

**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  
Reajustes/Correções Salariais****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados do SiDi, a partir de 01/11/2025, serão recompostos pelo IPCA, acumulado entre o período de 01/11/2024 a 31/10/2025.

Parágrafo Primeiro - Após a recomposição inflacionária, os salários serão reajustados em 3% (três por cento) a título de aumento real nos salários.

Parágrafo Segundo - Os benefícios serão reajustados, no mínimo, pelo mesmo percentual que corrigir os salários.

**Isonomia Salarial****CLÁUSULA QUARTA - IGUALDADE DE SALÁRIOS**

O SiDi implementará procedimentos para avaliar e implantar a isonomia remuneratória por gênero.

Parágrafo Primeiro - Será realizada avaliação salarial periódica com participação do SINTPq para identificar disparidades;

Parágrafo Segundo - Será divulgado semestral conforme Lei 14.611, incluindo distribuição por gênero de salários e cargos de liderança;

Parágrafo Terceiro - O SiDi formalizará, através de sua Gestão, declaração formal com o compromisso com a igualdade de gênero.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros  
Adicional de Hora-Extra**

**CLÁUSULA QUINTA - HORAS-EXTRAS**

As horas-extras serão pagas com os seguintes adicionais:

- a) Para as duas primeiras horas-extras, de segunda a sexta-feira, e para as horas de trabalho eventuais realizadas aos sábados, será acrescido 50% do valor da hora normal.
- b) Para o trabalho realizado em domingo ou feriado, o acréscimo será de 100%.

**Adicional de Tempo de Serviço****CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

Para cada período de 05 (cinco) anos ininterruptos de relação empregatícia com o mesmo empregador, e enquanto perdurar esta relação, o empregado fará jus, mensalmente, ao valor de R\$ 73,00 (setenta e três reais), a título de Adicional de Tempo de Serviço.

**Adicional Noturno****CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será pago com adicional de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Único** - Compreende-se como horário noturno o realizado entre as 22h de um dia e as 05h do dia seguinte.

**Auxílio Alimentação****CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO**

O SiDi fornecerá aos seus funcionários o benefício refeição através de vale-refeição e/ou alimentação no valor total de **R\$1.400,00 (mil e quatrocentos reais)** por mês.

**Parágrafo Primeiro** - Será descontado do funcionário, a título de co-participação, o valor mensal de R\$ 2,00 (dois reais).

**Parágrafo Segundo** - Os funcionários poderão dividir o valor acima nas 2 opções de vales nos seguintes percentuais: 50% para cada ou 60%-40% e vice-versa. O funcionário poderá fazer a opção de troca do cartão a cada 6 meses, a partir da data do fechamento do ACT, sendo que o SiDi se responsabilizará 100% pelo pagamento da emissão dos cartões, somente nesta situação.

**Parágrafo Terceiro** - A qualquer tempo e a critério exclusivo do SiDi, esse benefício poderá ser concedido por meio de cartão de benefícios flexíveis, conforme as opções disponíveis no mercado, mantendo, entretanto, o valor aqui acordado de forma fixa para alimentação/refeição. Assim, não sendo usado todo o crédito, o mesmo será cumulado com o mês seguinte, não podendo ser cumulado com outro de natureza distinta.

**Auxílio Transporte****CLÁUSULA NONA - TRANSPORTE**

Será concedido transporte coletivo aos funcionários que se manifestarem interessados expressamente. O benefício será concedido desde que haja um mínimo de 25 funcionários interessados e efetivamente se utilizando do transporte. Esse benefício será válido até a próxima

data-base da categoria profissional, quando sua manutenção será revista junto aos funcionários, SINTPq e empresa.

**Parágrafo Único - Este benefício será reajustado conforme reivindicação expressa na cláusula terceira deste ACT.**

### Auxílio Educação

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO**

**O SiDi implantará um Adicional de Qualificação para os trabalhadores do SiDi sobre o salário bruto para pós-graduação, como forma de incentivo à formação continuada, sendo de 2% (dois por cento) para quem tiver concluído especialização/MBA; 5% (cinco por cento) para Mestrado e 8% (oito por cento) para Doutorado.**

**Parágrafo Único - Os percentuais descritos não são cumulativos.**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO IDIOMAS**

**O SiDi fornecerá a opção de reembolso via Nota Fiscal, além da plataforma GoFluent.**

**Parágrafo Único: Será possível o trabalhador escolher entre a utilização da plataforma GoFluent, ou realizar o reembolso com a apresentação da Nota Fiscal.**

### Auxílio Saúde

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA ODONTÓLOGICA**

O SiDi manterá, na vigência do presente ACT, o benefício Assistência Odontológica para os funcionários, com participação de R\$ 1,00 (um real) por mês e repasse integral de reajuste estipulado pela operadora.

