CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE
As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de agosto de 2017 a 31 de julho de 2018 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA
O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Dos Trabalhadores em Atividades (Diretas e Indiretas) de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia**, com abrangência territorial em **Americana/SP, Amparo/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Atibaia/SP, Bragança Paulista/SP, Campinas/SP, Casa Branca/SP, Cosmópolis/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Indaiatuba/SP, Itapira/SP, Itatiba/SP, Jaguariúna/SP, Jundiaí/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Mococa/SP, Mogi Guaçu/SP, Moji 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, Sumaré/SP, Valinhos/SP e Vinhedo/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento
Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL
O **CPABR** praticará a título de piso salarial o valor de R$ 1.500,00 (Mil e quinhentos reais).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL
Os salários dos empregados do **CPABR,** em efetivo exercício em 31/07/2017, serão reajustados a partir de 01/08/2017 conforme IPCA medido no período de 01/08/2016 a 31/07/2017.

Parágrafo Único – Após o reajuste previsto no caput, os salários serão aumentados em 3%.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros
Auxílio Saúde

CLÁUSULA QUINTA – CONVÊNIO MÈDICO
O **CPABR** custeará integralmente o plano de convênio médico a seus empregados.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA SEXTA - INSALUBRIDADE
O **CPABR** fará o pagamento do adicional de insalubridade em conformidade com NR 15 Anexo XIV, Agentes Biológicos para trabalho em condições de insalubridade na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, em contato ou exposição permanente, assegura ao Empregado o recebimento de adicional respectivo, definido no artigo nº 192 da C.L.T.

Parágrafo Primeiro - As condições de insalubridade serão estabelecidas através de Laudos Ambientais elaborado por empresa especializada.

Parágrafo Segundo - O adicional de insalubridade deve ser calculado sobre o salário mínimo.

ANEXO Nº 14
NR 15 Portaria 3214/78

AGENTES BIOLÓGICOS
Relação das atividades que envolvem agentes biológicos, cuja insalubridade é caracterizada pela avaliação qualitativa.

Insalubridade de grau máximo
Trabalho ou operações, em contato permanente com:

- Pacientes em isolamento por doenças infectocontagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados;
- Carnes, glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pelos e dejeções de animais portadores de doenças infectocontagiosas (carbunculose, brucelose, tuberculose);
- Esgotos (galerias e tanques);

- Lixo urbano (coleta e industrialização).

Insalubridade de grau médio

- Hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana (aplica-se unicamente ao pessoal que tenha contato com os pacientes, bem como aos que manuseiam objetos de uso desses pacientes, não previamente esterilizados);
- Hospitais, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados ao atendimento e tratamento de animais (aplica-se apenas ao pessoal que tenha contato com tais animais);
- Contato em laboratórios, com animais destinados ao preparo de soro, vacinas e outros produtos;
- Laboratórios de análise clínica e histopatológica (aplica-se tão-só ao pessoal técnico);
- Gabinetes de autópsias, de anatomia e histoanatomopatologia (aplica-se somente ao pessoal técnico);
- Cemitérios (exumação de corpos);
- Estábulos e cavalariças;
- Resíduos de animais deteriorados.

GRAUS DE INSALUBRIDADE

Anexo	Atividades ou operações que exponham o trabalhador	Percentual
1	Níveis de ruído contínuo ou intermitente superiores aos limites de tolerância fixados no Quadro constante do Anexo 1 e no item 6 do mesmo Anexo.	20%
2	Níveis de ruído de impacto superiores aos limites de tolerância fixados nos itens 2 e 3 do Anexo 2.	20%
3	Exposição ao calor com valores de IBUTG, superiores aos limites de tolerância fixados nos Quadros 1 e 2	20%
4	Níveis de iluminamento inferiores aos mínimos fixados no Quadro 1 (Revogado pela Portaria MTE n.º 3.751, de 23 de novembro de 1990)	20%
5	Níveis de radiações ionizantes com radioatividade superior aos limites de tolerância fixados neste Anexo.	40%
6	Ar comprimido	40%
7	Radiações não-ionizantes consideradas insalubres em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	20%
8	Vibrações consideradas insalubres em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	20%
9	Frio considerado insalubre em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	20%
10	Umidade considerada insalubre em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	20%
11	Agentes químicos cujas concentrações sejam superiores aos limites de tolerância fixados no Quadro 1	10%, 20% e 40%
12	Poeiras minerais cujas concentrações sejam superiores aos limites de tolerância fixados neste Anexo.	40%
13	Atividades ou operações, envolvendo agentes químicos, consideradas insalubres em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho.	10%, 20% e 40%
14	Agentes biológicos.	20% e 40%

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades
Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA SÉTIMA - CARGOS E SALÁRIOS

O **CPABR** se compromete a implementar durante a vigência deste acordo um Plano de Cargos e Salários.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA OITAVA - EQUIDADE DE GÊNERO

O **CPABR** deverá assegurar a todas as funcionárias os mesmos tratamentos dispensados aos funcionários

garantindo assim justiça e imparcialidade frente aos desafios no trabalho entre eles:

a) Mesmas oportunidades de trabalho e ascensão aos cargos de direção na empresa;
b) Mesmas condições salariais, garantindo salários iguais para iguais funções;

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

CLÁUSULA NONA - JORNADA DE TRABALHO
A jornada de trabalho dos funcionários do CPABR será de 40 horas semanais, distribuídas de segunda a sábado.

Parágrafo Primeiro - A empresa poderá firmar Acordo de Compensação de Horário de Trabalho Individual, que consiste no aumento da jornada diária, observado o limite máximo de 10 horas, visando a diminuição ou supressão do trabalho em outro dia da semana.

