

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de agosto de 2026 a 31 de julho de 2027 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\$ 1.789,67 (Um mil, setecentos e oitenta e nove reais e sessenta e sete centavos).

Parágrafo Segundo – Para os demais empregados, salário mensal de R\$ 1.912,10 (Um mil, novecentos e doze reais e dez centavos).

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

Parágrafo Quarto – O piso salarial deverá ser reajustado conforme cláusula quarta deste act.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

A FUNDEPAG concederá a seus funcionários, a partir de 01/08/2026, a recomposição inflacionária, conforme IPCA medido no período de 01/08/2025 a 31/07/2026.

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 Tempo de Serviço

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de R\$ 87,50 (Oitenta e sete 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.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO AO DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA

A FUNDEPAG reembolsará, mensalmente, as despesas com dependente com deficiência ou neurodivergente, no valor máximo de R\$ 500,00 (Quinhentos reais), nos termos da regulamentação interna.

Parágrafo Primeiro - A condição de deficiente, assim entendido é aquele que não apresentar condições mínimas de independência e autocuidado, devendo ser expressamente declarada anualmente, em laudo médico, nos termos legais, sujeito a averiguação por parte da FUNDEPAG. O trabalhador deverá formalizar avaliação através de formulário próprio, anexando laudo médico comprobatório, que será avaliado pelo médico do trabalho da FUNDEPAG, decidindo pela concessão do benefício conforme as condições previstas nesta cláusula.

Parágrafo Segundo - Caso os cônjuges sejam trabalhadores da FUNDEPAG, o pagamento de que trata o “caput”, será feito exclusivamente a um dos dois.

Parágrafo Terceiro - Este benefício é independente do auxílio creche (descrito na Cláusula Décima Sexta deste Acordo), podendo ser aplicado junto a ele, de maneira cumulativa.

Parágrafo Quarto - Este benefício também será devido ao trabalhador PCD.

CLÁUSULA NONA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A FUNDEPAG fará a padronização do pagamento da bonificação ou remuneração variável entre unidades.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA- 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 os excedentes de 2 (duas) diárias; e
- 100% (cem por cento) as prestadas aos domingos e feriados e dias já compensados.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO REFEIÇÃO/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\$45,00 (Quarenta e cinco 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.

Parágrafo Quinto - Não haverá desconto do vale refeição quando o trabalhador tiver faltas justificadas ou estiver em período de férias, recesso ou dias já compensados.

Parágrafo Sexto - A FUNDEPAG concederá, mensalmente, AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO, para os funcionários no valor de R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais).

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO TRANSPORTE

A FUNDEPAG fornecerá mensalmente o benefício de vale-transporte aos seus empregados que 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 3% (três por cento) de seu salário; (ii) pela FUNDEPAG, no que exceder à parcela referida no item anterior.

Parágrafo Quarto – Será pago em pecúnia nas mesmas regras descritas no Parágrafo Terceiro para aqueles funcionários que optarem por usar condução própria.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVÊNIO MÉDICO

A FUNDEPAG concederá o benefício de assistência médica e hospitalar, no padrão enfermagem, 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.

Parágrafo Quinto – A FUNDEPAG arcará com no mínimo 90% do valor do benefício e o trabalhador com no máximo 10%. Este benefício aplica-se também aos dependentes.

Parágrafo Sexto – A FUNDEPAG avaliará a possibilidade de alteração da empresa de convênio médico para trabalhadores da sede (São Paulo).

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 (o) mãe ou pai, até que o filho alcance 24 (vinte e quatro) meses de idade. Quando houver casos em que mãe e pai trabalham na FUNDEPAG, somente a mãe terá direito ao benefício.

Parágrafo Primeiro – Caso a empresa ou a localidade onde a trabalhadora presta serviços não possua creche em suas instalações, a empregada, com filho menor de até 30 meses de idade, poderá fazer jus ao benefício, na importância mensal de até R\$ 455,68 (Quatrocentos e cinquenta e cinco e três reais e sessenta e oito 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.

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

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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\$ 24.051,62 (vinte e quatro mil, cinquenta e um reais e sessenta e dois centavos) em caso de morte ou invalidez total permanente.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO

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

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 - As rescisões dos trabalhadores com menos de um ano serão encaminhadas para o sindicato.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SAÚDE MENTAL

A FUNDEPAG se compromete em implementar política e código de conduta e integridade afim de identificar e mitigar problemas de saúde mental, assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - ABONO ASSIDUIDADE

Fica garantido 5 (cinco) dias de ausência remunerada por ano, concedido ao empregado que não tenha saldo negativo superior a 2 (duas) horas no BANCO DE HORAS.

