

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**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 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**

O piso salarial na **FACTI** será de três salários mínimos estabelecido pelo Governo Federal.

**Reajustes/Correções Salariais****CLÁUSULA QUARTA - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL**

Os salários dos funcionários da **FACTI**, a partir de 01/11/2025, serão recompostos pelo IPCA, acumulado entre o período de 01/11/2024 a 31/10/2025.

**Parágrafo Único** – Após a recomposição inflacionária, os salários serão reajustados em 10% (dez) por cento a título de aumento real nos salários.

**Isonomia Salarial****CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE PROPORCIONAL**

A **FACTI** praticará os salários previstos em sua tabela para os funcionários admitidos após a data-base, desconsiderando, deste modo, a figura da proporcionalidade.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo****CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

A **FACTI** fornecerá o demonstrativo de pagamento a todos os funcionários por meio eletrônico.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros  
13º Salário**

**CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DA 1<sup>a</sup> PARCELA DO 13<sup>º</sup> SALÁRIO**

A primeira parcela do 13º Salário correspondente a 2026 poderá ser antecipada por ocasião das férias, quando estas forem gozadas no período de 02/2026 a 06/2026.

**Parágrafo Primeiro** – Aos funcionários que não forem concedidas férias até o mês de junho, quando admitidos até 04/2025, a primeira parcela será antecipada em 31/07/2026.

**Parágrafo Segundo** – Os funcionários que não desejarem receber a antecipação da primeira parcela do 13º salário deverão manifestar sua opção por escrito ao departamento de Recursos Humanos até 06/2026.

**Adicional de Hora-Extra****CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS**

As horas extras só poderão ser realizadas pelos funcionários mediante autorização prévia do superior imediato da FACTI ou de representante do departamento de Recursos Humanos da FACTI.

**Parágrafo Primeiro** – São consideradas como horas extras remuneradas, conforme estabelecido na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), aquelas decorrentes do trabalho realizado aos domingos e/ou feriados, ou entre as 22h e 05h, não podendo ser compensadas:

- As que ultrapassarem o limite de 02 (duas) horas excedentes à jornada de trabalho diária do funcionário; ou
- As horas que ultrapassarem o limite de 04 (quatro) horas, quando trabalhadas aos sábados.

**Parágrafo Segundo** – As faltas justificadas, atrasos ou saídas antecipadas, quando decorrentes de consulta médica ou hospitalização, serão abonadas mediante apresentação de atestado médico, de acordo com a legislação vigente. Os atestados de acompanhamento de dependentes legais ou parentes diretos serão aceitos somente para os casos de pai, mãe, filhos ou equiparados. Os atestados deverão conter o carimbo com o nome e CRM do médico assistente e entregues no departamento de Recursos Humanos em até 02 (dois) dias úteis após a data da ausência.

**Parágrafo Terceiro** – Aos funcionários que possuam filhos em idade escolar, ao se ausentarem da FACTI em decorrência de reunião, aplicar-se-á o abono mediante comprovação da instituição de ensino.

**Parágrafo Quarto** – As horas extras realizadas sem a observância do previsto nesta Cláusula não serão pagas e nem tampouco computadas para fins de saldo do Banco de Horas, podendo, ainda, resultar na aplicação de advertência disciplinar pela FACTI ao funcionário nas formas da CLT.

**Adicional de Insalubridade****CLÁUSULA NONA - INSALUBRIDADE**

A FACTI manterá o pagamento regular de adicional de insalubridade para todas as atividades em que se configure situação insalubre, assim reconhecida nas formas da legislação.

**Saúde do trabalhador**

**CLÁUSULA DÉCIMA - PREVENÇÃO A RISCOS PSICOSSOCIAIS E PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL**

A **FACTI** se compromete a implementar política e código de conduta e integridade, alinhados às diretrizes da NR-1 e às normas regulamentadoras pertinentes, com o objetivo de prevenir, identificar e mitigar riscos psicossociais, tais como:

1. Problemas de saúde mental (incluindo estresse ocupacional, burnout, ansiedade e depressão);
2. Assédio moral e assédio sexual;
3. Discriminação e violência no trabalho;
4. Sobrecarga laboral e desequilíbrio entre vida pessoal e profissional.

