

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 31 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) accordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) dos Trabalhadores em Atividades (Diretas e Indiretas) de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciéncia e Tecnologia, com abrangênci 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

Fica assegurado o salário normativo para os empregados abrangidos por esse acordo coletivo, a partir de 1º de maio de 2025, um piso salarial no valor de dois salários mínimos vigente.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL

O BRAIN concederá aos seus empregados, a partir de 1º de maio de 2025, recomposição inflacionária medida pelo INPC medido entre 1 de maio de 2024 a 31 de abril de 2025.

Parágrafo Primeiro: Após a recomposição inflacionária o BRAIN propiciará aumento real de 5% a todos os seus empregados a título de produtividade.

Parágrafo Segundo: Os benefícios serão corrigidos, no mínimo, pelo mesmo índice aplicado aos salários

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O BRAIN manterá os pagamentos no 1º dia útil do mês.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SEXTA - CONVÊNIOS E DESCONTOS

Os convênios adotados atualmente, ou seja, médico, hospitalar, odontológico, seguro de vida em grupo, vale alimentação e/ou refeição, serão mantidos nos termos já concedidos, sendo plenamente válidos os descontos ocorridos nos salários dos Empregados, respeitado o limite

máximo previsto em lei.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros
13º Salário

CLÁUSULA SÉTIMA - CÁLCULO DO 13º SALÁRIO

Para cálculo do 13º salário será computada a média de horas extras e adicionais, quando habitualmente pagos durante o ano respectivo ao pagamento.

Parágrafo Único: Para o cálculo da gratificação natalina, o BRAIN considerará o período de até 180 (cento e oitenta) dias em que o Empregado tenha permanecido em gozo de auxílio-doença ou licenciado por acidente de trabalho, desde que o retorno ao trabalho ocorra até o dia 15 de novembro.

CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO

A antecipação da primeira parcela referente a 50% do décimo terceiro salário será paga junto com as férias, conforme solicitação do EMPREGADO, no primeiro ou segundo período de gozo das férias, desde que o Empregado ainda não as tenha recebido referente ao ano em curso.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

As horas extraordinárias serão pagas, com adicional de 90% (noventa inteiros por cento) sobre o salário da hora normal.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO/OUTROS

O BRAIN fornecerá a todos seus empregados, a partir de 01/05/2025, o benefício cartão alimentação / refeição / educação / cultura / saúde / mobilidade/home office, com o crédito mensal global no valor de R\$1.800,00 (Um mil e oitocentos reais), sem natureza salarial e sem quaisquer incidências fiscais ou tributárias.

Parágrafo Primeiro: O benefício terá seu custo compartilhado, sendo 99% pagos pelo BRAIN e 1% pagos pelo Empregado.

Parágrafo Segundo: O BRAIN fará o crédito nos cartões de seus Empregados no último dia útil, anterior ao mês vencendo, caso haja expediente interno na empresa.

Parágrafo Terceiro: O valor do benefício de alimentação/refeição será de, no mínimo, R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) e, em relação aos demais benefícios e valor remanescente, caberá ao Empregado a escolha da modalidade e dos percentuais de utilização em cada benefício, em conformidade com sua necessidade e com a legislação trabalhista vigente, com exceção da opção do benefício “cultura” que será oferecido no valor não inferior de R\$ 80,00 (oitenta reais).

Parágrafo Quarto: O BRAIN concederá o benefício por ocasião de férias, acidentes de trabalho, licença maternidade e licença paternidade, durante a vigência deste acordo coletivo.

Parágrafo Quinto: O BRAIN concederá o benefício para os empregados que se afastarem por doença comum por um período máximo de 12 (doze) meses.

Parágrafo Sexto: Este benefício será reajustado, no mínimo, pelo mesmo percentual de reajuste

do salário.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

O BRAIN manterá o atual plano de saúde contratado com atendimento no âmbito nacional para seus empregados e dependentes.