Parágrafo Único – Não serão computados, para efeito da aplicação desta cláusula, horas não trabalhadas nos quinze dias antes do fechamento do banco de horas, devendo estas serem compensadas no próximo período.

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

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

Parágrafo Primeiro – A presente cláusula não se aplica aos empregados que possuem cargos de confiança bem como àqueles que exercem cargos ou atividades incompatíveis com o controle do horário de trabalho, conforme previstos no art. 62 da CLT.

Parágrafo Segundo – As horas a serem creditadas ou debitadas do BANCO DE HORAS deverão ser expressamente autorizadas pelo respectivo gestor da área ou do projeto a que esteja vinculado o empregado. As faltas e atrasos injustificados ou que não forem autorizados pelo respectivo gestor não serão considerados para efeito de compensação no BANCO DE HORAS.

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

Parágrafo Quarto – O banco de horas vigorará no período de **16/07/2026 a 15/07/2027**, com apuração do saldo (fechamento) no dia **15.07.2027**, observadas as seguintes regras: I - As horas creditadas no BANCO DE HORAS, não compensadas até o fechamento, serão quitadas ao empregado na folha de pagamento do mês seguinte, ou seja, na competência **agosto/2027**, sendo computadas para efeito de DSR e com a respectiva integração no cálculo de férias, 13º salário, aviso prévio indenizado e FGTS; II – Eventual saldo devedor (horas negativas) no BANCO DE HORAS, não compensado até o fechamento, será descontado do empregado nas folhas de pagamento dos meses seguintes, ou seja, nas competências agosto/2026 em diante, garantindo-se ao empregado o pagamento mínimo mensal correspondente a 30% (trinta por cento) do seu salário contratual, valendo, para este fim, o adiantamento quinzenal recebido do empregador.

Parágrafo Quinto – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho durante a vigência do presente acordo, as horas acumuladas ainda não compensadas serão: I – integralmente descontadas das verbas rescisórias devidas, sem observância do limite previsto no art. 477, §5º, da CLT, na hipótese de banco de horas em favor do empregador (saldo negativo), quando a demissão for por justa causa (CLT, art. 482) ou a pedido e o empregado não tiver interesse ou não puder compensar a jornada devida durante o prazo do aviso prévio; ou II - pagas juntamente com as verbas rescisórias, na hipótese de banco de horas em favor do empregado (saldo positivo), neste caso, sendo computadas para efeito de DSR e com a respectiva integração no cálculo de férias, 13º salário, aviso prévio indenizado e FGTS.

Parágrafo Sexto – As horas em sobrejornada somente poderão ser lançadas no BANCO DE HORAS até o limite de 20 (vinte) horas mensais, não podendo ultrapassar, a qualquer tempo e em qualquer hipótese, a soma de 120 (cento e vinte) horas a crédito ou a débito no período.

Parágrafo Sétimo – As horas trabalhadas em sobrejornada excedentes ao limite mensal de 20 (vinte) horas ou ao limite de 120 (cento e vinte) 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 – O empregador entregará mensalmente, de forma individualizada, o demonstrativo do saldo de banco de horas aos seus empregados.

Parágrafo Nono – Para compensar as horas creditadas no BANCO DE HORAS, o empregador poderá, a seu critério, 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 – A critério do empregador, o saldo credor no BANCO DE HORAS poderá ser pago antecipadamente ao empregado, e, neste caso, o pagamento será considerado uma quitação, 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 Primeiro – As horas de deslocamento para realização de serviço externo, laboradas fora do horário de trabalho e do estabelecimento do empregador, ou decorrentes de cursos e treinamentos obrigatórios realizados pelo empregado por determinação expressa do empregador fora do horário de trabalho, serão contabilizadas para fins de banco de horas, observados os limites previstos no parágrafo sexto da presente cláusula.

Parágrafo Décimo Segundo – As horas realizadas em domingos e/ou feriados ou no período noturno, assim compreendido das 22h00 às 05h00, não serão computadas no BANCO DE HORAS, devendo ser prontamente quitadas ao empregado na folha de pagamento mensal.

