

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP005696/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/05/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR025771/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.210132/2025-05  
DATA DO PROTOCOLO: 15/05/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND.DE TRABALHADORES EM ATIV.PESQ.DES.CIE.TEC.CAMP REG, CNPJ n. 59.038.844/0001-74, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE PAULO PORSANI;

E

FUNDACAO DE APOIO A UNIVERSIDADE DE SAO PAULO, CNPJ n. 68.314.830/0001-27, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MARCILIO ALVES;

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 maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### 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 **Piracicaba/SP e São Paulo/SP**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Para os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica assegurado como piso salarial o valor de R\$1.819,00 (hum mil e oitocentos e dezenove reais).

**Parágrafo Primeiro** - O piso salarial acima definido não será considerado para os aprendizes e estagiários contratados pela FUSP.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados contratados para prestação de serviços mediante jornada parcial terão o piso salarial proporcional.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

A FUSP concederá a seus funcionários, a partir de 01/05/2025, reajuste salarial de 5,53% (cinco virgula cinquenta e tres por cento).

**Parágrafo Primeiro** - Os empregados admitidos após 01/05/2024 farão jus a reajuste proporcional aos meses de trabalho.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA QUINTA - HORAS EXTRAS**

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

- 50% (cinquenta por cento) de segunda a sábado;
- 100% (cem por cento) as prestadas aos domingos, feriados.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO**

Para os empregados admitidos pela FUSP, salvo aprendizes e estagiários, restam estabelecidos os seguintes benefícios de Vale Alimentação e Vale Refeição.

- 1 - Vale Alimentação - no valor mínimo de R\$ 218,95 mensais;
- 2 - Vale Refeição - no valor mínimo de R\$ 22,10, por dia de trabalho;
- 3 - Fica assegurado o reajuste mínimo de 5,53% para as demais faixas de VA e VR.

**Parágrafo Primeiro** - Fica esclarecido que o pagamento de Vale Alimentação e Vale Refeição acima descritos possuem natureza indenizatória.

**Parágrafo Segundo** - Do empregado será descontado mensalmente o valor 1% sobre o valor concedido a título de Vale Alimentação e 5% sobre o valor concedido a título de Vale Refeição, para fins de contrapartida.

**Parágrafo Terceiro** - O Vale Alimentação será mantido pelo prazo de 3 meses na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, em especial nos casos de doença ou acidente de trabalho.

**Parágrafo Quarto** - Fica estabelecida a possibilidade de serem aplicadas faixas com valores superiores aos mínimos indicados, considerando as especificidades de cada projeto.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

A FUSP propiciará, a seus empregados, o Vale Transporte segundo a Lei Fed. 7.418 de 16.12.1985, com a redação alterada pela Lei nº. 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº. 95.247, de 16 de novembro de 1987.

- a) O empregado poderá optar pela alternativa mais adequada para o seu deslocamento.
- b) O desconto praticado no salário do empregado será de 6% (seis por cento) independente da opção do empregado.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO**

Será concedido seguro-saúde aos empregados vinculados à Administração da FUSP, com coparticipação do trabalhador por consulta ou procedimento realizado, de acordo com a tabela específica.

**Parágrafo Primeiro** - Poderá ser concedido seguro-saúde com coparticipação aos empregados vinculados a Projetos da USP gerenciados pela FUSP, quando requerido pelo Coordenador do Projeto e considerando a disponibilidade financeira do Projeto, uma vez que tal benefício será suportado integralmente pelas receitas próprias do Projeto desenvolvido pela USP. Nessa hipótese, quando requerido, o seguro-saúde deverá abranger todos os empregados vinculados ao projeto.

**Parágrafo Segundo** - Pode o empregado requerer a extensão do citado seguro-saúde em favor de seus dependentes, hipótese em que o empregado arcará com o valor integral do plano.