**Parágrafo Primeiro** – A **FACTI** adotará as seguintes medidas, em conformidade com a NR-1 e demais normativas legais:

- Avaliação periódica de riscos psicossociais por meio de diagnósticos organizacionais, incluindo pesquisas anônimas e canais de denúncia confidenciais;
- Capacitação obrigatória de gestores e demais funcionários sobre saúde mental, combate ao assédio e boas práticas de convivência laboral;
- Acompanhamento psicológico por meio de programas de assistência ao trabalhador (PAE) ou parcerias com profissionais especializados;
- Adaptação das condições de trabalho para reduzir pressões excessivas, jornadas prolongadas e outras fontes de desgaste emocional.

**Parágrafo Segundo** – Fica vedada qualquer forma de retaliação contra funcionários que reportarem situações de risco psicossocial, assegurado o sigilo e a proteção da identidade do denunciante.

**Parágrafo Terceiro** – A **FACTI** comunicará anualmente aos trabalhadores os resultados das ações preventivas e os ajustes realizados, garantindo transparência no cumprimento desta cláusula.

**Parágrafo Quarto** – Caso identificadas violações, a **FACTI** aplicará medidas disciplinares progressivas, sem prejuízo de responsabilização civil e penal nos termos da lei.

Base Legal: NR-1 (Disposições Gerais), Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), Lei nº 14.133/2021 (Assédio Sexual), e demais normas do Ministério do Trabalho e Previdência.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

**Parágrafo Primeiro** – A **FACTI** deverá fornecer todo os equipamentos de proteção individual – EPIs aos seus funcionários para exercício de suas funções bem como fiscalizar e cobrar o uso de forma correta dos mesmos conforme exigência da Portaria TEM nº 485, de 11 de novembro de 2005 – NR 32; e NR-6.

**Parágrafo Segundo** – A **FACTI** deverá apresentar uma análise preliminar de riscos- APR com a relação dos equipamentos e materiais de proteção individual e coletiva (EPIs e EPCs) adequados ao tipo de tarefa que seus funcionários exercerão, respeitadas as exigências da NR-6 e NR-17; a referida relação deverá ser encaminhada à CIPAA em meio eletrônico em até 72 (setenta e duas horas) após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – A **FACTI** deverá encaminhar em até 72 (setenta e duas horas) após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho, ao sindicato, a cópia (por meio eletrônico) dos Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO e de Prevenção dos Riscos

Ambientais - PPRA, contendo, no mínimo, os itens constantes das Normas Regulamentadoras N.º 07, 09, 17 e 32 respectivamente, da Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, conforme determina a Lei Federal n.º 6.514, de 22 de dezembro de 1977;

**Parágrafo Quarto – A FACTI** de acordo o número total de funcionários e o grau de risco para o fiel cumprimento da legislação em vigor, deverá manter profissionais do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho de acordo como o QUADRO I (NR-04) bem como manter em funcionamento uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPAA - (NR-5).

a) Em cumprimento da legislação, a **FACTI** deverá manter um técnico de segurança do trabalho, em caráter de dedicação exclusiva;

b) A **FACTI** deverá enviar, por meio eletrônico, ao sindicato, as seguintes cópias: Ata de Eleição, instalação e posse, reuniões mensais e o calendário anual para as reuniões mensais da CIPAA;

**Parágrafo Quinto – A FACTI** deverá realizar, as suas expensas, exames periódicos de saúde, conforme legislação vigente.

a) O Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) emitido pela **FACTI** deverá ser mantido nesta Unidade e a representação dos funcionários poderá, a qualquer tempo, solicitá-los para verificação;

b) A **FACTI** deverá encaminhar mensalmente aos seus funcionários arquivo eletrônico de cópia dos exames admissionais e demissionais, que tenham ocorridos no mês anterior, conforme preconiza NR7 que compõe Portaria MT nº 3.214 de 08 de junho de 1978;

c) A **FACTI** deverá manter em arquivo eletrônico disponível para consulta de seus funcionários em fichas individuais as entregas dos EPI. Estas devem conter data, nome, registro, função do favorecido bem como a especificação do equipamento a ele destinado;

d) A **FACTI** deverá manter em arquivo eletrônico atualizado a caderneta de vacinação dos funcionários diretamente envolvidos na execução dos serviços na unidade;

e) Os funcionários da **FACTI** deverão participar, antes do início das atividades, da integração pela segurança do trabalho.

