CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de agosto de 2022 a 31 de julho de 2023 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

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 pisos salariais as seguintes faixas:

Parágrafo Primeiro – Para empregados que exerçam as funções de: (i) “Office boy” – CBO 4122-05; (ii) Recepcionista – CBO 4221-05; (iii) faxineiro – CBO 5143-20; (iv) Porteiro – CBO 5134-25; (v) Vigia – CBO 5174-10; (vi) Auxiliar de serviços gerais – CBO 5143; (vii) Copeira – CBO 5134-25; (viii) Atendente de telemarketing – CBO’s 4223-10 e 4223-15, salário mensal no valor de R$ 1.421,72 (Um mil, quatrocentos e vinte e um reais e setenta e dois centavos).

Parágrafo Segundo – Para os demais empregados, salário mensal de R$ 1.518,99 (Um mil, quinhentos e dezoito reais e noventa e nove centavos).

Parágrafo Terceiro – Os pisos salariais previstos nesta cláusula correspondem a jornada de trabalho de período integral.

Parágrafo Quarto - Este benefício deverá ser reajustado conforme cláusula quarta deste act.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

A FUNDEPAG concederá a seus funcionários, a partir de 01/08/2022, a recomposição inflacionária, conforme IPCA medido no período de 01/08/2021 a 31/07/2022.

Parágrafo Primeiro - Após a recomposição inflacionária a FUNDEPAG propiciará aumento real de 3% a todos os seus empregados.

Parágrafo Segundo - Os benefícios serão reajustados, no mínimo, pelo mesmo percentual que corrigir os salários.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - VALE QUINZENAL

A FUNDEPAG adiantará quinzenal e automaticamente 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS

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

- · 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras no dia;
- · 80% (oitenta por cento) para as excedentes de 2 (duas) diárias; e
- ·100% (cem por cento) as prestadas aos domingos e feriados e dias já compensados

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de R$ 69,00 (Sessenta e nove reais).

Parágrafo Primeiro – A contagem dos triênios inicia-se a partir de 01/01/2009.

Parágrafo Segundo – O adicional será devido a partir do mês em que for completado o triênio, desde que isso ocorra até o dia 15; se ocorrer após o dia 15 será devido a partir do mês seguinte.

Parágrafo Terceiro – O valor do adicional será igual para todos independentemente do salário percebido e da data em que for completado o triênio, devendo ser destacado no recibo de pagamento do empregado.

Parágrafo Quarto - Este benefício deverá ser reajustado conforme cláusula quarta deste act.

CLÁUSULA OITAVA - INDENIZAÇÃO PECULIAR OU GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ao empregado que conte com, no mínimo, 8 (oito) anos de tempo de serviço, por ocasião de sua aposentadoria, será pago uma gratificação de valor correspondente a 150% (cento e cinquenta por cento) de seu último salário, desde que o empregado comunique, por escrito, sua aposentadoria ao empregador no prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados da emissão da carta de concessão, sob pena de perder tal benefício.

Parágrafo Único – A FUNDEPAG efetuará o pagamento da gratificação na folha de pagamento de salário do mês subsequente ao comunicado do empregado.

Adicional Noturno

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno receberá adicional de 30% (trinta por cento) em relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

A **FUNDEPAG** concederá mensalmente, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, vale refeição no valor unitário de, no mínimo, R$ 30,00 (Trinta reais).

Parágrafo Primeiro: Este valor poderá variar, para cima, em função das características regionais do local de execução das tarefas, mas sempre respeitará o mínimo constante do "caput".

Parágrafo Segundo – Os tíquetes deverão ser fornecidos até o primeiro dia útil do mês o qual se refere o benefício, compensando-se no mês subsequente as eventuais interrupções e suspensões do contrato de trabalho havidas no mês de incidência do benefício.

Parágrafo Terceiro – É facultado à **FUNDEPAG**, em substituição da entrega do vale refeição, fornecer alimentação diretamente ao empregado, em seu próprio refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua, devendo sempre zelar pela melhoria da qualidade das refeições e o ambiente onde são servidos os alimentos.