Parágrafo Segundo - Por exigência da atividade da empresa, fica permitido o trabalho aos domingos, mediante escala de revezamento organizada e divulgada pela empresa, sendo garantido ao empregado que trabalhar no domingo folga compensatória na semana imediatamente posterior.

Parágrafo Terceiro - É garantido o pagamento do piso salarial hora ao empregado contratado para trabalhar jornada inferior a 8 horas diárias e 40 horas semanais.

Férias e Licenças
Licença Maternidade

CLÁUSULA DÉCIMA - LICENÇA MATERNIDADE
O **CPABR** adotará a licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – LICENÇA PATERNIDADE
No **CPABR** a licença paternidade será de 20 (vinte) dias.

Saúde e Segurança do Trabalhador
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – CIPA
O **CPABR** deverá cumprir durante a vigência deste acordo o estabelecido na NR 5 da portaria 3214/1978 para constituição da CIPA.

- A empresa convocará eleições para a CIPA, com 60 (sessenta) dias de antecedência, através de edital, enviando cópia ao sindicato nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

- Esse edital deverá explicitar o endereço do estabelecimento e o local para inscrição dos candidatos, que deverá ser realizada com contra recibo, devidamente identificado pela empresa.

- O Edital deverá também, explicitar o prazo de 15 (dez) dias para inscrições, que ocorrerá do 20° (vigésimo) ao 05° (quinto) dia em termos regressivos à eleição.

- Fica assegurado aos candidatos inscritos o direito de concorrer às eleições. A empresa divulgará a lista dos candidatos inscritos no prazo de 24 (vinte e quatro) horas do encerramento das inscrições informando, além dos nomes, departamento, função e números das respectivas CTPS dos mesmos.

- A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação em lista única, contendo o nome de todos os candidatos. As empresas juntamente com o sindicato poderão fazer por setor, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos, devendo para tanto, informar a forma do processo junto com o edital e enviar cópia ao sindicato.

- O eleitor deverá ser identificado através de sua assinatura e registros de documentos em folha apropriada para votação.

- Todo o processo eleitoral será acompanhado pelo vice-presidente da CIPA em conjunto com o S.E.S.M.T., assegurada a participação do Sindicato.

- No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a posse dos membros eleitos, as empresas deverão encaminhar cópia da ata respectiva, ao Sindicato, contendo nome, data de nascimento e nº de matrícula.

- O não cumprimento do disposto nos itens "I", "II", "III", "IV" e "V" por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo ser realizada nova eleição no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do sindicato.

- Os representantes dos empregados na CIPA, efetivos e suplentes, não poderão sofrer despedidas arbitrárias, desde o registro de sua candidatura até 01 (um) ano após o término de seu mandato, sendo obrigatória à participação dos suplentes nas atividades e atribuições da comissão.

- O curso de treinamento aos cipeiros será obrigatório, mesmo os reeleitos, e deverá ser iniciado nos primeiros 30 (trinta) dias, conforme NR – 5, a contar da data da eleição dos mesmos.

- Após 10 (dez) dias do encerramento do curso, as empresas deverão enviar ao sindicato cópia do respectivo certificado da empresa.

- Todas as atas da CIPA (eleições, posse, reuniões ordinárias e extraordinárias), deverão ser enviadas pela empresa ao Sindicato profissional, até 15 (quinze) dias após a realização das mesmas.

- Em caso de reuniões extraordinárias, o envio deverá ocorrer em 05 (cinco) dias.

- A empresa informará ao sindicato, com 30 (trinta) dias de antecedência o programa e data de realização da SIPAT, incluindo nesta semana, o Programa de Orientação e Prevenção da AIDS, MEIO AMBIENTE e sua relação com os ambientes internos da fábrica, que será elaborado com participação dos trabalhadores.

- É obrigatória a discussão dos temas alusivos à relação entre o Meio Ambiente Interno nas instalações da empresa nas reuniões ordinárias da CIPA, quando for pertinente.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SAÚDE DO TRABALHADOR (A)
O **CPABR** enviará, sempre que houver reunião, as atas da CIPA. O sindicato poderá a seu critério fazer curso de formação aos cipeiros. Todas as ocorrências relacionadas a acidente de trabalho ou afastamentos de funcionários motivados por problemas de saúde serão comunicados ao sindicato.

Relações Sindicais
Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - NOVOS EMPREGADOS
Para todos os empregados admitidos, o CPABR entregará uma cópia do presente instrumento, juntamente com carta de apresentação e formulário para filiação ao SINTPq.

Representante Sindical

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DIRETOR SINDICAL E OU REPRESENTANTE SINDICAL
O **CPABR** se compromete a não promover nenhuma forma de discriminação contra os representantes do SINTPq.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DESCONTO DE MENSALIDADES SINDICAIS
O **CPABR** se compromete em descontar de todos os seus empregados, diretamente na folha de pagamento, em favor do Sindicato dos Trabalhadores em Atividades (Diretas e Indiretas) de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia de Campinas e Região (doravante denominado SINTPq), as mensalidades daqueles que forem associados, contribuições financeiras obrigatórias e outras aprovadas em Assembleia Geral da categoria.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SINDICATO/EMPRESA
O **CPABR** poderá receber os diretores do **SINDICATO** da categoria profissional e seus assessores, desde que previamente avisada com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência da visita.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO
O SINTPq poderá deixar para divulgação seus comunicados, folhetos e jornais em local previamente estabelecido pelo **CPABR.**

Disposições Gerais
Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CLÁUSULA PENAL
Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas estipuladas no presente instrumento, será aplicada ao CPABR a multa de 3% (três pontos percentuais) do salário do empregado atingido pela infração, revertendo está a favor do empregado.