**Parágrafo Sexto – A FACTI** deverá registrar todo acidente de trabalho e emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, como exige a Lei 8213/91. A cópia da CAT deverá ser encaminhada obrigatoriamente ao sindicato num prazo de até 72 horas corridas após o acidente.

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO

A FACTI concederá aos seus funcionários vale alimentação no valor mensal de **R\$2.500,00 (dois mil e quinhentos reais)**, durante os 12 (doze) meses do ano.

**Parágrafo Primeiro –** Fica assegurado aos funcionários abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho o recebimento de uma carga pecuniária adicional de vale alimentação, correspondente ao valor de R\$ 2.500,00, a ser creditada no mesmo cartão do vale alimentação, juntamente com o pagamento da segunda parcela do 13º salário. Este benefício, popularmente conhecido como “vale peru”, visa proporcionar um auxílio extra para aquisição de gêneros alimentícios no período de festas de final de ano, sem prejuízo dos demais benefícios já concedidos ao funcionário.

**Parágrafo Segundo** – O funcionário poderá solicitar a conversão do valor total do benefício refeição em alimentação, e vice-versa, desde que essa opção seja comunicada ao departamento de Recursos Humanos da FACTI até o dia 15 (quinze) do mês anterior.

**Parágrafo Terceiro** – O custo com a reposição de cartões será de responsabilidade do funcionário, aplicando-se o desconto em folha de pagamento seguindo o valor praticado pela operadora de cartões.

**Parágrafo Quarto** – Para funcionário com jornada igual ou inferior a 6 (seis) horas diárias, o valor do benefício será equivalente à metade do valor fixado no *caput*.

**Parágrafo Quinto** – O benefício concedido nestas condições não integrará a remuneração do funcionário para quaisquer efeitos.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRANSPORTE**

O funcionário poderá fazer uso do Vale Transporte, sem ônus para o trabalhador, desde que comprovada a necessidade do uso do transporte público para se deslocar da residência até o local de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – O benefício será concedido aos funcionários que fizerem a solicitação ao departamento de Recursos Humanos da FACTI, sem incidir desconto ao funcionário.

**Parágrafo Segundo** – Alternativamente a FACTI fornecerá auxílio mobilidade no valor de R\$500,00 (quinhentos reais) para os trabalhadores, sem que haja desconto, a título de auxílio combustível, na forma de cartão de multibenefícios, aos funcionários que fizerem a solicitação ao departamento de Recursos Humanos da FACTI.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO SAÚDE**

A FACTI custeará 100% da faixa base do plano de assistência médica aos funcionários cujo salário bruto não exceder R\$10.626,99, e que solicitarem por escrito ao RH da empresa. Aos trabalhadores cujos salários excederem R\$10.627,00 será concedido subsídio de 90%.

**Aos dependentes dos funcionários** será concedido subsídio conforme a tabela a seguir:

| <b>Auxílio Saúde</b>  |               |                        |     |
|---|---------------|------------------------|-----|
| <b>Tabela de Referência do salário de funcionário FACTI</b> |               | <b>% Custeio FACTI</b> |     |
| Salário Igual ou Menor                                      | R\$ 8.471,99  |                        | 90% |
| De  | R\$ 8.472,00  | R\$ 16.943,99          | 70% |
| Salário Igual ou Acima                                      | R\$ 16.944,00 |                        | 50% |

**Observação: As faixas serão corrigidas com base na tabela de contribuição do INSS.**

### **Auxílio Doença/Invalidez**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO PREVIDENCIÁRIA**

A FACTI complementará ao funcionário em gozo de benefício auxílio acidente de trabalho ou auxílio-doença, entre o 16º (décimo sexto) e o 90º (nonagésimo) dia, o valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário líquido do funcionário. O funcionário poderá utilizar o benefício apenas 1 (uma) vez por ano.