Parágrafo Quarto – O trabalhador contratado para o regime de 6 (seis) horas diárias não terá direito a este benefício.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A FUNDEPAG concederá, mensalmente, AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO, para os funcionários que recebem até 2 (dois) salários mínimos, cesta básica no valor de R$230,00 (duzentos e trinta reais).

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO TRANSPORTE

A FUNDEPAG fornecerá mensalmente o benefício de vale-transporte aos seus empregados que o comprovem a necessidade do uso do transporte público para se deslocar da sua residência até o local da prestação dos serviços, nas seguintes condições:

Parágrafo Primeiro – O vale-transporte será fornecido até o último dia útil do mês ao qual se refere o benefício, através de cartão próprio, de acordo com os dias a serem trabalhados.

Parágrafo Segundo – Ao final do mês de referência serão apurados eventuais dias excedentes trabalhados pelos empregados, bem como eventuais interrupções e suspensões do contrato de trabalho havidas no mês de referência, para fins de pagamento ou exclusão pela FUNDEPAG. Se houver pagamento, será feito o crédito juntamente com o pedido do mês seguinte ao mês de referência. Se houver exclusão, será efetivada na entrega do vale-transporte imediatamente seguinte.

Parágrafo Terceiro - O vale-transporte será custeado pela FUNDEPAG.

Parágrafo Quarto - A FUNDEPAG concederá vale combustível no valor de R$200,00 (duzentos reais) aos trabalhadores que escolherem pelo recebimento do benefício.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONVÊNIO MÉDICO

A **FUNDEPAG** concederá o benefício de assistência médica e hospitalar, no padrão enfermaria, para os trabalhadores que assim optarem, podendo variar de operadora conforme a localidade da prestação dos serviços, de forma a propiciar atendimento pontual e localizado, a critério da FUNDEPAG.

Parágrafo Primeiro - As despesas relativas ao benefício de assistência médica e hospitalar serão rateadas entre a FUNDEPAG e o trabalhador. A FUNDEPAG arcará com no mínimo 80% do valor do benefício e o trabalhador com 20%.

Parágrafo Segundo – Este benefício aplica-se tão somente aos empregados da FUNDEPAG, excluindo-se seus dependentes.

Parágrafo Terceiro – Os empregados que desejem tal benefício deverão solicitá-lo, por escrito, à FUNDEPAG e deverão assinar termo escrito autorizando o desconto em seus vencimentos, nos termos do parágrafo primeiro desta cláusula.

Parágrafo Quarto – Os trabalhadores contratados por prazo determinado de até 12 (doze) meses não terão direito ao benefício constante deste artigo.

Parágrafo Quinto – A prestação da assistência médica e hospitalar não caracteriza verba ou consectário salarial para todos os efeitos legais.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido e desde que conte com mais de 3 (três) anos no emprego, a empresa concederá a seus dependentes previdenciários ou, na falta destes, a seus herdeiros, indenização correspondente a 100% (cem por cento) do seu salário mensal vigente à época do óbito.

Parágrafo Único – Falecendo cônjuge ou filho (a) do empregado, desde que estes sejam comprovadamente dependentes econômicos do mesmo, a empresa pagará a este último a indenização prevista no caput, mantida a exigência pertinente ao tempo de serviço mínimo previsto nesta cláusula.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REEMBOLSO CRECHE

A **FUNDEPAG** concederá o benefício de auxílio creche, da seguinte forma: (i) por meio de creche nas suas instalações; ou, na sua falta, (ii) mediante reembolso a empregada mãe **e ao empregado pai**, até que o filho alcance 24 (vinte e quatro) meses de idade.