**Parágrafo Único - Caso seja do interesse do funcionário incluir dependentes no plano odontológico, deverá assinar um termo de autorização de desconto e neste caso o repasse será integral do valor cobrado pelo plano.**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

O SiDi manterá, na vigência do presente ACT, o benefício Assistência Médica para os funcionários e seus dependentes diretos, com participação do funcionário de R\$ 1,00 (um real) por mês.

**Parágrafo Primeiro - O SiDi dará a opção de Assistência Médica, a ser escolhida por cada trabalhador; opção pode ser SulAmérica, Bradesco ou Amil, focando na que ofereça pronto atendimento nos melhores hospitais de Campinas, mantendo a UNIMED Seguros como outra opção.**

**Parágrafo Segundo - A cobertura para os pais será opcional, buscando um menor custo para o plano, mesmo que com a criação de um plano adicional com pagamento pelas trabalhadoras e trabalhadores.**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESVIOS DE CONDUTA**

O SiDi se compromete em manter e revisar anualmente seu código de conduta e ética afim de mitigar problemas decorrentes de relacionamento de trabalho tais como assédio moral, sexual, bem

como outros desvios de conduta que possam ser apurados via canal de denúncia externo. Dentro deste contexto, o SINTPq será informado das práticas adotadas.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SAÚDE MENTAL/ASSÉDIO MORAL/ASSÉDIO SEXUAL:**  
**O SiDi 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.**

**Parágrafo Único - O SINTPq será informado dos estudos e das práticas adotadas.**

#### Auxílio Doença/Invalidez

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-DOENÇA

O SiDi se obriga a remunerar os funcionários afastados por doença ou acidente de trabalho, pelo período de um semestre, com o valor equivalente à diferença entre o salário atual do funcionário e o valor do benefício pago pelo INSS, conforme tabela abaixo:

Período	Percentual de remuneração da diferença entre o salário atual e o valor pago pelo INSS
1º trimestre	100%
2º trimestre	80%
após 6 meses	fim do benefício

**Parágrafo Único** - O benefício será concedido com o limite de 6 meses por funcionário por ano (considerando-se o número de afastamentos). Casos especiais serão analisados em separado.

#### Auxílio Creche

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-CRECHE E AUXÍLIO-BABÁ

O SiDi contribuirá com o valor de R\$ 584,64(quinhentos e cinquenta e oito e oito centavos) por mês para auxílio-creche de cada filho de funcionários com idade até 3 anos e 11 meses, mediante apresentação de nota fiscal emitida pela creche. O documento fiscal deverá ser entregue até o dia 15 de cada mês, no departamento de Recursos Humanos.

**Parágrafo Primeiro** - O valor do auxílio-creche será creditado em folha de pagamento para o funcionário, conforme o número de filhos com idade até 3 anos e 11 meses.

**Parágrafo Segundo** - O SiDi contribuirá também, nas mesmas condições e valor R\$ 584,64(quinhentos e cinquenta e oito e oito centavos), nas despesas efetuadas com o pagamento de babá, condicionado à comprovação do registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social da empregada e do pagamento da remuneração e do recolhimento da contribuição previdenciária, pago em conformidade com a legislação trabalhista. O comprovante de pagamento mensal do recolhimento de contribuição previdenciária deve ser entregue ao Departamento de Recursos Humanos, até o dia 15 de cada mês.

**Parágrafo Terceiro** - O auxílio-creche não será cumulativo com o auxílio-babá.

**Parágrafo Quarto** - No caso em que a mãe e o pai sejam funcionários no SiDi, o benefício será concedido apenas à mãe.

**Parágrafo Quinto - Este benefício será reajustado conforme reivindicação expressa na cláusula terceira deste ACT.**

### **Seguro de Vida**

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

O SiDi manterá, na vigência do presente ACT, o benefício Seguro de Vida em grupo, gratuito.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VIAGEM INTERNACIONAL**

O funcionário em viagem internacional terá direito a 11 (onze) horas de descanso a partir do horário da chegada ao hotel do destino.

