

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

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2017 a 31 de outubro de 2018 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 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, 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, Sumaré/SP, Valinhos/SP e Vinhedo/SP.**

### **Salários, Reajustes e Pagamento Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados da Fundação CPqD, em efetivo exercício em 31/10/2017, serão reajustados em 01/11/2017 conforme IPCA medido no período de 01/11/2016 a 31/10/2017.

**Parágrafo Primeiro** – As perdas salariais ocorridas nos dois últimos acordos coletivos serão compensadas e recompostas em 4% (quatro por cento). Após a correção salarial conforme o caput.

**Parágrafo Segundo** – Após a aplicação das recomposições acima mencionadas, os salários serão aumentados em 3% a título de produtividade.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO SALARIAL**

A FUNDAÇÃO CPqD efetuará o pagamento do salário dos seus empregados no primeiro dia útil do mês subsequente ao da competência.

### **Isonomia Salarial**

### **CLÁUSULA QUINTA - AJUSTE PROPORCIONAL**

A FUNDAÇÃO CPqD praticará os salários previstos em suas tabelas para os empregados admitidos após a data-base desconsiderando, deste modo, a figura da proporcionalidade.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO**

A primeira parcela do 13º salário de 2018 será antecipada por ocasião das férias gozadas entre os meses de janeiro a novembro.

**Parágrafo Primeiro** - O adiantamento não será devido quando as férias forem gozadas em dezembro.

**Parágrafo Segundo** – O adiantamento será concedido apenas quando solicitado pelo empregado no momento da programação de suas férias.

**Parágrafo Terceiro** - Para os empregados que não se manifestarem, a primeira parcela será paga até o dia 30 de novembro.

### **Adicional de Sobreaviso**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - SOBREAVISO**

Ao empregado escalado formalmente para permanecer de sobreaviso fora de sua jornada de trabalho, será devido o pagamento de 08 (oito) horas extras remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para cada período de 24 (vinte e quatro) horas em que estiver nesta condição, com o pagamento das horas efetivamente trabalhadas.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA OITAVA - CARTÃO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO E CESTA BÁSICA**

A FUNDAÇÃO CPqD fornecerá mensalmente o vale-refeição/alimentação, incluindo a cesta básica, a todos os seus empregados no valor mensal de **R\$ 836,40 (oitocentos e trinta e seis reais e quarenta centavos)**.

**Parágrafo Primeiro** – A participação do empregado será de acordo com a Tabela Percentual de Participação Mútua – TPPM, vigente na FUNDAÇÃO.

**Parágrafo Segundo** - De caráter indenizatório e de natureza não salarial, o vale-refeição/alimentação e a cesta básica serão utilizados para ressarcimento de despesas com refeições/ aquisição de alimentos, de acordo com a legislação vigente relativa ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

**Parágrafo Terceiro** – Este benefício deverá ser reajustado conforme a majoração do valor no restaurante do Polis, ocorrido de novembro de 2016 a outubro de 2017.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO MEDICAMENTO**

O CPqD assegura aos seus empregados o auxílio medicamento na forma estabelecida no Manual do Usuário, como praticado até esta data.

**Parágrafo Primeiro** - O CPqD manterá o desconto no valor de R\$ 6,16 (seis reais e dezesseis centavos) por mês e por beneficiário do plano, a ser descontado em folha de pagamento.

**Parágrafo Segundo** - A empresa disponibilizará, anualmente, em data a ser determinada em campanha interna, a vacina antigripal, sem ônus aos seus empregados. Este benefício não se estende aos dependentes.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – AUXÍLIO ODONTOLÓGICO**

A FUNDAÇÃO CPqD fará todos os esforços para melhorar o atual plano odontológico e caso seja necessário buscará um novo plano que atenda melhor os trabalhadores, sem, contudo, aumentar os custos aos seus funcionários.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ASSISTENCIA MÉDICA**

O reajuste do plano de assistência médica, para os funcionários, não poderá ser maior do que o estabelecido na cláusula terceira

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA**

A FUNDAÇÃO CPqD complementarará a remuneração do empregado afastado em auxílio doença, inclusive 13º salário, de modo a que continue percebendo, durante o afastamento, a remuneração líquida em exercício.

**Parágrafo Primeiro** - Com acompanhamento e avaliação do serviço médico da FUNDAÇÃO CPqD, a complementação será assegurada até 12 (doze) meses de afastamento do trabalho por doença. As licenças que ultrapassarem a este limite ficarão condicionadas à avaliação da FUNDAÇÃO CPqD quanto à manutenção da complementação salarial e benefícios.