**Parágrafo Primeiro** – Para aderir à complementação previdenciária, o funcionário deverá apresentar ao departamento de Recursos Humanos da FACTI um documento com o valor do benefício auxílio acidente de trabalho ou auxílio-doença pago pela Previdência Social.

**Parágrafo Segundo** – O valor da diferença percebida entre a Previdência Social e o salário líquido será pago através da folha de pagamento.

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

O funcionário da FACTI será reembolsado em casos de falecimento de:

- a) Filho (a) ou enteado (a), até 21 anos de idade;
- b) Filho (a) ou enteado (a), em qualquer idade, quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho;
- c) Filho (a) ou enteado (a) universitário ou cursando escola técnica de segundo grau, até 24 anos;
- d) Irmão (ã), neto (a) ou bisneto (a), sem arrimo dos pais, de quem você detenha a guarda judicial, até 21 anos, ou em qualquer idade, quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho;
- e) Irmão (ã), neto (a) ou bisneto (a), sem arrimo dos pais, com idade de 21 anos até 24 anos, se ainda estiver cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de segundo grau, desde que você, contribuinte, tenha detido sua guarda judicial até os 21 anos;
- f) Menor pobre até 21 anos que o funcionário crie e eduque e de quem detenha a guarda judicial;
- g) Pessoa absolutamente incapaz, da qual o funcionário seja tutor ou curador;
- h) No caso de pais separados, é considerado dependente o filho que fica com o pai ou a mãe, em decorrência de cumprimento judicial;
- i) Companheiro (a) com quem o funcionário tenha filho em comum;
- j) Companheiro (a) com quem o funcionário viva há mais de cinco anos, ou quando esta condição estiver reconhecida perante cartório, através de declaração de união estável;
- k) Cônjuge;
- l) Pais.

**Parágrafo Primeiro** – O auxílio corresponderá a um máximo de R\$ 7.000,00 (sete mil reais) para o reembolso de despesas com morte e funeral, e esse valor será reajustado conforme reivindicação expressa na cláusula terceira deste ACT.

**Parágrafo Segundo** – O auxílio será pago mediante comprovação, através da certidão de óbito, até o limite estipulado, na folha de pagamento do mês seguinte ao do falecimento.

**Parágrafo Terceiro** – Farão jus ao benefício os funcionários que no período para concessão estejam recebendo o salário base conforme faixas salariais atribuídas pela tabela abaixo:

### **Auxílio Morte/Funeral**

| <b>Tabela de Referência</b> | <b>% Custeio<br/>FACTI</b> | <b>Valor do<br/>Auxílio</b> |
|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|

|                        |               |               |      |              |
|------------------------|---------------|---------------|------|--------------|
| Salário Igual ou Menor | R\$ 8.471,99  |               | 100% | R\$ 7.000,00 |
| De                     | R\$ 8.472,00  | R\$ 16.943,99 | 50%  | R\$ 3.500,00 |
| Salário Igual ou Acima | R\$ 16.944,00 |               | 25%  | R\$ 1.750,00 |

**Observação: As faixas serão corrigidas com base na tabela de contribuição do INSS.**

**Parágrafo Quarto** – 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 Quinto** – As alterações das faixas para concessão do auxílio ficam condicionadas à mudança da tabela do INSS.

### Auxílio Creche

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, as partes estabelecem as seguintes condições com relação à manutenção e guarda dos filhos e/ ou equiparados dos seus funcionários.

**Parágrafo Primeiro** – Equiparam-se aos filhos, mediante declaração escrita do funcionário e comprovação de dependência econômica, o enteado ou o menor que esteja sob a tutela de funcionário da FACTI e que não possua bens suficientes para o próprio sustento e educação.

**Parágrafo Segundo** – Em substituição ao preceito legal em manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos das suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, a FACTI concederá auxílio creche, sob forma de reembolso de despesas efetuadas para esse fim.