**Parágrafo Único** - Em caso de viagens internacionais, não serão devidas horas-extras de deslocamento, as quais serão substituídas por diárias pagas independentemente de comprovação de despesas pelo funcionário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PREVIDÊNCIA PRIVADA**

**O SiDi ampliará dos percentuais de participação da empresa no programa de previdência privada, considerando 0,25% adicionais a cada 5 anos de empresa, em conjunto com a política atual em que o valor máximo varia de acordo com a idade:**

- a) **5% — abaixo de 45 anos;**
- b) **5,5% — de 45 a 50 anos;**
- c) **6% — acima de 50 anos.**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO LENTES**

**O SiDi reembolsará aos seus empregados as despesas com a aquisição de lentes oftálmicas para óculos ou de contato, com prescrição médica, comprovadas através de recibos ou notas fiscais de óticas, devidamente quitadas.**

**Parágrafo Primeiro - O presente auxílio corresponde a um par de lentes de cada vez, não se estendendo ao custo da armação dos óculos e fica limitado a importância de R\$ 214,00 (duzentos e catorze reais) a partir de setembro de 2025, ou seja, o empregado poderá adquirir lentes em valor superior, porém o valor de reembolso será o ora definido.**

**Parágrafo Segundo - O auxílio somente poderá ser requerido em intervalos mínimos de 06 (seis) meses, a partir da solicitação anterior de reembolso. Para os requerimentos efetuados até 15 (quinze) dias antes da data do fechamento da folha de pagamento, o reembolso deverá ser pago na folha do mesmo mês. Caso contrário, deverá ser pago na folha do mês subsequente.**

**Parágrafo Terceiro - Caso as lentes compradas pelo empregado tenham valor inferior a R\$ 214,00 (duzentos e catorze reais) o valor a ser reembolsado será o efetivamente gasto pelo empregado.**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES**

Todas as homologações dos contratos de trabalho dos funcionários desligados por iniciativa do SiDi serão realizadas pelo SINTPq.

**Parágrafo Único** - As homologações dos contratos de trabalho dos funcionários desligados por iniciativa própria poderão ser realizadas pelo SiDi, desde que solicitado pelo funcionário. Neste caso, uma cópia do TRCT será enviada ao SINTPq em até 10 dias após a homologação.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação****CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

O SiDi poderá efetuar a contratação de funcionários através de Contrato de Trabalho por prazo determinado, conforme previsto pela Lei nº 9.601/98 e Decreto nº 2.490/98.

**Parágrafo Primeiro** - A indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata esta cláusula, por iniciativa do SiDi ou do funcionário, será correspondente a 5% (cinco por cento) do valor do salário mensal, não se aplicando o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT.

**Parágrafo Segundo** - O percentual do depósito mensal do FGTS devido ao funcionário será de 8% (oito por cento) com saque permitido no término do contrato.

**Parágrafo Terceiro** - A multa, no caso de descumprimento das cláusulas do contrato, é de 5% (cinco por cento) do salário mensal.

**Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades  
Igualdade de Oportunidades****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EQUIDADE DE TRATAMENTO**

O SiDi criará programa de qualificação focado em aumentar a diversidade de gênero em cargos de lideranças, incluindo treinamentos obrigatórios sobre gênero, diversidade, assédio e igualdade, voltados para todos os níveis hierárquicos.

**Estabilidade Mãe****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE MÃE**

O SiDi assegurará as suas trabalhadoras, a garantia de emprego durante os 180 (cento e oitenta) dias posteriores ao retorno da licença maternidade.

**Estabilidade Aposentadoria****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

O SiDi assegurará aos seus trabalhadores, a garantia de emprego durante os 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à data da aquisição do direito à aposentadoria.

**Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas  
Duração e Horário**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO**  
A jornada de trabalho no SiDi será de 35 horas semanais.

**Compensação de Jornada**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FERIADOS-PONTE**

O SiDi implementará e apresentará, na vigência deste ACT, uma proposta referente aos dias pontes, para que seja discutida e aprovada pelos funcionários.

