diretamente no resultado de projetos e consequentemente no resultado da companhia (faturamento e lucro). Os empregados nestes cargos são lideranças técnicas perante os clientes e demais empregados da **ENCORA** e, por conta do acima exposto, são remunerados de forma diferenciada em relação aos demais empregados (conforme previsto na legislação), e são caracterizados especificamente como cargos de confiança e não efetuam apontamento de horas, atendendo aos requisitos legais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DOCUMENTAÇÃO FORMATO DIGITAL (MEIO ELETRÔNICO)

Toda a documentação relativa ao processo de admissão, demissão, ou ainda qualquer tipo de alteração decorrente do contrato de trabalho do empregado poderá ser fornecido e recebido por meio eletrônico (e-mail), com a devida certificação digital, salvo aqueles que forem imprescindíveis a assinatura presencial por determinação legal.

Engloba-se na presente cláusula, a assinatura do contrato de trabalho, seus aditivos, alterações, bem como a rescisão do contrato de trabalho, e ainda o envio de informações e dados pessoais, pedidos de férias, antecipação de décimo terceiro, solicitação, alteração ou cancelamento de benefícios decorrentes de qualquer tipo ou modalidade, alteração ou cancelamento de beneficiários, autorização de desconto, entrega de atestados médicos, ou quaisquer outros que sejam relacionados, direta ou indiretamente ao contrato de trabalho, incluindo o registro da CTPS do empregado, e ainda a assinatura do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT).

Engloba-se ainda na presente cláusula, a assinatura do controle de jornada, autorização de desconto em folha de pagamento, de termos aditivos e anexos de qualquer título, tais como direito de imagem, confidencialidade, direito autoral, termos de adesão aos demais convênios, parcerias, e outros que venham a ser ofertados pela **ENCORA**.

Os empregados poderão também, utilizando-se do e-mail com certificação digital, ou ainda através de outras ferramentas similares disponíveis no mercado, participar e votar em assembleias do sindicato referentes a deliberações, rejeição e aprovação de condições do Acordo Coletivo de Trabalho, da Participação nos Lucros e Resultados, e ainda em votações de pesquisa de opinião e outras, incluindo-se neste rol, a participação e votação em assembleias de eleição de membros da Comissão Interna Prevenção de Acidentes (CIPA).

As regras acima aplicam-se a todo contrato de trabalho vigente, independentemente do regime de trabalho que tenha sido optado pelo empregado, quer seja presencial ou de teletrabalho (home office).

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TELEMEDICINA - EXAMES E CONSULTAS OCUPACIONAIS (MEIO ELETRÔNICO)

Os exames médicos ocupacionais periódicos, admissionais e demissionais poderão ser efetuados de forma digital (Telemedicina) como forma de suportar as demandas de atendimento ocupacional, bem como para realização de exames médicos ocupacionais, admissionais e demissionais, através de médicos e/ou clínicas médicas, como forma de promoção à saúde, para fins de assistência e prevenção de doenças e lesões, uma vez que esta forma de atendimento médico protege a saúde, e é uma forma segura de atendimento que tem por objetivo sobretudo proteger a saúde, minimizando a exposição, preservando a saúde não somente do empregado como também de seus familiares.

Os exames médicos efetuados por esta modalidade serão sempre efetuados, exclusivamente, entre o médico e o empregado.

Os atestados deverão ser obrigatoriamente entregues no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas contados da data de início do atestado. Como forma de facilitar, agilizar e preservar os dados médicos da entrega, o empregado deverá obrigatoriamente efetuar a entrega do atestado através do sistema de controle de ponto utilizado pela **ENCORA**, e informando por e-mail direcionado à área de recursos humanos, com cópia ao seu gestor imediato. Atestados médicos que não forem incluídos no sistema pelo empregado dentro do prazo acima informado, não serão aceitos pela **ENCORA**.