Parágrafo Primeiro – Caso a empresa ou a localidade onde **o trabalhador** presta serviços não possua creche em suas instalações, **o empregado**, com filho menor de até 24 meses de idade, poderá fazer jus ao benefício, na importância mensal de até **R$ 362,00 (Trezentos e sessenta e dois reais)**, desde que: (i) comprove, por meio de documento fiscal idôneo, as despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha; ou, ainda, (ii) comprove por meio de registro na CTPS do contrato de trabalho de babá ou pajem e apresente o respectivo recibo mensal de pagamento e comprove o recolhimento das verbas previdenciárias.

Parágrafo Segundo - Dado o seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

Parágrafo Terceiro - Este benefício deverá ser reajustado conforme cláusula quarta deste act.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

A **FUNDEPAG** manterá, sem ônus para os trabalhadores, o benefício de seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados, com valor de indenização igual a, pelo menos, **R$ 19.106,00 (dezenove mil, cento e seis reais)** em caso de morte ou invalidez total permanente.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GYMPASS

A FUNDEPAG poderá conceder aos trabalhadores convênio com empresas do ramo de atividade física (gympass ou similares).

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Todas as rescisões dos contratos de trabalho dos empregados serão realizadas diretamente pela **FUNDEPAG**, como prevê a lei.

Parágrafo Único - De qualquer forma, toda e qualquer rescisão deverá, independentemente do motivo, ser enviada por e-mail ao funcionário com cópia para o SINTIPq, com antecedência mínina de 1 (um) dia útil da homologação.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades
Adaptação de função

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SALÁRIO DO SUCESSOR

Admitido ou promovido empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIDADE DE TRATAMENTO

A FUNDEPAG deverá assegurar que suas políticas de gestão de profissionais garantam a equidade de tratamento e valoração da força de trabalho, independente do gênero, raça, cor, credo, orientação sexual, e qualquer outro aspecto pessoal da diversidade humana e social.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo se dispensada por motivo de justa causa, desde o início da gestação até 6 (seis) meses após o parto.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR

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

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Ao empregado afastado pela Previdência fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa para a demissão, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que conte com, no mínimo, 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que se encontre dentro do prazo inferior a 1 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social, para requerer aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social, se assim reconhecidos por lei ou decisão judicial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO ASSIDUIDADE

Fica garantido 3 (três) dias de ausência remunerada por ano, concedido ao empregado que não tenha saldo negativo superior a 2 (duas) horas no BANCO DE HORAS.

Parágrafo Primeiro - A apuração do saldo no BANCO DE HORAS será feita no dia 20 de janeiro de 2023. Sendo apurado saldo negativo superior a 2 (duas) horas o funcionário perderá o benefício para aquele ano.

Parágrafo Segundo - Caso o funcionário tenha direito ao abono assiduidade, os dias de ausência remunerada poderão ser tirados a qualquer tempo, de forma total ou fracionada, mediante negociação com o chefe imediato.

Parágrafo Terceiro - Tal benefício não é cumulativo, sendo certo que o funcionário que tenha direito ao abono assiduidade deverá utilizá-lo até o dia 20 de janeiro do ano subsequente em que se encerrou a apuração.

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS

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

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A FUNDEPAG aplicará a redução da jornada de trabalho para 35h semanais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

Nos termos do § 2º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica instituído BANCO DE HORAS para os empregados da FUNDEPAG definidos neste Acordo, para a finalidade de compensação de horas trabalhadas além da jornada normal de trabalho, segundo os critérios ora acordados.

Parágrafo Primeiro – O Acordo não se aplicará aos empregados que possuem cargos de confiança e, bem assim, àqueles que exercem cargos sem fiscalização de horário de trabalho.

Parágrafo Segundo –As horas a serem creditadas ou debitadas no BANCO DE HORAS deverão ser autorizadas pelo Gestor da respectiva área ou do Projeto.

Parágrafo Terceiro – As horas executadas em sobrejornada serão lançadas no BANCO DE HORAS na proporção de 01 (uma) para 01 (uma).

Parágrafo Quarto – Em caso de saldo negativo no BANCO DE HORAS do empregado, a compensação de tal débito será efetuada na proporção 01 (uma) para 01 (uma).