**Parágrafo Segundo** - Quando o empregado não fizer jus ao auxílio-doença, pago pela Previdência Social, ou a suplementação paga pela SISTEL, a FUNDAÇÃO CPqD pagará a complementação acima referida nos mesmos moldes desta cláusula. O empregado aposentado pelo INSS, afastado em auxílio doença, deverá apresentar à FUNDAÇÃO CPqD o comprovante do pagamento do benefício mensal para que a complementação salarial seja efetuada.

**Parágrafo Terceiro** - Para evitar hiato na percepção do pagamento pelo empregado e para melhor adequação operacional, a FUNDAÇÃO CPqD nos casos de atrasos no pagamento do benefício, no primeiro mês de afastamento, efetuará o pagamento da remuneração líquida do empregado, obrigando-se o empregado a ressarcir a FUNDAÇÃO imediatamente após o recebimento dos valores pela Previdência Social.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO COM CRECHE/ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR**

A FUNDAÇÃO CPqD manterá a concessão da indenização de despesas, exclusivamente, com creche/assistência pré-escolar para filhos de empregados, em estabelecimentos de livre escolha dos empregados, no valor mensal de **R\$ 424,05 (quatrocentos e vinte e quatro reais e cinco centavos)**.

**Parágrafo Primeiro** – A participação do empregado será de acordo com a Tabela Percentual de Participação Mútua – TPPM, vigente na FUNDAÇÃO.

**Parágrafo Segundo** – O benefício previsto nesta cláusula não poderá ser percebido, cumulativamente, pelo casal empregado da FUNDAÇÃO CPqD.

**Parágrafo Terceiro** - Por se tratar de indenização de despesas com creche/assistência pré-escolar, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

**Parágrafo Quarto** – O benefício previsto nesta cláusula não se aplica ao ensino básico fundamental, a exceção do mencionado no parágrafo sexto desta cláusula.

**Parágrafo Quinto** - A FUNDAÇÃO CPqD estenderá o disposto no caput desta cláusula, até a conclusão do ensino básico fundamental, a todos os empregados com filhos com deficiências, que não lhes possibilitem condições mínimas de independência e autocuidado.

**Parágrafo Sexto** – A condição prevista no parágrafo sexto desta cláusula deverá ser expressamente declarada, anualmente, em atestado médico idôneo, sujeito à averiguação por parte do serviço médico da organização.

**Parágrafo Sétimo** – No caso do empregado comprovar tutela exclusiva, em decorrência de ausência definitiva ou morte da mãe, estender-se-á o presente benefício ao empregado.

**Parágrafo Oitavo** – Este benefício deverá ser reajustado conforme cláusula terceira deste act.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Mão-de-Obra Jovem**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRABALHO INFANTIL**

A FUNDAÇÃO CPqD se compromete com a proteção ao trabalho do adolescente e zelo pelo cumprimento do contido no Estatuto da Criança e do Adolescente, em relação aos menores que trabalharem em suas instalações, privilegiando o trabalho em regime de aprendizagem.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DIREITO DE DEFESA**

A FUNDAÇÃO CPqD faculta aos seus empregados o direito de defesa, à autoridade imediatamente superior àquela que aplicou a penalidade, e que deverá ser exercido no prazo improrrogável de até 8 (oito) dias a contar da data de ciência do empregado, quando a penalidade for de advertência, suspensão ou demissão por justa causa.

#### **Assédio Moral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSÉDIO MORAL**

A FUNDAÇÃO CPqD efetuará a apuração completa de qualquer denúncia de assédio moral, aplicando as penalidades cabíveis, quando for o caso.

### **Assédio Sexual**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSÉDIO SEXUAL**

A FUNDAÇÃO CPqD efetuará a apuração completa de qualquer denúncia de assédio sexual, aplicando as penalidades cabíveis, quando for o caso.

### **Políticas de Manutenção do Emprego**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CAPACITAÇÃO E REALOCAÇÃO FUNCIONAL**

A FUNDAÇÃO CPqD se compromete a não adotar a iniciativa de dispensar o empregado ao ensejo da introdução, em sua atividade funcional, de novas tecnologias ou processos automatizados, assegurando ao mesmo a capacitação necessária e/ou sua realocação funcional.