Os valores de cooprticipação em consultas e exames serão custeados integralmente pelo BRAIN.

Parágrafo Único: Será assegurada as opções de upgrade ou downgrade no plano de saúde mediante solicitação do empregado.

O BRAIN fornecerá Plano de Assistência Odontológica com atendimento no âmbito nacional para seus empregados e dependentes.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA

O BRAIN complementará em até 40% (quarenta por cento), observado o limite de 01 (um) salário-base do Empregado, o benefício previdenciário “auxílio-doença” a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento, durante a vigência deste Acordo Coletivo, excluídos os contratos a prazo não superiores a 3 (três) meses, inclusive o de experiência, limitado ao período de 01 (um) ano de afastamento do Empregados.

Parágrafo Primeiro: Para recebimento da complementação, o Empregado deverá:

- Submeter-se à perícia com médico da Empresa ou por ela credenciado;
- Apresentar-se à área de Talentos Humanos com comprovantes de recebimento do benefício do INSS, enquanto perdurar o auxílio-doença.

Parágrafo Segundo: Caso o valor do benefício pago pelo INSS, seja igual ou superior ao valor do salário base do Empregado, o BRAIN fica desobrigada a realizar a complementação, nos termos do caput desta cláusula.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE OU AUXÍLIO BABÁ

O BRAIN pagará a partir de 01/05/2025, auxílio creche ou auxílio babá, limitado a 02 (dois) filhos de seus Empregados(as), durante a vigência deste Acordo, até o mês que a criança completar 05(cinco) anos e 11(onze) meses de idade. Filhos de cônjuge ou companheiros que não sejam filhos de Empregados(as) não farão jus ao benefício.

Parágrafo Primeiro: O auxílio creche ou o auxílio babá será pago, de natureza exclusivamente indenizatória, sem incidência de quaisquer encargos trabalhistas ou fiscais, mensalmente, em folha de pagamento do(a) Empregado(a) no valor de R\$ 700,00 (setecentos reais), independentemente da carga de horário.

Parágrafo Segundo: O benefício constante no caput desta cláusula será estendido ao(à) Empregado(a) que comprovadamente detenha a guarda legal da criança para fins de adoção e desde que obedecidos os critérios aqui estabelecidos.

Parágrafo Terceiro: O BRAIN poderá exigir, a seu critério, comprovante de pagamento da creche ou da babá para a liberação do benefício.

Parágrafo Quarto: Não haverá distinção, para fins de aplicação desta cláusula, entre filhos

biológicos e adotados.

Parágrafo Quinto: O auxílio creche não será cumulativo com o auxílio babá, devendo o(a) beneficiário(a) fazer a opção escrita para um único filho.

Parágrafo Sexto: O BRAIN estenderá a aplicação do benefício por ocasião de férias, afastamentos por doença ou acidente de trabalho.

Parágrafo Sétimo: Este benefício será reajustado, no mínimo, pelo mesmo percentual de reajuste do salário.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO A FILHOS DEFICIENTES

O BRAIN manterá um programa de reembolso de despesas com educação e saúde para os deficientes, filhos de Empregados, independentemente da idade, limitado ao valor mensal de um salário mínimo vigente, a partir de 01/05/2025, sem natureza salarial e sem quaisquer incidências fiscais ou tributárias. Filhos de cônjuge ou companheiros que não sejam filhos de Empregados não farão jus ao benefício.

Parágrafo Primeiro: O benefício constante no caput desta cláusula será estendido ao Empregado que comprovadamente detenha a guarda legal da criança para fins de adoção.

Parágrafo Segundo: O BRAIN poderá exigir, a seu critério, comprovante de pagamento da despesa com educação e saúde para a liberação do benefício.

Parágrafo Terceiro: Não haverá distinção, para fins de aplicação desta cláusula, entre filhos biológicos e adotados.