Parágrafo Quinto – As horas lançadas no BANCO DE HORAS não compensadas serão computadas para efeito de integração em férias, 13º salário e FGTS, excluindo-se o cômputo em DSR.

Parágrafo Sexto – As horas em sobrejornada somente poderão ser lançadas no BANCO DE HORAS até o teto de 20 (vinte) horas mensais, não podendo ultrapassar, a qualquer tempo, a soma de 60 (sessenta) horas a crédito ou a débito.

Paragrafo Sétimo – As horas trabalhadas em sobrejornada excedentes ao limite mensal de 20 (vinte) horas ou ao limite de 60 (sessenta) horas referidos no parágrafo antecedente, serão pagas como horas extras juntamente com o salário do mês do evento de excesso, não sendo devida diferença por eventual reajuste ou aumento de salário posterior ao mês a que se referir o pagamento feito.

Parágrafo Oitavo – As horas extras, bem como as horas de trabalho não laboradas, não serão lançadas na folha de pagamento do funcionário no mês que gerou a ocorrência. Tais horas serão contabilizadas para que o trabalhador as compense, posteriormente, com a prorrogação ou redução da jornada diária, conforme o caso.

Parágrafo Nono –A FUNDEPAG entregará mensalmente, de forma individualizada, o demonstrativo do saldo de banco de horas aos seus funcionários. As horas que integram o BANCO DE HORAS, poderão ser compensadas no próprio mês em que tiverem sido trabalhadas ou nos meses posteriores, até o prazo máximo de 6 (seis) meses.

Parágrafo Décimo – A FUNDEPAG realizará o pagamento do saldo existente no banco de horas do funcionário anualmente para auxiliar a compensação de horas em caso de pontes de feriados, recesso de final de ano ou outra compensação do banco de horas. Será considerada a flexibilidade de 02(duas) horas para pagamento ou desconto.

Parágrafo Décimo Primeiro - Para compensar as horas trabalhadas e creditadas no BANCO DE HORAS, a FUNDEPAG poderá conceder folgas individuais ou coletivas ou reduzir a jornada, informando previamente o empregado, podendo ainda, lançar mão de folgas adicionais de horas ou dias, atrasos, saídas antecipadas, licenças, prorrogação de férias e pontes para compensação de feriados.

Parágrafo Décimo Segundo - A critério da FUNDEPAG, o saldo credor do empregado no BANCO DE HORAS poderá ser pago antecipadamente, e, neste caso, o pagamento será considerado final, com base no salário em vigor no mês do pagamento, sem direito a qualquer diferença futura, em razão de eventual reajuste ou aumento de salário posterior ao pagamento.

Parágrafo Décimo Terceiro - As horas de deslocamento para realização do trabalho externo, laboradas fora da jornada diária e das instalações da FUNDEPAG, assim como cursos e treinamento, serão contabilizadas para banco de horas.

Parágrafo Décimo Quarto - As horas realizadas aos domingos e/ou feriados ou no período entre às 22h e 05h, não serão computados no BANCO DE HORAS e deverão ser pagas como horas extras.

Parágrafo Décimo Quinto - As horas devidas do BANCO DE HORAS não poderão ser descontadas das férias do funcionário.

Parágrafo Decimo Sexto - Na ocorrência de rescisão contratual sem justa causa, por iniciativa da FUNDEPAG, o saldo credor do BANCO DE HORAS do empregado será pago no prazo legalmente estabelecido para quitação das verbas rescisórias, ficando abonado o saldo devedor do empregado, se houver. Em caso de dispensa por justa causa, ou pedido de demissão do empregado, as horas a crédito do empregado serão pagas da mesma forma acima, e, as horas a débito do empregado serão descontadas.

Parágrafo Decimo Sétimo - As faltas e atrasos injustificados ou que não forem autorizados pelo gestor da área respectiva não serão incluídos para efeito de compensação no BANCO DE HORAS.