Parágrafo Décimo Terceiro – Eventual saldo devedor do BANCO DE HORAS não poderá ser compensado ou deduzido das férias, que deverão ser integralmente gozadas pelo empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS (PCCS)
A FUNDEPAG implementará durante a vigência deste ACT seu plano de cargos, carreira e salários

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO
A FUNDEPAG aplicará a redução da jornada de trabalho para 35h semanais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO
A FUNDEPAG implementará o regime de trabalho híbrido para as funções que se aplicam, considerando a atividade do trabalhador e os projetos ao qual está envolvido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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:

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 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 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.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE DIAS PONTES

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

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 o cônjuge, filho menor ou pais idosos ao médico, condicionada a falta à comprovação através de competente atestado médico.
- Por 3 (três) dias úteis em virtude de casamento.

- Por até 5 (cinco) 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.
- No dia do seu aniversário (day off). Quando o dia do aniversário coincidir com sábado, domingo ou feriado, o descanso deverá ocorrer no primeiro dia imediatamente anterior ou posterior.
- **Por até 24 horas por semestre afim de consultas/exames/tratamentos. A FUNDEPAG considerará os horários descritos no atestado para abono das horas.**

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

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 40 (quarenta) 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.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 60 (sessenta) 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 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.

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 PATERNIDADE

A FUNDEPAG concederá licença paternidade de 30 (vinte) dias corridos.

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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INSALUBRIDADE

Considerando o reconhecimento do adicional de insalubridade ou periculosidade sempre que caracterizada a exposição, mesmo com uso de EPI e EPC, a FUNDEPAG realizará laudo para avaliar a insalubridade/periculosidade nas suas instalações e em locais onde houver trabalhadores contratados pela instituição, e fará o pagamento conforme a lei, quando não houver comprovação da neutralização do risco. O Sindicato será comunicado para acompanhamento e deve receber os laudos após a avaliação.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACOMPANHAMENTO DE OCORRÊNCIAS

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

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - FILIAÇÃO/NOVOS EMPREGADOS

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

Parágrafo Primeiro – 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.

Parágrafo Segundo - Para todos os empregados admitidos durante a vigência deste acordo, a empresa entregará carta de apresentação, físico ou virtual, do SINTPq.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CAMPANHA FILIAÇÃO

A empresa 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 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 QUINQUAGÉSIMA - ESTABILIDADE DO REPRESENTANTE SINDICAL

A FUNDEPAG reconhece e concede a garantia de emprego ao representante sindical eleito, durante o período de seu mandato, ressalvadas as seguintes hipóteses:

- Rescisão contratual por justa causa;

- Pedido de demissão por parte do funcionário.

Parágrafo Primeiro – A empresa se compromete a não promover nenhuma forma de discriminação contra os representantes sindicais.

Parágrafo Segundo – O representante sindical, eleito pelos funcionários da empresa, terá um mandato com duração de 1 (um) ano e gozará de estabilidade a partir do momento da sua eleição e pelo período que compreender a sua representação até um ano após o seu término.

Parágrafo Terceiro – O representante sindical poderá ser reeleito uma única vez, sendo vedada sua candidatura no pleito seguinte.

Parágrafo Quarto – No caso de vacância do cargo, será convocada eleição no prazo de 15 dias subsequentes à vacância, a fim de ser escolhido o novo representante.

Parágrafo Quinto – As eleições para escolha do representante sindical serão organizadas pelo SINTPq e realizadas no mês de setembro, sempre na sede da empresa, sendo eleito o candidato que obtiver 50% mais 1 (um) dos votos válidos.

Parágrafo Sexto – É elegível ao posto de representante sindical o funcionário sindicalizado há pelo menos 3 (três) meses antes do processo eleitoral.

Parágrafo Sétimo – O representante sindical será liberado 4h (quatro) horas por mês para participar de atividades do sindicato.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 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 SEGUNDA - 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 Setorial dos trabalhadores.

Parágrafo Único – Após o repasse dos valores da contribuição negocial, a FUNDEPAG deverá encaminhar lista contendo matrícula 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 Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 do site do SINTPq: www.sintpq.org.br.

Parágrafo Primeiro – Para os trabalhadores lotados nas cidades fora de São Paulo (Capital) e Campinas, deverão manifestar- através do site do SINTPq www.sintpq.org.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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.