**Parágrafo Primeiro** - O CPqD se compromete a divulgar suas vagas para captar internamente potenciais candidatos, utilizando as estratégias de atração disponíveis. Todo colaborador do CPqD é candidato potencial a qualquer vaga. É responsabilidade do gestor de origem do candidato facilitar e apoiar o processo, liberando os colaboradores selecionados para a nova oportunidade.

**Parágrafo Segundo** - O empregado, depois de treinado e/ou realocado, será avaliado em conformidade com os padrões de desempenhos compatíveis com a sua nova atividade funcional e às normas administrativas da FUNDAÇÃO.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

Será assegurada a estabilidade provisória da empregada gestante, desde a data da confirmação da gravidez (apresentação de resultado de exame laboratorial) e até os 90 (noventa) dias subsequentes ao término da percepção do salário maternidade.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SALVAGUARDA DOS PRÉ-APOSENTADOS**

A FUNDAÇÃO CPqD assegura aos seus empregados, com pelo menos 10 (dez) anos de vínculo empregatício, a garantia de emprego durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data da aquisição do direito à aposentadoria integral ou proporcional, exceto nos casos de demissão por justa causa ou de avaliação de desempenho insatisfatória.

**Parágrafo Primeiro** – O empregado deverá formalizar, através de carta protocolada no RH, sua intenção de solicitar a aposentadoria em até 12 meses a partir da comunicação, bem como a contagem do tempo de contribuição comprovando sua elegibilidade à aposentadoria no período de até 12 meses.

**Parágrafo Segundo** – A comunicação deverá ser feita uma única vez. Após 12 meses cessa-se o direito à estabilidade.

### **Igualdade de Oportunidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIDADE DE GÊNERO**

A FUNDAÇÃO CPqD 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;
- c) Mesmos benefícios para os companheiros das funcionárias.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO HOMOAFETIVA**

A FUNDAÇÃO CPqD reconhece e garante aos relacionamentos homossexuais os mesmos direitos e benefícios praticados para os relacionamentos heterossexuais.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE PONTES DE FERIADOS**

A FUNDAÇÃO CPqD manterá a concessão, sem necessidade de compensação, dos dias-ponte de feriados, exclusivamente para o ano de 2018.

**Parágrafo Primeiro** – Entende-se por dias-ponte a segunda-feira anterior ou a sexta-feira posterior ao feriado que ocorrer na terça-feira ou na quinta-feira, respectivamente.

**Parágrafo Segundo** – Por liberalidade do CPqD, excepcionalmente à regra dos dias- ponte, serão concedidas 8 horas da quarta-feira de Cinzas

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPOSIÇÃO DO BANCO DE HORAS PARA DESLOCAMENTO EM VIAGENS A TRABALHO**

Somente serão consideradas as horas de deslocamento de ida e volta, para viagens nacionais, desde que ocorram fora da jornada de trabalho. As horas de pernoites não serão acumuladas no banco, entenda-se por pernoite o período de descanso do empregado fora de sua jornada de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - As horas serão acumuladas no Banco na proporção de 1,0 (uma) hora para cada 1,0 (uma) hora de deslocamento fora da jornada de trabalho.

**Parágrafo Segundo** - Serão deduzidas do saldo a ser acumulado por viagem, 1 (uma) hora referente a ida e 1 (uma) hora referente a volta, com exceção nos deslocamentos realizados aos sábados, domingos e feriados.

**Parágrafo Terceiro** - Com a implantação do Banco fica permitida a compensação, independente da ordem de lançamento, de horas de deslocamento em viagens a trabalho, lançadas como crédito para o empregado, ou horas trabalhadas inferiores à jornada normal lançadas como débito para o empregado. A compensação das horas, bem como o lançamento das horas a débito para o empregado serão feitas em comum acordo entre o empregado e o gestor.

**Parágrafo Quarto** - Não será computado no Banco de Horas, o tempo despendido pelo empregado no deslocamento de sua casa ao trabalho e vice-versa, bem como em atividades de capacitação pessoal, como cursos, treinamentos e palestras de desenvolvimento, seminários e afins que ocorram fora do CPqD.

**Parágrafo Quinto** - As horas de deslocamento somente poderão ser lançadas no Banco de Horas até o limite de 60 (sessenta) horas, observadas as disposições dos Parágrafos 6º (sexto) e 7º (sétimo). As horas que excederem esse limite serão pagas como extras acrescidas do adicional de 50% (cinquenta por cento).