Os atestados decorrentes de exames efetuados através desta modalidade, deverão conter os elementos mínimos necessários para comprovação de sua veracidade, sendo o empregado totalmente responsável pela validade e legalidade do atestado, bem como pela veracidade das informações. Os atestados médicos com prazo de afastamento superior a 5 (cinco) dias de afastamento, autorizarão a **ENCORA** a solicitar o comparecimento do empregado junto ao médico do trabalho da **ENCORA** para fins de acompanhamento do caso e, quando necessário, para acompanhamento da sua condição de saúde ocupacional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UTILIZAÇÃO DE DADOS PESSOAIS (LGPD)

Todas as informações pessoais fornecidas pelo empregado, inclusive dados pessoais sensíveis, sempre em observância com a legislação vigente, observando os princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência previstos na legislação poderão ser tratados pela **ENCORA** para as finalidades decorrentes direta ou indiretamente da relação de emprego e respectivas atividades laborais, tais como concessão de benefícios, gratificações, incentivos, adicionais, assistências, auxílios e procedimentos.

Parágrafo Primeiro - O empregado reconhece que o tratamento de seus dados pessoais é essencial à realização destas atividades pela **ENCORA**, e que, a ausência ou incorreção de seus dados poderá impossibilitar a concessão de alguns benefícios e o cumprimento de obrigações legais. Desta forma, o empregado compromete-se a manter seus dados e informações pessoais devidamente atualizados junto à **ENCORA**, no que diz respeito a seu endereço, números de telefone, e-mail, estado civil, filhos, informações bancárias, dentre outras, para que a **ENCORA** possa manter e cumprir com suas obrigações legais e declara ter total conhecimento e aceitação que as correspondências encaminhadas pela **ENCORA**, para os endereços de seu conhecimento serão sempre consideradas como entregues e recebidas, independentemente de qualquer tipo de resposta que vier a ser recebida. Referida obrigação mantém-se durante a vigência do contrato de trabalho, mesmo em caso de férias, licença ou afastamento legal do empregado e ainda pelo período pós rescisão do referido contrato de trabalho, para fins de informações e comunicados posteriores.

Parágrafo Segundo - O empregado reconhece e assume integral responsabilidade pelos seus próprios dados e informações pessoais, bem como os dados e informações pessoais entregues por ele, referentes ao seu cônjuge e dependentes, tendo autorização expressa para o fornecimento e entrega das mesmas para a **ENCORA**.

Parágrafo Terceiro - O empregado autoriza que a **ENCORA** utilize-se internamente, bem como forneça para terceiros, informações e dados de sua propriedade pessoal, e os de seu cônjuge e dependentes, para o cumprimento de obrigações legais ou contratuais estritamente decorrentes da relação empregatícia entre o funcionário e a **ENCORA**, realizando todas as operações de tratamento necessárias, não se limitando, mas para fins de armazenamento de todos os seus dados pessoais, inclusive os acessíveis no banco de dados da **ENCORA**, autorizando a utilização, apresentação e tratamento para fins de apresentação a órgãos governamentais, em atos fiscalizatórios, em processos administrativos ou judiciais, em sistemas ou softwares de gestão e controle de ponto, de folha de pagamento, previdência, benefícios, seguros ou

quaisquer outros que venham a ser necessários, para pessoas físicas, jurídicas, clientes, parceiros, ou ainda empresas do grupo da **ENCORA**, para toda e qualquer finalidade necessária para a execução das atividades contratuais decorrentes, direta ou indiretamente, do objeto social da **ENCORA**.

Parágrafo Quarto - A ENCORA se compromete a sempre informar previamente os empregados nos casos em que os dados de seus cônjuges e/ou dependentes forem solicitados à **ENCORA** em decorrência de contratos comerciais com seus clientes, podendo o empregado se opor, dentro do prazo de 2 (dois) dias, para que referidos dados não sejam entregues. A ausência de oposição será considerada como aceitação e concordância.