Parágrafo Quarto: Este benefício será reajustado, no mínimo, pelo mesmo percentual de reajuste do salário.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - NOVOS EMPREGADOS

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES

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

Parágrafo Único: As rescisões dos trabalhadores com menos de um ano serão encaminhadas para o sindicato.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ISONOMIA DE GÊNERO

O BRAIN 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 OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Será concedida estabilidade da Empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o retorno da licença maternidade ou 90 (noventa) dias após o término da licença previdenciária, o que for mais favorável à Empregada, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave punível com justa causa

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 homoafetiva 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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Os empregados do BRAIN cumprirão jornada de trabalho em conformidade com sua contratação, ficando estabelecido o máximo de 35 horas semanais.

Parágrafo Primeiro: O BRAIN poderá adotar sistema alternativo de controle de jornada, nos termos da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho, por exceção.

Parágrafo Segundo: De acordo com o permitido pelo art. 74, Parágrafo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, incluído pela redação da Lei n. 13.874, de 20 de setembro de 2019, fica estabelecido que o registro de ponto será por exceção à jornada regular de trabalho, devendo, portanto, ser anotados apenas os eventos excepcionais, tais como, horas extras, desde que previamente autorizadas, faltas justificadas ou não, atestados médicos, entre outros eventos de sobre jornada ou ausências.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

Faculta-se ao BRAIN a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as horas extraordinárias efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a 02 (duas) horas diárias, poderão ser compensadas até 180 (cento e oitenta) dias após o encerramento do período de apuração da folha de pagamento, em que o trabalho extraordinário foi prestado com reduções de

jornadas ou folgas compensatórias.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de, ao final do período previsto no “caput” não tiverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, as restantes deverão ser pagas, como horas extras, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Segundo: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, em qualquer das suas modalidades, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do “caput”, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Parágrafo Terceiro: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, em qualquer das suas modalidades, sem que tenha havido compensação integral de horas negativas no banco do Empregado (banco negativo), haverá o desconto de tais horas não compensadas, nos termos e limites do art. 477, § 5º, da CLT.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ENTREGA DE ATESTADOS MÉDICOS

O recebimento de atestados médicos e odontológicos pelo BRAIN ocorrerá mediante protocolo em até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao efetivo serviço, ficando o empregado com uma via devidamente protocolada pelo departamento responsável pelo recebimento dos atestados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO PARA TRATAMENTO ODONTOLÓGICO

O BRAIN liberará os Empregados para atendimento odontológico de emergência, desde que conste expressamente essa condição no atestado fornecido pelo odontólogo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

5 dias ano para acompanhamento em consultas de cônjuge e ou filho menor;
4 dias ano para acompanhamento em reuniões escolares;
6 dias para acompanhamento de cônjuge na gravidez;
5 dias em virtude de casamento;
7 dias em caso de falecimento de dependentes diretos, pais e mães;
3 dias em caso de falecimento de irmãos, avós e sogros;
2 dias ano doação sangue;
1 dia por ocasião do aniversário.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO TELETRABALHO

Parágrafo Primeiro: O Empregado poderá ajustar com o BRAIN a adoção do teletrabalho (“Anywhere office”), nos termos do art. 75-A e seguintes da CLT, sendo este considerada toda e qualquer prestação de serviços realizados remotamente, de forma preponderante ou não, fora das dependências do BRAIN, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

Parágrafo Segundo: A adoção do regime de teletrabalho será formalizada por meio de assinatura de aditivo contratual pelas partes, por meio físico, digital ou eletrônico, a exemplo do

instrumento constante no ANEXO deste ACT, cujo conteúdo das cláusulas é considerado válido e legítimo pelos Empregados, em especial em relação aos seguintes temas: (i) ausência de controle de jornada, nos termos do art. 62, III, da CLT; (ii) ausência de natureza salarial na concessão, pelo BRAIN, de programas de software e equipamentos de infraestrutura, em regime de comodato, com possibilidade de aproveitamento de determinados bens já disponíveis na residência do empregado, nesse caso sem necessidade de reembolso pelo BRAIN; (iii) que não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho as disposições previstas na CLT sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, independentemente das funções que desempenhem; (iv) que o uso de equipamentos tecnológicos (softwares, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet) não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso, ou tempo à disposição do empregador; que os Empregados observarão as cláusulas referentes à ergonomia, sigilo e proteção de dados.