**Parágrafo Primeiro** - O SiDi não contará como férias os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro para aqueles funcionários que gozarem férias nesse período.

**Parágrafo Segundo** - Não haverá expedientes nos dias 28/12/2026, 29/12/2026, 30/12/2026 e 31/12/2026, permitindo a emenda entre os feriados do Natal e Ano Novo. Esses 4 dias serão incluídos no calendário anual de compensação.

**Parágrafo Terceiro** - O SiDi fará a publicação do calendário de compensação ainda durante o período de negociação do ACT 2025/2026.

**Outras disposições sobre jornada**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TELETRABALHO**

O SiDi proporcionará a extensão para todas as áreas a possibilidade de contratos híbridos no formato 3 (três) dias presenciais e 2 (dois) remotos.

**Parágrafo Único** - Será incluída no Acordo Coletivo essa distribuição de dias.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AJUDA DE CUSTO PARA TRABALHO REMOTO**

No contexto de trabalho remoto (integral ou parcial), o SiDi pagará ajuda de custo mensal conforme definido no artigo 457, § 2º da CLT.

**Parágrafo Primeiro** - A referida ajuda não integra a remuneração do empregado, não incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

**Parágrafo Segundo** - Para o regime exclusivo de teletrabalho, o empregado receberá o valor mensal de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) de forma a arcar com as despesas que tiver para o teletrabalho, como, por exemplo, pacote de dados (internet), energia elétrica, água e demais despesas para exercer sua atividade em teletrabalho.

**Parágrafo Terceiro** - O empregado que estiver com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido, com exceção apenas do período de férias, não fará jus à referida ajuda de custo. Caso este empregado retorne ao trabalho dentro dos primeiros quinze dias o mesmo fará jus ao recebimento do valor integral. Para quem retornar ao trabalho a contar do 16º dia, o valor será pago na proporção de 50%.

**Parágrafo Quarto** - O valor será reajustado conforme a clausula terceira deste ACT.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

Ficam definidos os critérios para implantação de jornada compensatória por meio de Banco de Horas, nos termos do que dispõem os artigos 59 e 611-A da CLT, fixando-se suas condições de

operacionalização, bem como os direitos e deveres dos funcionários sujeitos ao controle de jornada e do empregador.

O SiDi está autorizado a compensar o excesso de jornada de trabalho em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 4 meses, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias, sendo dispensados, consequentemente, os acréscimos de salário correspondentes.

O extrato do Banco de Horas será composto de:

- **Créditos:** horas-extras trabalhadas pelos funcionários, dentro do limite legal, durante sua jornada diária de trabalho ou aos sábados, desde que, neste caso, até o limite de 4 (quatro) horas.
- **Débitos:** horas não trabalhadas na jornada diária de trabalho que não se enquadrem como ausências justificáveis em lei, em especial o artigo 473 da CLT. Quando o funcionário precisar se ausentar do serviço, deverá comunicar antecipadamente seu superior hierárquico, situação em que essas horas serão computadas no Banco de Horas como horas a débito.
- **Saldo:** resultado da diferença entre os Créditos e os Débitos do funcionário, dando a ele a oportunidade de compensação (no caso de saldo credor) ou a obrigação de cumprimento de horas-extras (no caso de saldo devedor).

O trabalho realizado em feriados e domingos, bem como aos sábados, desde que acima do limite de 4 (quatro) horas, não integrará o Banco de Horas e essas horas serão, portanto, pagas na folha do mês a que se referem, seguindo-se o que estabelece a CLÁUSULA QUARTA. O mesmo ocorrerá com as horas eventualmente cumpridas pelos funcionários durante o período noturno (das 22h às 05h), que não serão enviadas para o Banco de Horas, sendo pagas como horas-extras acrescidas do adicional noturno estipulado na CLÁUSULA QUINTA.

As horas excedentes à jornada contratual de trabalho serão compensadas por ausências ao trabalho (folga), na proporção de 1 (uma) hora de trabalho por 1 (uma) hora de descanso. A mesma proporção ocorre para as horas não trabalhadas (débitos) a serem compensadas. Essas horas poderão ser compensadas em dia/horário acordado entre o funcionário e seu superior hierárquico, prevalecendo, quando necessário, o interesse do SiDi. A solicitação de compensação das horas do banco, seja por iniciativa do SiDi ou do funcionário, deverá ser feita com, no mínimo, 7 (sete) dias de antecedência.