**Parágrafo Terceiro** – O auxílio mensal corresponderá a um máximo de R\$ 500,00 (quinhentos reais), e esse valor será reajustado conforme reivindicação expressa na cláusula terceira deste ACT.

**Parágrafo Quarto** – O auxílio será pago sob a forma de reembolso, mediante solicitação apresentada ao departamento de Recursos Humanos da FACTI até o dia 15 (quinze) de cada mês, observado o limite estipulado.

**Parágrafo Quinto** – Farão jus ao benefício os funcionários que no período para concessão estejam recebendo o salário base conforme faixas salariais atribuídas pela tabela abaixo:

| Auxílio Creche              |               |                  |
|-----------------------------|---------------|------------------|
| Tabela de Referência        |               | Valor do Auxílio |
| Até 3 salários mínimos      | R\$ 4.554,00  | R\$ 500,00       |
| De >3 a 6 salários mínimos  | R\$ 4.554,01  | R\$ 400,00       |
| De >6 a 7 salários mínimos  | R\$ 9.108,01  | R\$ 300,00       |
| Acima de 7 salários mínimos | R\$ 10.626,01 | R\$ 200,00       |

**Observação: As faixas serão corrigidas com base na tabela de contribuição do INSS.**

**Parágrafo Sexto** – 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 Sétimo** – O reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente, independentemente do tempo de serviço na FACTI. O período de concessão do auxílio se dará até o ingresso do filho no ensino fundamental, sendo que o pagamento iniciará após o retorno do funcionário ao trabalho, ou seja, após retorno da licença maternidade ou paternidade.

**Parágrafo Oitavo** – Farão jus ao mesmo benefício os funcionários que por motivo de viuvez ou por decisão judicial tenham para si a guarda de seus filhos ou equiparados, até aquela idade.

**Parágrafo Nono** – As alterações das faixas para concessão do auxílio ficam condicionadas à mudança da tabela do INSS.

### **Seguro de Vida**

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

Fica assegurado a todos os funcionários seguro de vida em grupo, conforme critérios contratuais definidos pela FACTI com a empresa ou entidade provedora do benefício.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BENEFÍCIO DE ACADEMIA E BEM-ESTAR**

A FACTI concederá aos trabalhadores, sem custo, acesso a um benefício de academia e bem-estar na modalidade “basic plus” ou equivalente, extensível também a até 3 (três) dependentes de cada trabalhador.

#### **Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO (LEI FEDERAL 9.601/98)**

Mediante anuênciia do SINTPq, a FACTI poderá contratar funcionários através do sistema estabelecido pela Lei Federal nº. 9.601/98 sem a observância das regras contidas no art. 4º, parágrafo primeiro, inciso II da norma.

#### **Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Plano de Cargos e Salários**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARGOS E SALÁRIOS**

A FACTI se compromete a manter o Plano de Cargos e Salários atualizado, assim como a divulgação para seus funcionários da “Política de Cargos e Salários” e das “Descrições dos Cargos”, bem como a publicização dos critérios de ascensão na carreira (Plano de Carreira).

#### **Qualificação/Formação Profissional**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PÓS-GRADUAÇÃO/CAPACITAÇÃO**

A FACTI se compromete a manter a sua política interna de estímulo à qualificação profissional e implantação da mesma política para os funcionários que optarem por cursos de capacitação profissional.

**Igualdade de Oportunidades****CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - UNIVERSALIDADE DOS DIREITOS**

A FACTI não fará nenhuma discriminação aos seus funcionários quanto a aspectos da sua vida pessoal ou privada, baseando as suas decisões unicamente em critérios técnicos, profissionais e legais.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EQUIDADE DE GÊNERO**

A FACTI deverá assegurar que as 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.

**Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas  
Outras disposições sobre jornada****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO SEMANAL**

A jornada de trabalho dos funcionários abrangidos por este acordo coletivo será reduzida para 35 (trinta e cinco) horas semanais, distribuídas em até 5 (cinco) dias, sem redução salarial. Fica facultada, a critério da empresa e em comum acordo com o funcionário, a adoção do modelo “Short Friday”, consistente em expediente reduzido às sextas-feiras, de forma a promover equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REGIME DE TRABALHO: TELETRABALHO/TRABALHO REMOTO E HÍBRIDO**

Fica estabelecido que o regime de trabalho será facultativo, permitindo ao funcionário optar livremente entre o regime híbrido ou totalmente remoto. A escolha deverá ser comunicada formalmente à empresa, que respeitará a decisão do funcionário, garantindo flexibilidade e autonomia na gestão de sua carga de trabalho e rotina, nos moldes praticados por empresas do setor tecnológico, como a CI&T, que já adota a flexibilidade entre modelos presenciais, híbridos e remotos.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO REMOTO NO PERÍODO DE FÉRIAS**

Fica facultado ao empregado exercer suas atividades em regime de teletrabalho ou trabalho remoto durante as duas semanas compreendidas entre o Natal e o Ano Novo, garantindo maior flexibilidade e comodidade nesse período, sem prejuízo da remuneração e demais benefícios já assegurados.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DAY OFF**

**Parágrafo Primeiro** – Será concedido aos funcionários 1 (um) dia de folga no mês do seu aniversário.

**Parágrafo Segundo** – A data da folga deverá ser previamente combinada com o superior imediato da FACTI ou com o departamento de Recursos Humanos da FACTI.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS**

A utilização do Banco de Horas na FACTI é regida estritamente pelo regramento descrito abaixo:

**Parágrafo Primeiro** – A FACTI utilizará o sistema de Banco de Horas para a flexibilização da jornada de trabalho, possibilitando posterior compensação das horas trabalhadas (credoras ou devedoras).

**Parágrafo Segundo** – O Banco de Horas só poderá ser realizado mediante autorização prévia do superior imediato da FACTI ou do departamento de Recursos Humanos da FACTI.

**Parágrafo Terceiro** – Serão consideradas para Banco de Horas, conforme o estabelecido na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho):

- a) Até 2 (duas) horas excedentes à jornada de trabalho diária do funcionário;
- b) Até 4 (quatro) horas trabalhadas aos sábados.

**Parágrafo Quarto** – O funcionamento do Banco de Horas se dará da seguinte maneira:

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

b) A FACTI admitirá no Banco de Horas do funcionário o limite de **32 (trinta e duas horas)**;

c) A FACTI realizará o pagamento do saldo existente no banco de horas do funcionário uma vez por ano. O fechamento será em setembro, para pagamento na folha de outubro. Será considerada a flexibilidade de 1 hora para pagamento ou desconto;

d) A utilização do Banco de Horas credor deverá ocorrer somente após acordo entre o funcionário e o superior imediato da FACTI ou o departamento de Recursos Humanos da FACTI. As horas compensadas de outra forma não serão computadas e poderão ser descontadas pela FACTI;

e) As faltas, assim como os atrasos injustificados, deverão ser compensadas no mês subsequente ao da realização do débito. Caso não haja compensação, o valor equivalente às horas negativas poderá ser descontado conforme a legislação aplicável ou compensado mediante solicitação do superior imediato da FACTI ou do departamento de Recursos Humanos da FACTI;

f) As horas de deslocamento para realização do trabalho externo, laboradas fora da jornada diária e das instalações da FACTI, serão contabilizadas para banco de horas, com exceção das horas realizadas aos domingos e/ou feriados ou no período entre às 22h e 05h, que serão pagas como horas extras;

g) As horas realizadas em cursos e treinamentos solicitados pela FACTI e que excedam à jornada de trabalho diária serão computadas para o banco de horas, com exceção das horas realizadas aos domingos e/ou feriados ou no período entre às 22h e 05h, que serão pagas como horas extras;

h) A FACTI entregará mensalmente, de forma individualizada, o demonstrativo do saldo de Banco de Horas aos seus funcionários;

i) O saldo negativo do Banco de Horas não poderá ser descontado das férias do funcionário;

- j) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o funcionário fará jus ao recebimento das horas credoras e não usufruídas, conforme o estabelecido na CLT;
- k) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a quitação integral da jornada negativa, será descontado do funcionário o valor referente às horas não laboradas;
- l) Levando em consideração a necessidade de serviço, a FACTI poderá informar a diminuição ou o aumento de jornada de trabalho diária até no mesmo dia. No caso em que o funcionário, eventualmente, nesse dia, por motivo fortuito, não possa estender a jornada, não sofrerá punição;
- m) As horas de trabalho aos sábados, para fins de compensação, serão comunicadas pela FACTI aos funcionários com no mínimo 03 (três) dias de antecedência;
- n) As demais orientações referentes ao Banco de Horas serão tratadas no Manual de Registro de Ponto ou documento equivalente fornecido pelo departamento de Recursos Humanos da FACTI.