**Parágrafo Terceiro** - Os eventuais descontos pertinentes a coparticipação do empregado, quando não realizados por motivo de afastamento, poderão ser realizados pelo empregador, na ocasião de seu retorno às atividades laborais ou, ainda, de eventual verba rescisória.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA NONA - REEMBOLSO CRECHE**

Será concedido às empregadas e aos empregados, em substituição do auxílio-creche, o reembolso creche no valor máximo de R\$ 377,76 (trezentos e setenta e sete reais e setenta e seis centavos) mensais, pelo prazo de 18 (dezoito) meses, a contar do retorno da licença maternidade, paternidade ou parentalidade, nesse último caso, nos termos do parágrafo abaixo, mediante a efetiva comprovação do gasto, nos termos da normativa emitida pela FUSP.

**Parágrafo Primeiro** - o benefício será estendido ao empregado ou empregada, inclusive pertencente ao público LGBTQIAPN+, que obtenha a licença maternidade, nos termos do art. 392-C, da CLT.

**Parágrafo Segundo** - O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese de o beneficiário do direito preferir a contratação de empregada doméstica para a guarda dos filhos, condicionado o reembolso a comprovação do registro do contrato de trabalho de sua empregada como "babá" ou "pajem" e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - SEGURO DE VIDA**

A FUSP concederá, mediante prévia e formal adesão, seguro de vida em favor dos empregados vinculados a sua Administração, bem como aos empregados vinculados aos Projetos da USP por ela gerenciados, com valor de indenização de, no mínimo, R\$ 10.000,00. A eventual coparticipação do empregado no pagamento do prêmio do seguro não poderá exceder a 50% do valor deste, restando dispensada a obrigação, em face da FUSP, na hipótese de o empregado não autorizar o desconto do valor de sua coparticipação ou na hipótese de a seguradora, por motivos de mercado ou de regulamentação específica relacionadas às condições pessoais do empregado, não aceitar a inclusão desse na apólice.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AVISO DE DISPENSA**

A dispensa de empregado deverá ser participada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção absoluta de dispensa imotivada.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

As homologações de rescisões de contratos de trabalho com prazo superior a 1 (um) ano, quando motivados pelo empregador e mediante formal solicitação do empregado, deverão ser realizadas no Sindicato no prazo máximo de até 30 (trinta) dias corridos, devendo, contudo, ser respeitado o prazo legal para pagamento das verbas rescisórias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A FUSP, nas rescisões contratuais sem justa causa, mesmo que de iniciativa do empregado, quando solicitadas, se obrigam a entregar aos ex-empregados cartas de referência.

#### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse da empresa, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 18h00 (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 da FUSP e posterior comprovação da frequência do empregado.

#### **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ISONOMIA DE GÊNERO**

A FUSP 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 DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

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

#### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR**

Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde que conte, 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 do compromisso.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RELAÇÃO HOMOAFETIVA**

Fica assegurado aos empregados em união homo afetiva, 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. Parágrafo Único – A relação homo afetiva estável dar-se-á a partir do reconhecimento pela Previdência Social, consoante disciplinam o art.52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a instrução Normativa INSS/DC nº 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA**

Ao empregado afastado pela Previdência Social por motivo de auxílio-doença, fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado por prazo determinado ou por motivo de justa causa para a demissão, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência Social, limitado ao máximo de 30 (trinta) dias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO**

A Jornada de trabalho dos empregados da FUSP será de 40 (quarenta) horas semanais, salvo os casos de jornada parcial, nos termos do contrato de trabalho específico.

**Parágrafo Primeiro** - Na hipótese de o empregado se atrasar em até 15 minutos para o início da jornada laboral, o mesmo poderá compensar o período no mesmo dia, sem a necessidade de justificativa ou prévia autorização. No caso de atrasos por tempo superior ou não compensação por parte do empregado, deverá haver a formalização da correspondente justificativa, a qual poderá ser aceita ou não pelo empregador. No caso de aceitação da justificativa pelo empregador, tal período deverá compor o cálculo de Banco de Horas do empregado.

**Parágrafo Segundo** - A FUSP poderá adotar no âmbito dos projetos por ela geridos, mediante prévia e formal solicitação do coordenador do projeto, o registro de ponto por exceção.