Fica estabelecido que o saldo de horas, tanto a crédito quanto a débito, não deve ultrapassar o limite de **40 (quarenta) horas**, cabendo ao RH o controle desse saldo. Caso o saldo extrapole tal limite, as horas excedentes a crédito serão pagas com o adicional previsto em acordo coletivo, na folha do período de apuração que constatou a violação do limite, mantendo-se o saldo de 40 (quarenta) horas. No caso das horas a débito, elas serão descontadas, seguindo-se a mesma abordagem.

Além disso, a cada período de **4 (quatro) meses**, a contar da data de implementação do Banco de Horas, estabelecida como 16 de março de 2019, os funcionários que permanecerem com crédito no Banco de Horas terão esse saldo pago, com o adicional previsto na CLÁUSULA QUARTA, na folha do mês de encerramento daquele período de 4 (quatro) meses. No caso das horas a débito, elas serão descontadas, seguindo-se a mesma abordagem.

O sistema de compensação não prejudicará o direito do funcionário aos intervalos de alimentação, ficando dispensada, contudo, a assinalação de tais intervalos nos controles de ponto.

O SiDi manterá o controle individual do saldo do Banco de Horas e informará, mensalmente e mediante solicitação do funcionário interessado, o seu saldo. Além disso, mediante solicitação do SINTPq, será enviado um relatório consolidado (não individualizado) do balanço de horas no Banco de Horas do SiDi.

Ocorrendo desligamento do funcionário, seja por sua iniciativa, seja por iniciativa do SiDi, o saldo credor de horas deverá ser pago junto às demais verbas rescisórias.

Caso o saldo no Banco de Horas do funcionário desligado por iniciativa do SiDi seja devedor, os valores respectivos não serão descontados, exceto se a ruptura do contrato de trabalho se der por justa causa, hipótese em que haverá o desconto das horas no acerto das verbas rescisórias, até o limite estabelecido por lei. No caso de desligamento por iniciativa do funcionário, as horas negativas serão descontadas também no acerto das verbas rescisórias, até o limite estabelecido por lei.

A inobservância, por parte do funcionário, das normas e procedimentos internos de controle relativos ao Banco de Horas permitirá a aplicação das penalidades de advertência, suspensão e demissão por justa causa, conforme a infração cometida.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SOBREJORNADA**

Para a realização de jornada extraordinária será necessária autorização ou determinação prévia do superior hierárquico do funcionário. A não observância dessa norma poderá ensejar, a crédito do SiDi, aplicação de sanções disciplinares, podendo, inclusive, em caso de reincidência, acarretar na demissão por justa causa.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS**

A critério do SiDi, as férias poderão ser parceladas em até 3 (três) períodos, conforme a Lei nº 13.467/2017.

**Parágrafo Único** - O SiDi assegura ao funcionário que retorna de férias estabilidade no emprego dentro do mesmo número de dias que tenham sido usufruídos. No caso de 30 dias usufruídos, terá, o funcionário, 30 dias de estabilidade; no caso de férias fracionadas, serão contados, para efeitos de estabilidade, os dias do período em que o funcionário estava de férias.

#### **Férias Coletivas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS COLETIVAS**

As férias coletivas, quando houver, deverão ser informadas com antecedência mínima de 30 dias aos funcionários e ao SINTPq.

#### **Licença Maternidade**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA-MATERNIDADE**

A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7º da CF será prorrogada por 60 dias, totalizando 180 dias, desde que a funcionária faça opção por escrito solicitando referida prorrogação.

**Parágrafo Primeiro** - A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da CF.

**Licença Adoção****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA-ADOÇÃO**

O SiDi manterá licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias às funcionárias que adotarem ou obtiverem a guarda judicial de crianças ou adolescentes até 18 (dezoito) anos. O SiDi concederá a licença paternidade de 10 (dez) dias, desde que solicitado pelo funcionário e o prazo começará a contar a partir do dia em que a guarda judicial for concedida.