Parágrafo Quinto - O empregado também autoriza expressamente (para fins de cumprimento de todas as exigências da legislação LGPD), o fornecimento, meramente exemplificativo, de sua qualificação pessoal, dados e cópias de documentos pessoais, holerites, informações de remuneração, informações particulares suas de seus dependentes legais, fotografia, imagem, dados biométricos, exames admissionais, ocupacionais, demissionais, dentre outros, incluindo exames, laudos, relatórios médicos, atestados, com respectivos resultados, controles de ponto e similares, dentre outros, incluindo todas as informações referentes ao e-Social.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados abrangidos por este acordo coletivo é de **40 (quarenta) horas** semanais, como regra geral, para todos os empregados, de conformidade com o estabelecido nos contratos individuais de trabalho. A **ENCORA** poderá efetuar alterações nas modalidades de jornada de trabalho, tais como jornada de 12 x 36 horas, jornadas mistas, ou quaisquer outras previstas na legislação, para seus empregados, desde que estas alterações sejam compatíveis com as atividades a serem exercidas. Nestas hipóteses, a **ENCORA** fornecerá para os empregados registrados nestas outras modalidades de jornada, os mesmos benefícios que oferece para os empregados da jornada padrão de **40 (quarenta) horas** semanais.

A **ENCORA** poderá negociar diretamente com seus empregados, em termo aditivo específico, para alternar, sempre que for necessário, contratos de trabalho com jornada padrão de **40 (quarenta) horas** semanais para outras modalidades de jornadas e vice-versa, respeitadas as condições previstas na legislação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TELETRABALHO (HOME OFFICE)

Considera-se teletrabalho (home office), o regime de trabalho e prestação de serviços, de forma preponderante, fora das dependências físicas da **ENCORA**, em regime integral e regular, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se confundam com o trabalho externo, independentemente do controle de horário. Considera-se como preponderante, o trabalho e prestação de serviços realizado em proporção superior a 80% (oitenta por cento) da execução das atividades mensais fora das dependências da **ENCORA**.

A **ENCORA** poderá negociar, também diretamente com seus empregados, para alterar, sempre que for necessário, contratos de trabalho no regime presencial para contrato de trabalho em regime de teletrabalho (Home Office), quer seja de forma parcial ou total e vice-versa, mediante termo aditivo, restando garantido prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias. Nesta hipótese, a cada caso específico, a **ENCORA** negociará com o empregado se haverá ou não o fornecimento de equipamentos específicos para o teletrabalho, bem como eventuais despesas com manutenção ou fornecimento dos mesmos, incluindo os referentes à infraestrutura adequada à prestação do teletrabalho (Home Office).

Qualquer empregado poderá solicitar a mudança para o regime de teletrabalho (Home Office) integral, cabendo ao seu gestor imediato, de acordo com as condições e especificações do trabalho, autorizar ou não o referido pedido, uma vez que é prerrogativa da **ENCORA** por aceitar ou não a referida solicitação.

Durante a vigência do regime de teletrabalho (Home Office) integral, a **ENCORA** pagará ajuda de custo, para custeio de despesas com energia, internet, e outras relacionadas, o valor mensal de R\$ 204,92

(duzentos e quatro reais e noventa e dois centavos) **já reajustado pelo índice constante da cláusula terceira deste ACT.**

Todos os empregados da **ENCORA** estão em regime de teletrabalho (Home Office) integral, por tempo indeterminado, e enquanto permanecerem nesta modalidade, continuarão recebendo ajuda de custo mensal supra referenciada. No entanto, a **ENCORA** se compromete a analisar a viabilidade de uma proposta de ajuda de custo pro-rata para teletrabalho (Home Office) parcial, antes do retorno dos empregados ao trabalho presencial.

A necessidade de comparecimento às dependências físicas da **ENCORA** para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado na sede da **ENCORA**, ainda que em dias sucessivos, não descaracteriza o regime de teletrabalho (home office), desde que tal comparecimento não seja realizado de modo preponderante, conforme previsto acima.

A **ENCORA** fornecerá, em regime de comodato ou através de cessão de uso mediante assinatura de termo de responsabilidade específico, os equipamentos e a infraestrutura tecnológica necessária e adequada à realização dos trabalhos, conforme previsão legal.

O empregado se responsabilizará pelo correto uso e conservação dos equipamentos e materiais a ele disponibilizados, obedecendo e cumprindo integralmente os termos de segurança, internet, confidencialidade, bem como todos os demais relacionados, durante todo o período de teletrabalho (home office), até que estes retornem à **ENCORA**, quando da mudança do regime de trabalho, ou da substituição dos equipamentos, ou ainda do desligamento do empregado.