**Férias e Licenças**  
**Duração e Concessão de Férias**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FÉRIAS**

As férias dos funcionários da FACTI poderão ser divididas em até 3 (três) períodos, nas formas da legislação.

**Licença Maternidade**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA MATERNIDADE**

A FACTI concederá licença maternidade de 6 (seis) meses, a partir da data da certidão de nascimento, conforme previsto na legislação. O benefício cessará quando e se este direito for concedido por lei e coberto pela previdência social.

**Outras disposições sobre férias e licenças**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PATERNIDADE**

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA GALA**

A FACTI concederá licença gala de 5 (cinco) dias úteis.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA NOJO**

A FACTI concederá licença nojo nos seguintes casos:

**Parágrafo Primeiro** – 5 (cinco) dias úteis nos casos de falecimento de cônjuge ou companheiro (a), filhos ou equiparados, pai e mãe, irmão ou dependente que conste no formulário de declaração de dependentes para fins de imposto de renda;

**Parágrafo Segundo** – 2 (dois) dias úteis nos casos de falecimento de avô e avó, sogro e sogra, tio e tia de primeiro grau.

**Relações Sindicais**  
**Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - NOVOS FUNCIONÁRIOS**

A FACTI entregará uma cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho aos funcionários admitidos, juntamente com carta de apresentação e formulário para filiação ao SINTPq, físico ou virtual, se comprometendo a enviar os formulários preenchidos para o sindicato dentro do mês de admissão.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO**

A EMPRESA disponibilizará espaço em suas instalações, mediante prévio agendamento, para que o SINTPq possa fazer sua campanha de sindicalização, pelo menos durante 5 (cinco) dias ao ano.

**Representante Sindical**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIRIGENTE SINDICAL**

A FACTI não discriminará os seus funcionários que ocupem cargos de dirigentes sindicais ou representantes sindicais, garantindo-lhes as mesmas condições de trabalho e salário praticadas aos seus pares no local de trabalho.

**Parágrafo Único** - Para dirigentes sindicais liberados de suas funções, a FACTI adotará como prática salarial, no mínimo, a média salarial paga aos seus pares nas respectivas funções na instituição, evitando, assim, defasagem salarial aos demais funcionários.

**Liberação de Funcionários para Atividades Sindicais**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICIAIS**

A FACTI liberará, sem ônus para os funcionários, os dirigentes sindicais para as atividades do sindicato, sempre que previamente solicitado ao superior imediato da FACTI ou departamento de Recursos Humanos da FACTI e desde que isto não configure atrasos ou prejuízos às atividades profissionais da FACTI.

**Contribuições Sindicais**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

A FACTI descontará de todos os funcionários, através da folha de pagamento, a favor do SINTPq, as contribuições financeiras decorrentes da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho e que tenham sido devidamente aprovadas pela Assembleia Setorial da categoria.

**Parágrafo Primeiro** – Por conta do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a FACTI descontará de todos os seus funcionários 4% (quatro por cento) do salário nominal, em 4 parcelas, a título de taxa de contribuição negocial, sendo 1% ao mês, com início após o período de oposição.

**Parágrafo Segundo** – O período para oposição será de 10 dias corridos após a assinatura do presente acordo coletivo de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Os funcionários contrários ao desconto deverão manifestar-se no período mencionado acima, por escrito, pessoalmente na sede do SINTPq, das 08h00 às 17h00, na

Avenida Esther Moretzshon de Camargo, 61 – Pq. São Quirino - Campinas/SP - CEP: 13088-010, ou por e-mail no [sustentabilidade@sintpq.org.br](mailto:sustentabilidade@sintpq.org.br).