**Parágrafo Sexto** - O lançamento das horas de deslocamento no Banco de Horas não será automático e dependerá da prévia aprovação pelo gestor imediato.

**Parágrafo Sétimo** - A compensação deverá ocorrer a contar da data de assinatura do presente acordo coletivo até 31 de outubro de 2017, respeitando-se o limite de 60 (sessenta) horas a crédito para o empregado.

**Parágrafo Oitavo** - A gestão e acompanhamento das horas acumuladas no Banco de Horas serão feitos de forma permanente em comum acordo entre a Fundação CPqD e o empregado.

### **FECHAMENTO DO BANCO**

O fechamento do Banco de Horas dar-se-á em 31 de outubro de 2017, sendo que o saldo eventualmente existente de horas deverá ser compensado no decorrer do mês imediatamente subsequente, sob pena de as horas residuais de crédito para o empregado serem remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

**TABELA DE REFERÊNCIA**

A tabela abaixo será usada como referência para as horas de deslocamento.

Regiões	Horas por deslocamento Belém (PA)	
Boa Vista (RR)	7	
Brasília (DF)	02h30	
Curitiba (PR)	2	

Florianópolis (SC)	3
Fortaleza (CE)	4
Goiânia (GO)	02h30
João Pessoa (PB)	5
Joinville (SC)	2
Macapá (AP)	7
Manaus (AM)	5
Maringá (PR)	2
Porto Alegre (RS)	3
Recife (PE)	4
Região Metropolitana de São Paulo	2
Rio de Janeiro (RJ)	2
Salvador (BA)	3
São Luiz (MA)	6
Uberlândia (MG)	02h30
Vitória (ES)	02h30

**Parágrafo Nono** – Os deslocamentos do empregado para outras localidades que não estejam relacionadas no quadro acima, serão analisados pontualmente pelo gestor.

**DESLIGAMENTOS**

Ocorrendo desligamento de empregados que tenham saldos positivos ou negativos no Banco de Horas, adotar-se-ão os critérios abaixo definidos:

A - Pedido de Demissão com Aviso Prévio do Empregado:

Saldo Positivo: O empregado compensará as horas de crédito no curso do aviso prévio e, eventual saldo residual será remunerado, como horas extraordinárias com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Saldo Negativo: o empregado compensará as horas de débito no curso do aviso prévio e, eventual saldo residual será descontado, até o limite de um salário nominal.

B - Pedido de Demissão sem Aviso Prévio do Empregado:

Saldo Positivo: A Fundação CPqD deverá remunerar as horas de crédito como horas como horas extraordinárias com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Saldo Negativo: A empresa descontará as horas de débito, até o limite de 1 (um) salário nominal.

C - Dispensa Sem Justa Causa com Aviso Prévio Indenizado:

Saldo Positivo: A Fundação CPqD deverá remunerar as horas de crédito como horas extraordinárias com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Saldo Negativo: A empresa descontará as horas de débito, até o limite de 1/2 (meio) salário nominal.

D - Dispensa Sem Justa Causa com Aviso Prévio Trabalhado:

Saldo Positivo: O empregado deverá compensar as horas de crédito até o limite do aviso prévio e o eventual saldo residual será remunerado na rescisão como horas extraordinárias com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Saldo Negativo: O empregado deverá compensar as horas de débito até o limite do aviso prévio e eventual saldo residual será descontado, até o limite de 1/2 (meio) salário nominal. E - Desligamento do Empregado por Justa Causa:

Saldo Positivo: A Fundação CPqD remunerará na rescisão, as horas de crédito, como horas extraordinárias com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Saldo Negativo: A empresa descontará na rescisão as horas de débito, até o limite de 1 (um) salário nominal.

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

Fica facultado ao empregado, mediante expresso requerimento e concordância da FUNDAÇÃO CPqD, parcelar as férias em 3 (três) períodos.

**Parágrafo Único** - A FUNDAÇÃO assegura ao empregado que retorna de férias, estabilidade por igual período de gozo de férias.

**Licença Maternidade**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE**

Na FUNDAÇÃO CPqD a licença maternidade será de 180 dias, conforme previsto na Lei 11.770.

**Licença Adoção**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA ADOÇÃO**

A FUNDAÇÃO CPqD manterá licença remunerada à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança pelo período de 120 (cento e vinte dias).