Parágrafo Terceiro: É vedado aos Empregados se utilizarem de mão-de-obra de terceiros, com ou sem remuneração, para executar as atividades desempenhadas em teletrabalho.

Parágrafo Quarto: Os benefícios de auxílio-alimentação, auxílio-deficiente e auxílio-creche, que eventualmente fazer jus o Empregado, serão mantidos durante a adoção do regime de teletrabalho.

Férias e Licenças
Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

O BRAIN assegura que após cada período aquisitivo o Empregado poderá sair em gozo de férias em qualquer dia do mês, desde que negociado e acordado com seu superior imediato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS

Fica facultado ao Empregado, o direito de parcelar o período de gozo de férias, de acordo com a legislação atualmente vigente, sendo que a gratificação de férias será paga, integralmente, no primeiro período de gozo das férias.

Parágrafo Único: O gozo total das férias deverá ocorrer antes do vencimento do período concessivo.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FÉRIAS

O BRAIN concederá para todos os seus empregados, por ocasião das férias, 66,67% (sessenta e seis inteiros e sessenta e sete centésimos por cento) sobre a remuneração fixa mensal, não excedente de vinte dias do salário, a título de abono convencional de férias, e 33,33% (trinta e três inteiros e trinta e três centésimos por cento) da remuneração fixa mensal, a título de adicional de férias, conforme artigo 7º, XVII, da Constituição Federal, e artigo 144 da CLT, perfazendo 100% (cem por cento) da remuneração.

Parágrafo Primeiro: Fica assegurado piso nunca inferior a R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), caso a somatória do abono convencional de férias (66,67%) e do salário de férias (33,33%) não atinja esse valor.

Parágrafo Segundo: Ficam entendidos como remuneração fixa mensal os valores

correspondentes ao salário-base e, se for o caso, gratificações fixas, adicionais e média de horas extras.

Parágrafo Terceiro: Fica ajustado que o abono convencional de férias de 66,67% previsto nesta cláusula tem natureza indenizatória, não integrando a remuneração para nenhum fim de direito, ainda que eventualmente exceda ao valor correspondente a 20 dias de salário.

Parágrafo Quarto: Ficam entendidos como remuneração fixa mensal os valores correspondentes ao salário-base e, se for o caso, gratificações fixas, adicionais e média de horas extras.

Parágrafo Quinto: Nos casos de rescisões contratuais serão observados os seguintes critérios:

a) Será paga de forma proporcional nos pedidos de demissão, quando o tempo de serviço na empresa for superior a 01 (um) ano.

b) Será paga de forma proporcional na dispensa sem justa causa, qualquer que seja o tempo de serviço na empresa.

c) Não será paga nos pedidos de demissão o abono de férias no percentual de 66,67%, quando o tempo de serviço na empresa for inferior a 01 (um) ano.

d) Não será pago nas demissões por justa causa.

Parágrafo Sexto: Nos casos de férias, individuais ou coletivas, concedidas de modo antecipado, como medida excepcional ao combate de pandemias ou outras circunstâncias de caso fortuito/força maior, que demandem antecipação de férias de períodos aquisitivos futuros (a exemplo do previsto nos artigos 5º. e seguintes da MP 1.046/2021), o BRAIN reserva-se no direito de não efetuar o pagamento do abono convencional previsto nesta cláusula.