**Parágrafo Quarto** – Os funcionários que atuem fora de Campinas/SP deverão apresentar carta individual assinada, enviada por e-mail ou pelos Correios dentro do período estipulado no Parágrafo Segundo para o seguinte endereço: [sustentabilidade@sintpq.org.br](mailto:sustentabilidade@sintpq.org.br) ou Avenida Esther Moretzshon de Camargo, 61 – Pq. São Quirino - Campinas/SP - CEP: 13088-010.

**Parágrafo Quinto** – Os funcionários que comprovarem estar em período de férias durante o período de oposição terão o prazo adicional de 10 (dez) dias, contados a partir da sua data de retorno ao trabalho.

**Parágrafo Sexto** – Para os funcionários admitidos durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho será concedido um prazo de 10 (dez) dias para oposição, a partir da sua data de admissão, após o qual a cobrança deverá ser feita em 4 parcelas, contadas do mês subsequente ao da admissão.

**Parágrafo Sétimo** – Para os funcionários que forem desligados durante o período de pagamento, as parcelas restantes deverão ser descontadas integralmente na rescisão.

**Parágrafo Oitavo** – O SINTPq encaminhará à FACTI, até o dia do fechamento da folha de pagamento, uma lista contendo o nome dos funcionários que se opuseram ao desconto e o respectivo boleto com vencimento ao mês posterior do envio das informações.

**Parágrafo Nono** – Após o repasse dos valores, a FACTI deverá encaminhar uma lista contendo as informações pertinentes aos descontos de cada funcionário, além do número de funcionários ativos no momento do recolhimento. Em conformidade com o previsto na Lei nº. 13.709/2018, o SINTPq se valerá destas informações única e exclusivamente para a conferência dos valores recebidos e para os propósitos desta Cláusula.

**Parágrafo Décimo** – Após a assinatura do acordo coletivo, caberá única e exclusivamente ao SINTPq dar a mais ampla divulgação das condições e valores dos descontos.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - HOMOLOGAÇÕES**

Todas as homologações dos contratos de trabalho dos funcionários, 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA RELAÇÃO ENTRE AS PARTES SIGNATÁRIAS**

A FACTI receberá os diretores do SINTPq da categoria profissional e seus assessores, desde que pré-avisada com 24 horas de antecedência da visita e preestabelecido o assunto ou agenda de reunião.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AVISOS DE ASSUNTOS DA CATEGORIA**

A FACTI repassará internamente aos seus funcionários os avisos do SINTPq, desde que relacionados aos interesses da categoria, sendo vedadas expressões ou insinuações desrespeitosas a quem quer que seja.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - NOVOS FUNCIONÁRIOS**

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 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.

**Disposições Gerais**  
**Aplicação do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho aplicar-se-á a todos os funcionários da FACTI que estejam em exercício no dia 1º de novembro de 2025, bem como aqueles que venham a ser admitidos durante sua vigência.

**Outras Disposições**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - VIGÊNCIA DO ACORDO**

A validade deste Acordo Coletivo de Trabalho será automaticamente prorrogada até a entrada em vigor de um novo instrumento, respeitando-se os prazos previstos na lei.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MANUTENÇÃO DAS ATUAIS PRÁTICAS DE BENEFÍCIOS E VANTAGENS**

A FACTI manterá as condições atuais dos benefícios e vantagens previstos em acordos anteriores ou decorrentes das suas práticas internas, com exceção daqueles tratados à parte nesta pauta e que sejam mais benéficos aos funcionários.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIVULGAÇÃO**

Após a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, a FACTI disponibilizará internamente o seu inteiro teor para a consulta dos funcionários.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PENALIDADE**

O descumprimento de qualquer disposição prevista neste Acordo Coletivo de Trabalho sujeitará a parte infratora às penalidades previstas na legislação vigente, incluindo, mas não se limitando, à aplicação de multa de 5% do salário mensal bruto do trabalhador afetado para cada cláusula descumprida, bem como à reparação integral dos danos eventualmente causados à parte prejudicada.