Os equipamentos deverão ser retornados em estado compatível com aquele recebido pelo empregado, salvo desgastes naturais, restando acordado que o empregado, desde já, autoriza a **ENCORA** a descontar do seu salário, ou de seu Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), através da folha de pagamento, eventuais prejuízos sofridos e apurados pela **ENCORA** pelos reparos necessários, pelo uso indevido ou pela não devolução do equipamento.

A entrega e devolução dos equipamentos necessários à execução do teletrabalho (home office) será efetuada mediante documento específico, e são de responsabilidade da **ENCORA**, podendo esta requerer ao empregado que as realize, mediante o custeio e reembolso pela **ENCORA** das despesas de transporte incorridas pelo empregado.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Para fins de ausência justificada, o empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, desde que devidamente comprovado (a), sem prejuízo de seu salário:

- a) Até **2 (dois)** dias úteis, em caso de falecimento de **sogros ou avós**;
- b) Até **5 (cinco)** dias úteis, em caso de falecimento do **cônjuge, companheiro, pais, filhos, irmão, padrasto ou madrasta**, ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, viva sob sua dependência econômica, comprovada pela apresentação da Declaração de Imposto Renda Pessoa Física, onde deverá constar expressamente como dependente legal;
- c) No caso de casamento ou reconhecimento de união estável efetuada em cartório, mediante a lavratura de escritura pública, de empregado, a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos, a critério do empregado, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.
- d) Por 1 (um) dia, em caso de internação, 1 (um) dia em caso de alta hospitalar de cônjuge ou filho menor de idade, devidamente comprovado;
- e) A exceção do item "c" acima, os prazos dos demais itens acima iniciam-se sempre no dia seguinte ao da ocorrência do evento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

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, independentemente do local de realização da mesma.

Parágrafo Primeiro - Os empregados terão acesso direto, via sistema de controle de horas, ao seu extrato de Banco de Horas, atualizado de forma on-line diariamente, não sendo necessária a emissão de relatórios mensais de extrato de banco de horas.

Parágrafo Segundo - O sistema do Banco de Horas disponibilizará as seguintes informações aos empregados:

- a) **Créditos:** horas extras trabalhadas pelos empregados durante sua jornada diária de trabalho; e
- b) **Débitos:** horas não trabalhadas na jornada diária de trabalho que não se enquadrem como ausências justificáveis em lei, em especial o artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho; e
- c) **Saldo:** resultado da diferença entre os Créditos e os Débitos do trabalhador, dando a ele a oportunidade de compensação (Saldo Credor) ou a obrigação de cumprimento de horas (Saldo Devedor).

Parágrafo Terceiro - O registro do início e fim de cada período de trabalho, incluindo horário de almoço de 01 (uma) hora, para fins de controle da jornada de trabalho e devido cômputo de Créditos e Débitos no Banco de Horas será realizado por cada um dos empregados da **ENCORA** a partir dos apontamentos efetuados diretamente por este no sistema de controle de horas. Os empregados em viagem pela **ENCORA** também podem acessar o sistema remotamente e inserirem seus próprios horários de entrada e saída, incluindo as horas de viagem a trabalho, as quais deverão ser anotadas na forma como efetivamente realizadas, independentemente de data e horário de início e fim dos respectivos deslocamentos.

Parágrafo Quarto - as horas que comporão o crédito serão computadas pelo sistema de banco de horas, sempre na proporção de um para um, independentemente do dia e horário em que as mesmas forem realizadas.

Parágrafo Quinto - a compensação do Saldo Credor ou a compensação do saldo devedor deverão ser acordados entre o empregado e seu superior imediato, prevalecendo, quando necessário, os interesses do funcionário. O Departamento de Recursos Humanos deverá ser informado do acordo. A **ENCORA** poderá no caso dos empregados que atuem na jornada de 12x36, ou ainda em casos excepcionais de empregados no regime normal de trabalho optar pela não compensação de eventuais horas extras realizadas, efetuando o pagamento das mesmas, com os acréscimos legais, ao empregado ou grupo de empregados que as tenha realizado.