**Parágrafo Terceiro** - Uma vez adotada a modalidade acima, tal dispositivo contemplará todos os trabalhadores vinculados ao projeto que fez tal opção.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: BANCO DE HORAS**

Os “dias-ponte” e o recesso de fim de ano poderão ser compensados. A jornada extra de trabalho poderá também ser compensada por meio de Banco de Horas, o qual obedecerá às seguintes diretrizes:

- a) A apuração para fins de banco de horas será realizada mensalmente;
- b) A equivalência para fins de compensação do banco de horas: 1 para 1 nos dias normais, de segunda-feira a sexta-feira, e de 1 hora para 2 horas aos sábados, domingos, feriados e dias compensados;
- c) O prazo para compensação será de 3 (três) meses, a contar da primeira hora incluída no Banco de Horas, sendo certo que o período de compensação deverá considerar os interesses e necessidades da FUSP;
- d) A compensação de banco de horas deve ser previamente autorizada pelo gestor da área, nos casos de empregados vinculados à Administração da FUSP, ou pelo Coordenador do Projeto, nos casos de empregados vinculados a projetos da USP e gerenciados pela FUSP.
- e) Não havendo a compensação do período inscrito em Banco de Horas no prazo acima determinado, haverá o desconto em folha ou o pagamento de horas-extras, nos termos da legislação trabalhista.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Ao empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 2h00 (duas horas) ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela instituição de ensino.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

**Parágrafo Primeiro** - Por 24 horas por semestre, a fim de acompanhar para fins de consultas, exames ou procedimentos, filhos, companheiras(os) ou pais, condicionada a ausência à comprovação através de competente atestado idôneo.

**Parágrafo Segundo** - Por 3 (três) dias úteis em virtude de casamento.

**Parágrafo Terceiro** - Por até 7 (sete) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, sogro, sogra, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob dependência econômica do empregado.

**Parágrafo Quarto** - Será concedida licença à empregada ou ao empregado que tenha a guarda, pelo período indicado no atestado médico que indique a necessidade de afastamento, no caso de seu filho ser acometido por doença Infectocontagiosa. A licença fica limitada ao período de 10 dias por ano, consecutivos ou não, podendo ser acrescido por um período de trabalho remoto, pelo prazo adicional de até 20 dias, considerando a indicação médica. O atestado médico deve ser idôneo, ou seja, com identificação do profissional, número de registro e assinado por médico devidamente registrado no conselho de classe, devendo constar, ainda, o contato.

**Parágrafo Quinto** - Folga por um dia em decorrência da data de aniversário, a ser usufruído na data ou nos 15 dias antecedentes ou subseqüentes à data, mediante prévio acordo com o empregador.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS**

De comum acordo entre funcionário e empresa, o empregado poderá optar pelo parcelamento de suas férias em até três períodos, conforme legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro** - É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**Parágrafo Segundo** - Para fins de início das férias o sábado será considerado como dia útil não trabalhado.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDADE E PARA ADOTANTE**

A FUSP adotará 180 (cento e oitenta) dias, a título de licença maternidade.

A FUSP de acordo com a Lei nº. 10.421 de 15/04/2002 e observância da Lei nº. 8.213 de 24/07/1991, artigo 71-a, a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, independentemente da idade da criança, nos termos do artigo 392 CLT.

**Parágrafo Único** - A empregada ou ao empregado, incluindo os pertencentes ao público LGBTQIAPN+, que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença de 180 (cento e oitenta) dias, independentemente da idade da criança, nos termos do artigo 392 CLT. A licença só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à(o) adotante ou guardião(o).

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PATERNIDADE**

A FUSP adotará 20 (vinte) dias, a título de licença paternidade.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FILIAÇÃO/NOVOS EMPREGADOS**

A FUSP disponibilizará 2 (duas) vezes ao ano espaço interno e apropriado para que o SINTPq possa fazer campanha de sindicalização.