**Outras disposições sobre férias e licenças****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA-PATERNIDADE**

**O SiDi concederá licença paternidade de 180 (cento e oitenta) dias.**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA-NOJO**

O SiDi concederá licença-nojo nos seguintes casos:

- 05 (cinco) dias consecutivos nos casos de falecimento de cônjuge ou companheiro(a), filhos ou equiparados, pai e mãe ou dependente que conste no formulário de declaração de dependentes para fins de imposto de renda;
- 02 (dois) dias consecutivos nos casos de falecimento de avô e avó.

**Relações Sindiciais****Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)****CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - QUADROS DE AVISO**

O SiDi disponibilizará espaço em murais e/ou quadro de avisos em suas dependências, para que o SINTPq possa afixar os seus comunicados, desde que estes sejam respeitosos, de fundo não político-partidário, de interesse dos funcionários do SiDi e previamente aprovados pelo SiDi.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO**

**O SiDi 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTANTE SINDICAL**

O SiDi 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** - O SiDi se compromete a não promover nenhuma forma de discriminação contra os representantes sindicais.

**Parágrafo Segundo** - O representante sindical, eleito pelos funcionários do SiDi, 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 do SiDi, 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.**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTE SINDICAL**

O SiDi liberará, sem ônus para o funcionário ou o sindicato, o dirigente sindical, por até 48 (quarenta e oito) horas semestrais, para participar de reuniões de trabalho do SINTPq.

**Contribuições Sindicais****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL**

O SIDi descontará 1%, 2%, 3 % ou 4% (um, dois, três ou quatro por cento) do salário nominal, de todos os funcionários, a partir da assinatura do presente acordo, divididos em 4 (quatro) parcelas mensais, iguais e consecutivas, através da folha de pagamento, em favor do SINTPq, a título de COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL, para aqueles funcionários que optarem pela contribuição. O Funcionário tem o direito de não contribuir com a cota, fazendo oposição via e-mail ao sindicato, através do e-mail [sustentabilidade@sintpq.org.br](mailto:sustentabilidade@sintpq.org.br), conforme abaixo:

**Parágrafo Primeiro** - O funcionário deverá optar por um dos percentuais do caput, informando o RH da empresa no prazo definido e divulgado pelo SINTPq, por e-mail ou através de carta/formulário específico.

a) Aos empregados gozando férias durante o período de opção da cota de participação negocial, assim como os empregados de licença/afastamento, poderão se manifestar a opção do percentual a cota ou à oposição da contribuição, a contar 10 dias da data de seu retorno às suas atividades habituais no SiDi

Aos empregados admitidos será dado o prazo de dez dias para se manifestar a opção do percentual a cota ou à oposição da contribuição descontado o valor referente a contribuição da cota de participação negocial no mês subsequente ao de sua admissão.

**Parágrafo Segundo** - Para os funcionários que não se manifestarem dentro do prazo definido, o desconto será de 4% (quatro por cento).

**Parágrafo Terceiro** - Os funcionários 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 funcionário, além do número de funcionários ativos no momento do recolhimento.

**Parágrafo Quinto** - Para os funcionários que forem admitidos durante a vigência do acordo, a empresa deverá dar ciência da cota de participação negocial e proceder conforme o caput desta cláusula.

**Parágrafo Sexto** - Para os funcionários que forem desligados durante o período de desconto da cota de participação negocial, as parcelas restantes deverão ser descontadas em rescisão e repassadas ao sindicato.

**Parágrafo Sétimo** - Após a assinatura do acordo coletivo pelas partes, o SINTPq dará ampla divulgação das condições e data do início do desconto da cota de participação negocial.

**Parágrafo Oitavo** - O SiDi efetuará o desconto de que trata esta cláusula como simples intermediário, não recaindo sobre ele qualquer ônus por eventual reclamação judicial ou administrativa; assumindo, desde já, o SINTPq, a total responsabilidade, em qualquer hipótese, pelos valores descontados dos funcionários. Na eventualidade de reclamação trabalhista ou autuação pela fiscalização do trabalho, o SINTPq responderá perante o SiDi e demais entidades e interessados.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - NOVOS EMPREGADOS**

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

#### **Disposições Gerais** **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - VIGÊNCIA DO ACORDO**

A validade deste ACT será automaticamente prorrogada até a entrada em vigor de novo ACT, respeitando-se o prazo previsto na lei.