Parágrafo Sexto - o Departamento de Recursos Humanos apurará, mensalmente, para cada um dos empregados, o eventual Saldo Credor com mais de 150 (cento e cinquenta) horas, e ocorrendo, a quantidade de horas que ultrapassou este limite de horas, será pago no primeiro pagamento salarial subsequente, mediante conversão em horas extras, que serão pagas com os devidos acréscimos legais, quando existirem.

Parágrafo Sétimo - o Departamento de Recursos Humanos apurará, mensalmente, para cada um dos empregados, o eventual Saldo Credor com mais de 9 (nove) meses, que não tenha sido compensado até então, independentemente da quantidade de horas, e o eventual saldo credor com mais de 9 (nove) meses, será pago no primeiro pagamento salarial subsequente, mediante conversão em horas extras, que serão pagas com os devidos acréscimos legais, quando existirem.

Parágrafo Oitavo - o Saldo Devedor não se extingue em qualquer prazo, necessariamente devendo ser cumprido ou, a critério da **ENCORA**, abonado.

Parágrafo Nono - na hipótese de rescisão contratual entre o empregado e a **ENCORA**, havendo Saldo Credor, caberá à **ENCORA** pagar ao empregado, conforme as disposições legais, em especial do art. 59, §3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Décimo - Fica estabelecido que o máximo de horas acumuladas permitidas no banco de horas é de 150 (cento e cinquenta) horas e, caso este número seja ultrapassado em qualquer tempo, as horas adicionais deverão ser pagas, conforme a lei, no mês posterior ao fato ocorrido.

Parágrafo Décimo Primeiro - Em caso de rescisão contratual, havendo crédito em favor do empregado, a **ENCORA** efetuará o pagamento devido. Havendo débito, a **ENCORA** arcará com o mesmo sem efetuar qualquer desconto do empregado, salvo se o empregado tiver pedido demissão, ou tenha sido demitido por justa causa, hipótese em que o saldo será descontado das verbas rescisórias.

Parágrafo Décimo Segundo - Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho estarão dispensados do controle da jornada de trabalho, bem como não terão computadas as horas extraordinárias, nos termos do artigo 62 da CLT. Para esses empregados, tal condição será anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados.

Parágrafo Décimo Terceiro - O sistema de apontamento e controle de horas da **ENCORA** está caracterizado como um sistema de controle da jornada de trabalho dos empregados e atende integralmente as disposições da Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e do Emprego.

Parágrafo Décimo Quarto - Por força do presente acordo coletivo de trabalho, sempre que for do interesse da **ENCORA** e/ou do seu cliente final, a jornada de trabalho poderá ser alterada, e será dispensado o acréscimo de salário decorrente de horas extras em um dia que forem compensadas pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas.

Parágrafo Décimo Quinto - Para fins de pagamento de horas extras aos empregados, em qualquer das situações previstas nesta cláusula, poderá a **ENCORA**, considerar os apontamentos efetuados a cada 30 (trinta) dias, tendo como período compreendido entre o dia 25 de um mês e o dia 24 do mês subsequente, para que seja possível o processamento das horas extras e correspondente pagamento na folha do mês subsequente, uma vez que esta é sempre paga no primeiro dia útil de cada mês.

Parágrafo Décimo Sexto - A partir de 01 de Janeiro de 2022, os empregados que expressamente solicitarem, a seu critério pessoal, trabalhar aos domingos e feriados, permitindo a troca das horas trabalhadas nestes dias com outros dias úteis, terão os créditos e débitos de referidas horas trabalhadas ou compensadas, lançadas no banco de horas vigente, na proporção de um para um. Nos casos em que a **ENCORA** expressamente solicitar ao empregado para que este trabalhe aos domingos e feriados, as horas trabalhadas serão pagas, com base na legislação vigente, com os devidos acréscimo legais, na folha salarial do mês subsequente.

Parágrafo Décimo Sétimo - A **ENCORA** poderá solicitar, mediante envio de e-mail informativo, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis, que o empregado fique em regime de sobreaviso por períodos de até 7 (sete) dias consecutivos, sendo que as horas deste período serão computadas e pagas na forma prevista na legislação trabalhista vigente.