Licença Maternidade

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA MATERNIDADE OU PARA MÃE ADOTANTE

O BRAIN adotará como prática a prorrogação da licença maternidade para 180 (cento e oitenta) dias bem como, 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 Primeiro: A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Parágrafo Segundo: 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 guardiã(o).

Parágrafo Terceiro: Será concedida licença à mãe, no caso de seu filho ser acometido por doença infectocontagiosa, comprovada mediante atestado médico idôneo.

Licença Aborto

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA ABORTO LEGAL

Comprovado por meio de laudo médico que houve aborto espontâneo, a empregada terá direito a uma licença remunerada de 60 (sessenta) dias corridos, contados da data do evento.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

O BRAIN adotará como prática a prorrogação da licença paternidade para 20 dias.

No caso de falecimento da mãe ou alta da criança e a mãe ter de ficar internada, fica assegurado período de licença paternidade de 180 dias.

Parágrafo Primeiro: Será concedida licença ao pai, no caso de seu filho ser acometido por doença infectocontagiosa, comprovada mediante atestado médico idôneo.

Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SAÚDE MENTAL/ASSÉDIO MORAL/ASSÉDIO SEXUAL

O BRAIN 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.

Relações Sindicais Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

Os diretores do Sindicato terão livre trânsito nas dependências com acesso permitido ao público pelo BRAIN, desde que comunicado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e que não haja interrupção dos serviços.

Parágrafo Primeiro: Na ocasião da integração de novos empregados o BRAIN permitirá a participação do Sindicato e ou entregará ficha de associação do SINTPq.

Parágrafo Segundo: O BRAIN deixará afixado em local visível e em seu site link de acesso ao Acordo Coletivo de Trabalho vigente.

Parágrafo Terceiro: O BRAIN encaminhará por meio de seu e-mail institucional as convocações do SINTPq a fim de abranger a totalidade de seus empregados, assegurando assim a liberdade de comunicação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO

O BRAIN permitirá a fixação de um quadro de avisos do SINDICATO em local por onde transitam os EMPREGADOS, no qual serão afixados avisos e materiais de interesse da categoria, sendo vedada a divulgação de material político partidário e com ofensas pessoais aos EMPREGADOS ou aos dirigentes.

Parágrafo Único: Fica ajustado que o não cumprimento desta cláusula acarretará a imediata retirada das referidas matérias dos quadros de avisos.

Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REPRESENTANTE SINDICAL

A empresa 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.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

O BRAIN fornecerá ao SINDICATO, sempre que solicitado, a relação dos EMPREGADOS admitidos, demitidos e transferidos constando: nome, data de admissão, demissão, localidade e estabelecimento.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO PARA O SINDICATO

O BRAIN se compromete a descontar de seus empregados, diretamente na folha de pagamento, em favor do SINDICATO, as mensalidades daqueles que forem associados, contribuições financeiras obrigatórias, quando cabíveis e aplicáveis, observadas as categorias por profissão, e outras aprovadas em Assembleia Geral da categoria.

Parágrafo Único: O SINTPq fará ampla divulgação, para os trabalhadores cujo o sindicato tem os endereços eletrônicos cadastrados no site do sindicato (www.sintpq.org.br) e para aqueles endereços eletrônicos que a empresa fornecer, de modo que todos os trabalhadores estejam cientes da pauta e possam participar e decidir sobre as formas de contribuição ao sindicato.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL

O BRAIN descontará, 2%, 3% ou 4% (dois, três ou quatro por cento) do salário nominal, a partir da assinatura do presente acordo, divididos em 1, 2, 3 ou 4 (quatro) parcelas mensais, conforme o percentual escolhido, através da folha de pagamento, em favor do SINTPq, a título de COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL.

Parágrafo Primeiro: O trabalhador que não quiser contribuir, deverá apresentar oposição conforme clausula de oposição a cota de participação negocial e encaminhar através do e-mail

(sustentabilidade@sintpq.org.br), com cópia para o BRAIN (renatarc@inovacaobrain.com.br), no prazo de dez dias corridos a contar da assinatura do acordo, o que será amplamente divulgado pelo Sindicato e pelo BRAIN.

