

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP000859/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/01/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR067386/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46472.006006/2016-19
DATA DO PROTOCOLO: 30/11/2016

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). REGIS NORBERTO CARVALHO;

E

FUNDACAO DE DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA DO AGRONEGOCIO, CNPJ n. 50.276.237/0001-78, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ CARLOS DOS SANTOS ;

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 agosto de 2016 a 31 de julho de 2017 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, Itapira/SP, Itatiba/SP, Jaguariúna/SP, Jundiaí/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Mococa/SP, Mogi Guaçu/SP, Moji 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, 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\$ 1.160,26 (um mil, cento e sessenta reais e vinte e seis centavos).

Parágrafo Segundo – Para os demais empregados, salário mensal de R\$ 1.239,64 (um mil, duzentos e trinta e nove reais e sessenta e quatro centavos).

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

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

A FUNDEPAG concederá a seus funcionários, a partir de 01/08/2016, reajuste salarial de 8,74% (oito inteiros e setenta e quatro centésimos por cento).

Parágrafo Único – Para os funcionários admitidos após a última data-base, o salário será reajustado mediante aplicação de 1/12 (um doze avos) do percentual estabelecido no “caput” para cada mês trabalhado, conforme tabela abaixo:

Mês da admissão	Atualização (%)
Agosto/2015	8,74
Setembro/2015	8,01
Outubro/2015	7,28
Novembro/2015	6,55
Dezembro/2015	5,83
Janeiro/2016	5,10
Fevereiro/2016	4,37
Março/2016	3,64
Abril/2016	2,91
Mai/2016	2,18
Junho/2016	1,46
Julho/2016	0,73

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\$ 55,50 (cinquenta e cinco reais e cinquenta centavos).

e cinco reais e cinquenta centavos).

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.

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 OU ALIMENTAÇÃO

A FUNDEPAG concederá mensalmente, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, vale refeição no valor unitário de, no mínimo, R\$ 18,27 (dezoito reais e vinte e sete centavos).

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 último dia útil do mês imediatamente anterior aquele ao 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.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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: (i) pelo empregado, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário; (ii) pela FUNDEPAG, no que exceder à parcela referida no item anterior.

Parágrafo Quarto – Fica autorizada à FUNDEPAG proceder ao desconto da parcela relativa ao custeio do empregado, nos termos do parágrafo antecedente.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 pela metade entre a FUNDEPAG e o trabalhador. Obriga-se a FUNDEPAG a aumentar sua proporção no rateio das despesas de 50% para 80% no prazo de até 3 (três) anos a contar deste acordo.

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.

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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 ao empregado, 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\$ 295,29 (duzentos e noventa e cinco reais e vinte e nove centavos), 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 – Será concedido o benefício, na forma do “caput”, aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda do filho, independentemente do estado civil, desde que preenchidos os requisitos previstos no “caput” e parágrafo primeiro.

Parágrafo Terceiro – 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.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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\$ 16.011,98 (dezesesseis mil, onze reais e noventa e oito centavos) em caso de morte ou invalidez total permanente.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As homologações de rescisões de contratos de trabalho com prazo superior a 1 (um) ano deverão ser realizadas no prazo máximo de até 30 (trinta) dias corridos, sob pena de pagamento em favor do empregado de multa equivalente ao valor do seu último salário contratual, sem prejuízo dos prazos e penalidades previstos no art. 477 da CLT para o pagamento dos valores líquidos, salvo atraso não imputado à FUNDEPAG, nos termos do § 2º.

Parágrafo Primeiro – O prazo de 30 (trinta) dias corridos previsto no “caput” será contado da seguinte forma:

- a) Sendo o aviso prévio trabalhado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra “a” do art. 477 da CLT;
- b) Sendo o aviso prévio indenizado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra “b” do art. 477 da CLT;

Parágrafo Segundo – A multa prevista no “caput” não será devida se o atraso na homologação decorrer de fato não imputável exclusivamente à FUNDEPAG, como por exemplo:

- a) atraso na entrega pela Caixa Econômica Federal do extrato do FGTS, solicitado em tempo hábil e devidamente comprovado;
- b) não estando o empregado ou o seu representante presente no ato da homologação, desde que avisado previamente;
- c) por culpa exclusiva do empregado;

d) por demora no agendamento da homologação pelo Sindicato Profissional ou pela DRT local.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESLIGAMENTOS

A FUNDEPAG encaminhará mensalmente relação dos empregados dispensados e, quando houver, cópia do TRCT homologado dos trabalhadores com menos de um ano de contrato de trabalho.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 - ISONOMIA DE GÊNERO

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - ABONO ASSIDUIDADE

Fica garantido 3 (três) dias de ausência remunerada ao empregado que não tenha nenhuma falta injustificada e até 3 (três) justificadas no período aquisitivo de férias. Os dias de ausência remunerada devem ser tirados juntamente com as férias do referido período aquisitivo.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 sobre-jornada serão acrescidas da porcentagem prevista na cláusula sexta e, posteriormente, lançadas no BANCO DE HORAS.

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), ou seja, sem o acréscimo de adicionais.

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 sobre-jornada 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.

Parágrafo Sétimo - As horas trabalhadas em sobre-jornada excedentes ao limite mensal de 20 (vinte) horas ou ao limite de 60 (sessenta) horas referidos no parágrafo antecedente, serão pagas 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 duas vezes por ano. Os fechamentos serão nos meses de fevereiro e agosto, para pagamento na folha posterior. Será considerada a flexibilidade de 01 hora 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, 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 Décimo 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 Décimo 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 VIGÉSIMA NONA - 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 Quarto - 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, ressaltando-se o intervalo para refeições.

Parágrafo Quinto – O horário flexível de trabalho não se aplica aos empregados: (i) que trabalham em regime de escalas; (ii) cujas áreas, definidas pela FUNDEPAG 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 Sexto – 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

- a) 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.
- b) Por 3 (três) dias úteis em virtude de casamento.
- c) 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.
- d) Por até 4 (quatro) horas, para fins de recebimento do PIS, mediante comprovação.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INÍCIO DO GOZO DE FÉRIAS

De comum acordo entre funcionário e empresa, o empregado poderá optar por bipartir as férias em dois períodos, sendo que cada período não poderá ser inferior a 10 (dez) dias.

Parágrafo Único - O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 120 (cento e vinte) dias conforme o art. 392 da CLT.

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 TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARTENIDADE

A FUNDEPAG concederá licença paternidade de 7 (sete) dias corridos.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 um ano

após o fim do mandato.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 8 (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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

A FUNDEPAG entregará até o dia 10 de maio do ano vigente a relação da contribuição sindical dos empregados alocados na área de abrangência do SINTPq, contendo os seguintes dados: nome do trabalhador, número e função de registro do empregado constante na CTPS; salário e valor da contribuição sindical e entidade sindical que recebeu esta contribuição juntamente com a cópia da guia de recolhimento nos casos em que o empregado recolheu diretamente no banco em favor do sindicato de categoria profissional.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

REGIS NORBERTO CARVALHO
PRESIDENTE
SIND.DE TRABALHADORES EM ATIV.PESQ.DES.CIE.TEC.CAMP REG

LUIZ CARLOS DOS SANTOS
PRESIDENTE
FUNDAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA DO AGRONEGOCIO

ANEXOS

ANEXO I -

[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>.