Parágrafo Décimo Oitavo - Na eventualidade do empregado, estando em regime de sobreaviso, vir a ser efetivamente acionado para trabalhar, as horas extras realizadas serão devidamente computadas e pagas, com os devidos acréscimos legais, no mês subsequente à realização das mesmas, sempre obedecendo integralmente os intervalos interjornada previstos na legislação.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

A **ENCORA** poderá conceder férias aos seus empregados em até 03 (três) períodos, conforme previsto em lei, independentemente da data da contratação do empregado, sendo que o menor período deverá sempre ser de 5 (cinco) dias, nas seguintes possibilidades:

- a) pagamento de abono pecuniário de 10 (dez) dias e período único de férias de 20 (vinte) dias;
- b) pagamento de abono pecuniário de 10 (dez) dias e 02 (dois) períodos de 10 (dez) dias;
- c) pagamento de abono pecuniário de 10 (dez) dias e 02 (dois) períodos sendo um de 05 (cinco) dias e um de 15 (quinze) dias, ou vice-versa;
- d) sem pagamento de abono pecuniário e 01 (um) período de 30 (trinta) dias;

- e) sem pagamento de abono pecuniário e 02 (dois) períodos, sendo um de 10 (dez) dias e outro de 20 (vinte) dias, ou vice-versa;
- f) sem pagamento de abono pecuniário e 02 (dois) períodos idênticos de 15 (quinze) dias cada um;
- g) sem pagamento de abono pecuniário e 03 (três) períodos, sendo um de 20 (vinte) dias e 02 (dois) de 05 (cinco) dias cada um;
- h) sem pagamento de abono pecuniário e 03 (três) períodos, sendo um de 05 (cinco) dias, um de 10 (dez) dias e um de 15 (quinze) dias;
- i) sem pagamento de abono pecuniário e 03 (três) períodos idênticos de 10 (dez) dias cada um;

Parágrafo Primeiro - Em todos os casos em que houver solicitação de pagamento do abono de forma pecuniária, este será obrigatoriamente de 10 (dez) dias, e será efetuado quando do primeiro período de férias.

Parágrafo Segundo - A **ENCORA** sempre procurará atender as solicitações dos empregados, e, caso solicitado formalmente por este, se compromete a envidar os melhores esforços para que os períodos de férias dos empregados estudantes, quando possível, preferencialmente coincidam com as férias escolares.

Parágrafo Terceiro - A **ENCORA** cumprirá com as seguintes regras adicionais para a concessão das férias:

- a) comunicará aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais.
- b) As férias individuais, desde que conste o ciente expresso do empregado, poderão ter início em dia útil, exceto as sextas-feiras, devendo as horas já trabalhadas na semana, por força de compensação de sábados ou dias pontes, serem remuneradas como extraordinárias.
- c) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares. O início das férias coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana.
- d) A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias que trata o inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas.
- e) Essa parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.
- f) Esta remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á às férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.
- g) No prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra (a) acima, o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT.
- h) É vedado à **ENCORA** interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados.
- i) No caso de cancelar a concessão de férias já comunicadas conforme a letra (a) acima, a **ENCORA** deverá ressarcir as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento, desde que devidamente comprovadas.
- j) O empregado cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, até 15 (quinze) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE

A ENCORA concederá a licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias às empregadas, contados a partir do primeiro dia útil subsequente ao dia do nascimento do filho, ou a partir da data de solicitação expressa por parte da empregada, caso esta solicitação ocorra em até 30 (trinta) dias da data prevista para o parto, mediante apresentação de atestado médico. A licença maternidade também será concedida às empregadas que adotarem ou obtiverem a guarda judicial para fins de adoção de criança de até 12 (doze) anos de idade incompletos.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE

A ENCORA concederá a licença paternidade de **20 (vinte) dias** aos empregados, contados a partir do primeiro dia útil subsequente ao dia do nascimento do filho. A licença paternidade também será concedida aos empregados que adotarem ou obtiverem a guarda judicial para fins de adoção de criança de até 12 (doze) anos de idade incompletos.