Parágrafo Décimo Oitavo - Para efeito do presente Acordo, a jornada normal de trabalho dos empregados, bem como o intervalo para refeição e descanso, são aqueles estipulados no Contrato individual de trabalho, no Acordo Coletivo ou, ainda, os constantes da Política de Horário Flexível da FUNDEPAG.

Parágrafo Décimo Nono - As partes convencionam que somente as horas efetivamente trabalhadas como parte da jornada diária, horas-extras ou aquelas incluídas no BANCO DE HORAS, serão computadas para fins de apuração do intervalo de 11 horas entre jornadas.

Parágrafo Vigésimo – Fica facultado à FUNDEPAG instituir o BANCO DE HORAS previsto nesta cláusula, a qualquer momento, durante a vigência deste Acordo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO HORÁRIO FLEXÍVEL

Com fundamento no artigo 7º inciso XXVI, da Constituição Federal e, bem assim, nos artigos 58, 59, 71, 611 e 612 da CLT e acreditando na modernidade das relações entre o Capital e o Trabalho, fica facultado à FUNDEPAG e seus empregados optarem, de comum acordo, por adotar o SISTEMA DE HORÁRIO FLEXÍVEL na jornada de trabalho, nos termos e condições a seguir expostas:

Parágrafo Primeiro - O sistema denominado HORÁRIO FLEXÍVEL visa a dar ao empregado a possibilidade de escolher seu horário de INÍCIO e TÉRMINO da jornada diária de trabalho, dentro dos limites determinados pela FUNDEPAG.

Parágrafo Segundo - O Empregado poderá determinar sua presença nos horários de INÍCIO e TÉRMINO da jornada diária de trabalho, desde que: (i) não prejudique o andamento das atividades da área; (ii) que o gestor imediato esteja de acordo; e (iii) não descumpra a CLT.

Parágrafo Terceiro – Para melhor interpretação das cláusulas e condições aqui fixadas, conceitua-se que:

1. **Horário Flexível:** É aquele em que o empregado poderá escolher o horário de início e término da jornada, devendo, porém, observar as necessidades da área/empresa baseados no horário padrão e respeitar necessariamente o período de HORÁRIO NÚCLEO PRÉ-ESTABELECIDO, e desde que cumpra integralmente a sua jornada de trabalho.
2. **Horário Padrão:** É aquele em que a empresa estabelece como horário de funcionamento da mesma, para o desempenho da totalidade ou da maior parte das suas atividades.
3. **Horário Núcleo:** É aquele horário rígido no meio do expediente, definido como de presença obrigatória, pré-estabelecido pela empresa.

Parágrafo Quarto – Para o funcionamento do horário flexível, observar-se-á:

PERÍODO MATUTINO	HORÁRIO NÚCLEO	PERÍODO VESPERTINO
ENTRADA		SAÍDA
07h00 às 10h00	10h00 às 16h00	16h00 às 19h00

Parágrafo Quinto – O empregado poderá antecipar ou postergar seu horário de entrada na empresa com a consequente antecipação ou postergação de seu horário de saída, de forma a não alterar o número de horas de sua jornada diária e semanal, prevista no contrato de trabalho, respeitando os limites mínimos para descanso e outros previstos na CLT. O horário núcleo, por sua vez, deverá ser necessária e integralmente cumprido no local da prestação de serviços, ressalvando-se o intervalo para refeições.

Parágrafo Sexto – O horário flexível de trabalho não se aplica aos empregados: (i) que trabalham em regime de escalas; (ii) cujas áreas e/ou funções, definidas pela FUNDEPAG, pela natureza das atividades exercidas devem obedecer à jornada padrão ou à escala de revezamento; (iii) aos empregados que de acordo com a legislação em vigor não estejam subordinados ao controle de horas;

Parágrafo Sétimo – O horário flexível só se aplica aos contratos de trabalho de 8 h/diária, ficando, portanto, excetuados os funcionários que cumprem jornada de 6 h/diária, os quais estão submetidos a um regime fixo de horário.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE DIAS PONTES

A FUNDEPAG, nos casos pertinentes, deverá seguir o calendário de compensações de dias pontes instituído pelas empresas/instituições a qual tem contrato/convênio.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PONTO ELETRÔNICO