**Parágrafo Único** - Para todos os empregados a serem admitidos e que solicitarem, a FUSP deverá entregar uma cópia do acordo coletivo de trabalho vigente e ficha de associação ao SINTPq.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DIRIGENTE SINDICAL**

Os dirigentes sindicais, eleitos, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de remuneração, desde que avisado à FUSP através de ofício com antecedência de até 48 horas para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas e outras atividades relacionadas ao SINTPq.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTANTE SINDICAL**

A FUSP reconhecerá o Representante Sindical eleito entre os funcionários em assembleia convocada pelo SINTPq, quando do atingimento do número mínimo de empregados estabelecidos no art. 11 da Constituição Federal, a quem será garantida a estabilidade no emprego durante seu mandato e por mais um ano após o fim do mandato.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

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, desde que avisada a empresa por escrito, pelo sindicato com antecedência mínima de 05 (cinco) dias para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas, etc.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LOCAL DE TRABALHO/QUADRO DE AVISOS**

A FUSP receberá o SINTPq desde que com pré-aviso de 24 horas de antecedência da visita/atividade. Será concedido, espaço interno/quadro de aviso nas instalações da empresa para que o sindicato afixe ou distribua boletins ou materiais de comunicação aos trabalhadores.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LIVRE ACESSO AS INFORMAÇÕES**

A FUSP se compromete a entregar, quando solicitado, as informações e dados constantes de relatórios periódicos, desde que se constituam em informações e dados de domínio público.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

A FUSP disponibilizará formulário da Contribuição Sindical Voluntária para todos seus empregados para manifestação destes ao RH da empresa informando ao Sindicato a lista nominal de todas manifestações recebidas no primeiro dia útil de abril. A relação da contribuição sindical deverá conter os seguintes dados: nome do trabalhador, número do pis, 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

A FUSP descontará, de todos os empregados que manifestarem aceitação, em favor e diretamente ao SINTPq, 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 de 1% cada, através da folha de pagamento a título de contribuição negocial aprovada expressamente pelo trabalhador.

**Parágrafo Único** - O formulário será disponibilizado pela FUSP à todos seus empregados que deverão preencher em duas vias (uma para o RH e outra para o Sindicato) com sua opção e devolver no prazo máximo de 20 (vinte) dias após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho, quando do repasse dos valores da contribuição negocial, a FUSP 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**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - OPOSIÇÃO CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

No formulário disponibilizado pela FUSP o empregado terá direito de fazer a opção de oposição ao desconto da Contribuição Negocial respeitando o prazo máximo de 20 (vinte) dias a partir da assinatura do



Acordo Coletivo de Trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RELAÇÕES NOMINAIS E DADOS DOS ASSOCIADOS**

A FUSP deverá encaminhar a lista da mensalidade de associados e outros documentos solicitados ao SINTPq no prazo definido com as normas internas da entidade. O não cumprimento desses prazos implica na suspensão dos serviços prestados.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABRANGÊNCIA DO ACORDO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo - FUSP e abrangerá as categorias dos trabalhadores que atuem em atividades diretas e indiretas de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia, relacionados a projetos de pesquisa desenvolvidos pela Universidade de São Paulo e gerenciados administrativa e financeiramente pela FUSP, nos termos da delegação expressa no art. 18, parágrafo único, da Lei Federal nº 10.973/04, bem como, dos trabalhadores que exerçam atividades administrativas na FUSP.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CLÁUSULA PENAL**

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas estipuladas no presente acordo, será aplicada a FUSP uma multa de 5% (cinco por cento) do salário do empregado atingido pela infração, revertendo esta a favor do empregado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO**

A FUSP afixará em quadro de aviso, em local bem visível aos empregados, cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho, mantendo-o pelo período.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS**

As dúvidas ou controvérsias que porventura surgirem na aplicação das cláusulas do presente ACORDO serão submetidas à apreciação do Poder Judiciário do Trabalho.

}

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

**MARCILIO ALVES**

DIRETOR  
FUNDACAO DE APOIO A UNIVERSIDADE DE SAO PAULO

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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