Parágrafo Único – A licença de 20 (vinte) dias será estendida para 180 (cento e oitenta) dias aos empregados que comprovadamente incorram nas seguintes situações:

- a) falecimento da mãe do recém-nascido em até 180 (cento e oitenta) dias contados a partir da data do nascimento do filho, quando então iniciar-se-á o prazo restante da referida licença paternidade até que se complete o prazo total de 180 (cento e oitenta) dias;
- b) internação da mãe do recém-nascido por doença, enquanto perdurar o período de internação desta, limitado ao prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias contados a partir do nascimento do filho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARENTAL

Para os casos não cobertos nas licenças maternidade e paternidade descritas acima, a **ENCORA** concederá a licença parental de 180 (cento e oitenta) dias aos empregados que adotarem ou obtiverem a guarda judicial para fins de adoção de criança de até 12 (doze) anos de idade incompletos. Nestes casos, a licença parental será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda ao adotante ou ao guardião. Nos casos em que a adoção ou guarda judicial seja conjunta por dois empregados da **ENCORA**, ensejará a concessão da licença parental de 180 (cento e oitenta) dias a apenas um dos empregados (adotante ou guardião), cabendo ao outro empregado (adotante ou guardião) a concessão da licença parental limitada à 20 (vinte) dias. Para a concessão do benefício da licença parental será indispensável que conste na nova certidão de nascimento da criança o nome do segurado ou da segurada adotante; ou no caso do termo de guarda para fins de adoção, que conste o nome do segurado guardião ou da segurada guardiã. A **ENCORA** concederá a licença parental de 20 (vinte) dias aos empregados cujo cônjuge ou companheiro for beneficiário de licença maternidade. Neste caso, para a concessão do benefício da licença parental será indispensável que seja apresentado pelo empregado o documento comprobatório do casamento (certidão de casamento) ou da escritura pública de declaração de união estável.

Parágrafo Primeiro – A licença parental de 20 (vinte) dias será estendida para 180 (cento e oitenta) dias aos empregados que comprovadamente incorram nas seguintes situações:

1. Falecimento do cônjuge detentor da licença de 180 (cento e oitenta) dias contados a partir da data do nascimento, adoção ou guarda do filho, quando então iniciar-se-á o prazo restante da referida licença parental até que se complete o prazo total de 180 (cento e oitenta) dias;
2. Internação do cônjuge detentor da licença de 180 (cento e oitenta) dias por doença, enquanto perdurar o período de internação deste, limitado ao prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias contados a partir do nascimento, adoção ou guarda do filho;

Parágrafo Segundo - A licença parental também será concedida pela **ENCORA** aos seus empregados caso ocorram situações e casos similares aos acima previstos, desde que obedecidos os princípios e condições que norteiam a concessão da licença parental.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - NOVOS EMPREGADOS

Para todos os empregados admitidos durante a vigência deste acordo, a **ENCORA** entregará carta de apresentação do **SINTPq**, seja físico ou virtual, formulário para filiação ao sindicato, e Acordo Coletivo vigente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CAMPANHA DE FILIAÇÃO

A **ENCORA** disponibilizará espaço em suas instalações, mediante prévio agendamento, para que o **SINTPq** possa fazer sua campanha de filiação, pelo menos durante 5 (cinco) dias ao ano.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LIVRE ACESSO AS INFORMAÇÕES

A **ENCORA** se compromete a entregar, quando solicitado, as informações e dados constantes de relatórios periódicos da **ENCORA referentes à quantidade de empregados, média salarial, dentre outras**, desde que se constituam em informações e dados de domínio público. A **ENCORA** não entregará informações pessoais, particulares ou individualizadas de seus empregados.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTO PARA O SINDICATO

A **ENCORA** descontará de todos os empregados, através da folha de pagamento, a favor do **SINTPq**, as contribuições financeiras obrigatórias e outras aprovadas pela Assembleia Geral da categoria. Referido desconto deverá ser efetuado quando do fechamento da folha salarial do mês de Dezembro de cada ano.