Parágrafo Segundo: Para os trabalhadores que não se manifestarem dentro do prazo definido e também não fizerem oposição, o desconto será de 4% (quatro por cento), de modo a ser garantido o direito de opção.

Parágrafo Terceiro: Os trabalhadores reconhecem que a campanha salarial é um trabalho coletivo, organizado pelo SINTPq, para beneficiar a todos, independentemente da associação ao sindicato, através do acordo coletivo de trabalho (ACT), e para preservar os princípios da solidariedade, isonomia, da categoria participativa e da boa-fé objetiva, autorizam o seu desconto;

Parágrafo Quarto: Após o repasse dos valores da cota de participação negocial, a empresa deverá encaminhar lista contendo, nome, matrícula funcional e valor descontado de cada empregado, além do número de trabalhadores ativos no momento do recolhimento. Ao permitir o desconto o Trabalhador está ciente e autoriza a divulgação de seus dados pessoais ao Sindicato.

Parágrafo Quinto: Para os trabalhadores que forem admitidos durante a vigência do acordo, será assegurada o direito de oposição, no prazo de 10 dias corridos a partir do primeiro dia de trabalho efetivo.

Parágrafo Sexto: Após a assinatura do acordo coletivo pelas partes, o SINTPq e o BRAIN darão ampla divulgação das condições e data do início do desconto da cota de participação negocial.

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindiciais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - OPOSIÇÃO A COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL

Após a assinatura do presente acordo será aberto período de 10 dias corridos para os trabalhadores manifestarem oposição a cota de participação negocial, aprovada na Assembleia Setorial dos trabalhadores, que deverá ser encaminhado através do e-mail (sustentabilidade@sintpq.org.br), com cópia para o BRAIN (renatarc@inovacaobrain.com.br), no prazo definido e divulgado pelo SINTPq e BRAIN.

Parágrafo Primeiro: O SINTPq informará o BRAIN a relação nominal de todos os trabalhadores que manifestarem oposição a cota de participação negocial para que não seja efetuado o referido desconto.

Parágrafo Segundo: Os trabalhadores em férias ou licença médica terão 10 dias corridos após seu retorno será assegurada a condição prevista no parágrafo primeiro da cláusula de cota de participação negocial.

Parágrafo Terceiro: Decorrido o prazo de manifestação os trabalhadores que não preencherem e entregarem o formulário terão descontados a cota de participação negocial conforme parágrafo primeiro e segundo da clausula cota de participação negocial deste acordo.

Parágrafo Quarto: Para os trabalhadores que forem admitidos durante a vigência do acordo, o BRAIN deverá dar ciência do prazo de 10 (dez) dias para oposição a contribuição negocial ou optar por um dos valores definidos no caput da cláusula cota de participação negocial.

Parágrafo Quinto: 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 Sexto: Após a assinatura do acordo coletivo pelas partes, o SINTPq e BRAIN darão ampla divulgação das condições e datas para oposição ou opção pelo percentual da cota de participação negocial.

Disposições Gerais
Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS

Surgindo divergência entre as partes na aplicação dos dispositivos constantes do presente Acordo Coletivo, a parte que se julgar prejudicada comunicará à outra por escrito e solicitará reunião com seus dirigentes e representantes legais, visando entendimentos e saneamento das pendências existentes, sem prejuízo das medidas judiciais cabíveis sendo as dúvidas ou controvérsias que por ventura surgirem na aplicação das cláusulas do presente ACORDO submetidas à apreciação do Poder Judiciário do Trabalho

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - APLICAÇÃO

Os termos do presente acordo coletivo aplicam-se, exclusivamente, ao Instituto BRAIN e aos seus empregados.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

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