**Parágrafo Primeiro** - Ao pai adotivo será concedido licença remunerada de 5 (cinco) dias consecutivos.

**Parágrafo Segundo** - Para efeitos de concessão desta licença, o início do benefício dar-se-á da data de registro de inscrição no Registro Civil do adotado, da sentença judicial que conceda adoção ou do termo de guarda, ainda que provisória. Esta licença não será concedida novamente no caso de prorrogação do termo de guarda.

**Outras disposições sobre férias e licenças**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PATERNIDADE**

Na FUNDAÇÃO CPqD a licença paternidade será de 20 dias corridos, conforme previsto na Lei 13.257.

**Saúde e Segurança do Trabalhador  
Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SAÚDE DO TRABALHADOR (A)**

A FUNDAÇÃO CPqD 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 TRIGÉSIMA - NOVOS EMPREGADOS**

A FUNDAÇÃO CPqD fará a liberação de espaço interno, duas vezes ao ano, para que o SINTPq possa fazer campanha de sindicalização, mediante comunicação, do SINTPq, por escrito com antecedência de, no mínimo, 10 dias.

**Parágrafo Primeiro** – A liberação de espaço seguirá as “Normas de Locação de Imóveis” vigentes para o Polis que veda a utilização de áreas de uso comum para este fim.

**Parágrafo Segundo** – Fica a critério do SINTPq providenciar aos empregados admitidos, cópia impressa do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, e do formulário para filiação ao sindicato. A Fundação CPqD se compromete a entregar este material durante a socialização do novo empregado e, quando houver a adesão, encaminhar o formulário preenchido, dentro do mês da adesão.

**Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Será liberado pela FUNDAÇÃO CPqD, com ônus para a mesma, e sem prejuízos dos demais direitos trabalhistas pelo período de vigência deste Acordo Coletivo, 3 (três) dirigentes sindicais, a ser indicado pelo SINTPq.

**Parágrafo Primeiro** – Para os demais diretores sindicais, o CPqD concederá 120 (cento e vinte) horas durante a vigência deste acordo, para que possam exercer suas atividades sindicais, exclusivamente externas, observando que a solicitação seja formalizada ao CPqD no prazo de 48 horas.

**Parágrafo Segundo** – A remuneração dos dirigentes sindicais liberados será analisada e o enquadramento realizado de acordo com os critérios estabelecidos no procedimento interno da organização.

### **Acesso a Informações da Empresa**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMASEGUNDA - LIVRE ACESSO ÀS INFORMAÇÕES**

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

**Parágrafo Único** - Em nenhum caso serão entregues informações individuais de empregados.

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

A FUNDAÇÃO CPqD descontará de todos os empregados sindicalizados ou não, através da folha de pagamento, a favor do SINTPq, as contribuições financeiras obrigatórias e outras aprovadas pela Assembleia Geral da categoria.

**Parágrafo Primeiro** - A Fundação CPqD deverá encaminhar a lista da mensalidade de associados, descontada em folha de pagamento, até o dia 2 do mês subsequente.

**Parágrafo Segundo** – A Fundação CPqD disponibilizará, anualmente, até o dia 10 de maio, a relação dos empregados que contribuíram para seus respectivos sindicatos de classe, contendo nome, cargo e sindicato.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES**

A rescisão do contrato de trabalho do empregado com mais de um ano de vínculo empregatício será homologada pelo sindicato.

**Parágrafo Único** – A FUNDAÇÃO CPqD enviará ao SINTPq uma via das rescisões contratuais de empregados com períodos inferiores a 12 (doze) meses.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DISTRIBUIÇÃO DE COMUNICADOS**

O SINTPq poderá distribuir oficialmente seus comunicados, folhetos e jornais, exclusivamente na portaria da FUNDAÇÃO CPqD, no estacionamento dos ônibus e através dos "stands" localizados no Prédio 09 B, no Restaurante e no quadro de avisos da Telecamp.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CADASTRO DE TRABALHADORES**

O CPqD disponibilizará ao SINTPq, até o dia 15 de janeiro de cada ano, uma relação de todos os empregados em efetivo exercício, contendo nome, data de admissão e cargo e, mensalmente, até o dia 15, encaminhará a relação de empregados admitidos no mês imediatamente anterior, contendo nome, data de admissão e cargo.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – CONSELHO CURADOR**

O CPqD encaminhará ao conselho curador da empresa a proposta de inclusão de um representante dos trabalhadores para ser membro deste conselho.

**Parágrafo único** – A escolha do/a representante se dará por eleição entre seus funcionários com mandato de dois anos.