Parágrafo Único - Após a aprovação em Assembleia, o **SINTPq** dará a mais ampla divulgação das condições e valores dos descontos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL

A **ENCORA** descontará de todos os empregados, após assinatura da minuta e período de oposição da contribuição negocial, através da folha de pagamento, a favor do **SINTPq**, as contribuições financeiras aprovadas pela Assembleia Setorial da categoria.

Parágrafo Primeiro - Por conta do presente Acordo Coletivo, a **ENCORA** descontará de todos os seus empregados, 4% (quatro por cento) do salário nominal, a título de COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL, sendo 1% ao mês.

Parágrafo Segundo - O período considerado para o trabalhador se opor a cota de participação negocial será de 10 dias úteis, compreendendo o período entre 25/11/2024 até 06/12/2024 através do e-mail sustentabilidade@sintpq.org.br. O **SintPq** deverá encaminhar a lista completa dos nomes dos empregados que fizeram a oposição até impreterivelmente o dia 13/12/2024, para que os lançamentos devidos possam ser efetuados em folha de pagamento.

Parágrafo Terceiro - Os trabalhadores que comprovarem estar em período de férias, em viagem a trabalho, afastados e/ou de licença de suas atividades laborais, por qualquer motivo, durante o período de oposição,

terão o período de oposição prorrogado por 10 (dez) dias úteis a contar da sua data de retorno.

Parágrafo Quarto - Para os trabalhadores que forem admitidos durante a vigência do acordo, será concedido um prazo de 10 (dez) dias úteis para oposição através do e-mail sustentabilidade@sintpq.org.br, a partir da sua data de admissão e a cobrança daqueles que não se opuserem deverá ser feita em 4 parcelas iniciando no mês subsequente ao da admissão.

Parágrafo Quinto - Para os trabalhadores que forem desligados durante o período de pagamento, as parcelas restantes deverão ser descontadas das verbas rescisórias.

Parágrafo Sexto - O SINTPq encaminhará até o dia 10 de cada mês, uma lista contendo o nome dos trabalhadores que se opuseram ao desconto. Para os empregados que não se opuserem ao desconto, a ENCORA operacionalizará em folha de pagamento no mês subsequente, bem como, repassará o pagamento através de boleto enviado pelo SINTPq.

Parágrafo Sétimo - Após o repasse dos valores, a ENCORA deverá encaminhar uma lista contendo matrícula funcional, nome e valor descontado de cada empregado, além do número de trabalhadores ativos no momento do recolhimento.

Parágrafo Oitavo - Após a assinatura do acordo coletivo aprovado pelos trabalhadores em assembleia, o SINTPq e a ENCORA farão a divulgação do acordo coletivo de trabalho onde estarão as condições e valores dos descontos, conforme apresentado acima.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÕES SINDICAIS

Qualquer alteração das cláusulas sociais ou implementação de novas regras trabalhistas deverá ser precedida de negociação com o sindicato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CADASTRO DE EMPREGADOS

A **ENCORA** entregará na secretaria sindical do **SINTPq** até o dia 10 de janeiro do ano vigente uma relação contendo nome, PIS, data de admissão e cargo de todos os empregados. Mensalmente até o dia 10 (dez) de cada mês a **ENCORA** encaminhará a relação dos empregados admitidos no período de 01 a 30 do mês anterior.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DISTRIBUIÇÃO DE COMUNICADOS

O **SINTPq** terá livre acesso de comunicação com os empregados da **ENCORA** através de e-mail sendo que a empresa não fará o bloqueio dos mesmos.

DISPOSIÇÕES GERAIS RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - VIGÊNCIA DO ACORDO/ULTRATIVIDADE

A validade deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** será automaticamente prorrogada até a entrada em vigor de novo **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABRANGÊNCIA DO ACORDO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange a todos os empregados da **ENCORA** em efetivo exercício em **31/10/2024**, ou que venham a ser admitidos durante a sua vigência. Na eventualidade de qualquer divergência entre a legislação vigente e o acordado no presente Acordo Coletivo de trabalho, prevalecerão sempre as condições previstas no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

}

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

SERGIO HENRIQUE NUNES BARBOSA
DIRETOR
ENCORA BRAZIL LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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