Com base no disposto no artigo 1º da Portaria MTE 373/11, para a empresa obrigada a adoção do Registro Eletrônico do Ponto - SREP, instituído pela Portaria MTE 1.510/09, fica facultada a substituição da impressão do comprovante do trabalhador pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia ao trabalhador e a outra cópia impressa que ficará com a empresa, após conferência e assinatura do trabalhador.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

- Por 24 (vinte e quatro) horas por semestre, a fim de levar filho menor ao médico ou pais idosos, condicionada a falta à comprovação através de competente atestado médico.
- Por 3 (três) dias úteis em virtude de casamento.
- Por até 2 (dois) dias úteis consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, sogro, sogra, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob dependência econômica do empregado.
- Por até 4 (quatro) horas, para fins de recebimento do PIS, mediante comprovação.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO ESTUDANTE

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

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TELETRABALHO

Regime de trabalho híbrido para as funções que se aplicam a ser acordada diretamente com seu supervisor, considerando a atividade do trabalhador e os projetos ao qual está envolvido.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INÍCIO DO GOZO DE FÉRIAS

De comum acordo entre funcionário e empresa, o empregado poderá optar por bipartir as férias em dois períodos de 15 (quinze) dias ou um período de 20 (vinte) dias e outro de 10(dez) dias, salvo se houver férias coletivas com período de dias diferenciados.

Parágrafo Primeiro – O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com o período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Parágrafo Segundo - A partir da vigência da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, o empregado poderá negociar diretamente com o empregador, por escrito, a possibilidade de dividir o período de férias em até (03) três vezes no ano, sendo que um desses períodos deverá ter, no mínimo, 14 (quatorze) dias e os outros dois períodos não poderão ser menores que 5 (cinco) dias corridos, cada um, de acordo com a nova redação do art. 134, §1º da CLT.

Parágrafo Terceiro - Pedido de alteração do período de férias poderá ser realizado até 30 dias antes do primeiro dia do período programado.

Licença Maternidade

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA MATERNIDADE

À empregada gestante ou a que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença maternidade com duração de 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo Único – No caso de adoção, a licença que trata o "caput" só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARTENIDADE

A FUNDEPAG concederá licença paternidade de 180 (cento e oitenta) dias corridos.

Parágrafo Único: A licença paternidade nos termos do caput também se aplica em caso de adoção em relações homoafetivas.

Saúde e Segurança do Trabalhador

CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA

A FUNDEPAG enviará, sempre que houver reunião, as atas da CIPA. O sindicato poderá a seu critério fazer curso de formação aos cipeiros.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACOMPANHAMENTO DE OCORRÊNCIAS

Todas as ocorrências relacionadas a acidente de trabalho ou afastamentos de funcionários motivados por problemas de saúde serão comunicados ao sindicato.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE CAT

A **FUNDEPAG** deverá, na forma prevista em lei, fornecer prontamente o CAT – Comunicado de Acidente de Trabalho, nas situações em que o mesmo for exigível.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FILIAÇÃO/NOVOS EMPREGADOS

A **FUNDEPAG** envidará seus esforços no sentido de contribuir para que o SINTPq possa fazer campanha de sindicalização.

Parágrafo Único – A FUNDEPAG deverá disponibilizar, no seu Portal eletrônico, uma cópia do acordo coletivo de trabalho vigente e da ficha de associação ao SINTPq, se comprometendo a enviar ao Sindicato os formulários eventualmente preenchidos que lhe forem entregues.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

A **FUNDEPAG** concederá espaço interno/quadro de aviso nas instalações da empresa para que o sindicato afixe ou distribua boletins ou materiais de comunicação aos trabalhadores.

Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DO REPRESENTANTE SINDICAL

A **FUNDEPAG** reconhecerá os Representantes Sindicais eleitos entre os funcionários em assembleia convocada pelo SINTPq e garantirá a estabilidade no emprego durante seu mandato e por mais 06 meses após o fim do mandato.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTE SINDICAL

Os dirigentes sindicais eleitos, independentemente dos cargos e desde que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de remuneração, por até 48 (quarenta e oito) horas por semestre civil, para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas, etc., desde que o sindicato avise à FUNDEPAG, por escrito, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

A FUNDEPAG descontará, de todos os empregados que não manifestarem oposição diretamente ao Sindicato, 4,0% (Quatro por cento) do salário nominal destes, a partir da assinatura do presente acordo, divididos em 4 (QUATRO) parcelas mensais, iguais e consecutivas, através da folha de pagamento, em favor do SINTPq, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL aprovada pela Assembleia Geral dos trabalhadores.

Parágrafo Único - Após o repasse dos valores da contribuição negocial, a FUNDEPAG deverá encaminhar lista contendo matricula funcional nome e valor descontado de cada empregado, além do número de trabalhadores ativos no momento do recolhimento.

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - OPOSIÇÃO CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Após a assinatura do presente acordo, será aberto período de 10 dias corridos para os trabalhadores manifestarem oposição ao desconto da contribuição negocial, através de carta preenchida de próprio punho e protocolada na sede do SINTPq ou enviada via correio, sito Avenida Esther Moretzshon de Camargo, 61 – Pq. São Quirino – Campinas. Diante da situação de pandemia que estamos passando, a oposição também poderá ser enviada por e-mail para o SINTPq, e-mail: sustentabilidade@sintpq.org.br e para FUNDEPAG: e-mail: aline.silva@fundepag.br.

Parágrafo Primeiro – Para os trabalhadores lotados nas cidades fora de São Paulo (Capital) e Campinas, deverão manifestar-se individualmente, por escrito, por meio de correspondência com AR, para o SINTPq e a empresa, observando o prazo de 10 dias a partir da data da assinatura deste acordo.

Diante da situação de pademia que estamos passando, a oposição também poderá ser enviada por e-mail para o SINTPq, e-mail: sustentabilidade@sintpq.org.br e para FUNDEPAG: e-mail: aline.silva@fundepag.br.

Parágrafo Segundo – O SINTPq informará a FUNDEPAG a relação nominal de todos os trabalhadores que manifestarem oposição a contribuição negocial para que não seja efetuado o referido desconto.

Parágrafo Terceiro – Os trabalhadores em férias ou licença médica, terão 10 dias corridos após seu retorno para se manifestarem.

Parágrafo Quarto – Decorrido o prazo de manifestação, os trabalhadores que não preencheram e entregaram o formulário terão o desconto da contribuição negocial.

Parágrafo Quinto – Para os trabalhadores que forem admitidos durante a vigência do acordo, A FUNDEPAG deverá dar ciência do prazo de 10 (dez) dias para oposição a contribuição negocial.

Parágrafo Sexto – Para os trabalhadores que forem desligados durante o período de pagamento, as parcelas restantes deverão ser descontadas em rescisão.

Parágrafo Sétimo – O SINTPq encaminhará até o dia do fechamento da folha de pagamento, uma lista contendo o nome dos trabalhadores que se opuseram ao desconto.

Parágrafo Oitavo – Após a assinatura do acordo coletivo pelas partes, o SINTPq dará ampla divulgação das condições e datas para oposição da contribuição negocial.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÕES SINDICAIS

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

Disposições Gerais
Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas estipuladas no presente acordo, a FUNDEPAG estará sujeita a uma ação de obrigação de fazer, com a possibilidade de fixação de multa diária para o cumprimento da obrigação (“astreintes”) pelo Juiz.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - VIGÊNCIA DO ACORDO

A validade deste ACT será automaticamente prorrogada até a entrada em vigor de novo ACT, respeitando o prazo previsto na lei.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA-BASE

As diferenças salariais e de benefícios retroativas, resultantes da aplicação das disposições contidas na presente Acordo Coletivo de Trabalho, poderão ser pagas e/ou cumpridas até o mês subsequente a assinatura do presente acordo.