

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARCIAL - 2016/2017

Pelo presente instrumento, firmado, de um lado, pela **FUNDAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DA UNICAMP – FUNCAMP**, doravante denominada simplesmente de FUNCAMP, inscrita no CNPJ sob o nº 49.607.336/0001-06, com sede na Av. Érico Veríssimo, nº 1.251, Distrito de Barão Geraldo, na cidade de Campinas, Estado de São Paulo, CEP 13083-851, representada pelo seu Diretor Executivo, Prof. Dr. Fernando Sarti, portador do CPF nº 138.084.988-89, e, de outro lado, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE CAMPINAS E REGIÃO - SEAAC**, inscrito no CNPJ nº. 50.086.065/0001-70, Registro Sindical nº. 46000.027560/2007-97, com sede à Rua Dona Rosa de Gusmão, nº. 420 - Jardim Guanabara - Campinas/SP, representado pela sua Presidente, Sra. Elizabete Prativiera, portadora do CPF nº. 178.975.118-71, celebram, entre si, o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA – BENEFICIÁRIOS**

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho todos os empregados da FUNCAMP, na base territorial do SEAAC de Campinas e Região, com exceção daqueles vinculados aos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos de Serviço de Saúde, que atuam na área da saúde.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – VIGÊNCIA E DATA BASE**

As cláusulas e condições previstas neste instrumento vigorarão pelo período de 01 (um) ano, a contar de **01 de Agosto de 2016 até 31 de Julho de 2017**, ficando estabelecido como data-base o dia 01 de Agosto de cada ano.

### **CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL**

Os salários de agosto de 2016, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva de 2015, bem como os pisos salariais, serão corrigidos, na data-base conforme índice a ser decidido pela Justiça do Trabalho da 15ª Região, através de conciliação ou do julgamento do dissídio coletivo.

### **CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS**

Para os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, independentemente da idade, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, ficam assegurados como pisos salariais os seguintes valores, até decisão acerca do índice de reajuste, pela Justiça do Trabalho:

**Parágrafo Primeiro:** Para empregados contratados e que exerçam as funções de: "Office boy" ou Mensageiro - CBO 4122-05; Recepcionista - CBO 4221-05; Faxineiro - CBO 5143-20; Porteiro - CBO 5174-10; Auxiliar de Serviços Gerais - CBO 5143; Copeira - CBO 5134-25; Vigia - CBO 5174-10; Entrevistador de

Pesquisas de Campo - CBO 4241-15; Auxiliar da Área Técnica ou Científica - CBO 3522-05; Atendente de Negócios - CBO 2532-25; Atendente de Telemarketing - CBO's 4223-10 e 4223-15; Jardineiro – CBO 6220-10; Ajudante de Cozinha CBO 5135-05; Auxiliar de Limpeza – CBO 5143-20, o valor mensal será correspondente a R\$ 1.067,00 (um mil, sessenta e sete reais);

**Parágrafo Segundo:** Para as demais funções o valor mensal corresponde a R\$ 1.140,00 (um mil e cento e quarenta reais).

#### **CLÁUSULA QUINTA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas com os adicionais seguintes, aplicáveis sobre o salário hora normal:

**Parágrafo Primeiro:** 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras no dia;

**Parágrafo Segundo:** 80% (oitenta por cento) nos casos em que o empregado venha a trabalhar por força de determinação da empresa em período superior ao permitido por lei nos moldes do artigo 61 da CLT, ou seja, para as horas laboradas além de duas horas extras diárias;

**Parágrafo Terceiro:** 100% (cem por cento) para as horas prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados.

**Parágrafo Quarto:** A média das horas extras habituais refletirá no pagamento das férias, da gratificação natalina e do descanso semanal remunerado.

#### **CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA**

Por triênio na FUNCAMP, os empregados, enquanto vinculados ao SEAAC, receberão por mês a importância correspondente a R\$ 56,00 (cinquenta e seis reais).

**Parágrafo Primeiro:** A contagem dos triênios inicia-se a partir de 01/02/81;

**Parágrafo Segundo:** O adicional será devido a partir do mês em que for completado o triênio, desde que isso ocorra até o dia 15 (quinze); se ocorrer após o dia 15 (quinze), será devido a partir do mês seguinte;

**Parágrafo Terceiro:** O valor do adicional será igual para todos, independentemente do salário percebido e da data em que for completado o triênio, devendo ser destacado no recibo de pagamento do empregado;

**Parágrafo Quarto:** Caso a FUNCAMP efetue pagamento sob o mesmo título, com critério mais vantajoso para o empregado, fica dispensada do cumprimento da obrigação aqui prevista no “caput”.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DO SUCESSOR**

Admitido ou promovido empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Ao empregado que conte, pelo menos, 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na FUNCAMP e que esteja recebendo auxílio-doença ou auxílio doença-acidentário da Previdência Social, será paga, uma importância equivalente a

90% (noventa por cento) da diferença entre o seu salário e o valor daquele auxílio, obedecendo às seguintes regras:

**Parágrafo Primeiro:** O complemento será devido somente entre o 16º (décimo sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dias de afastamento;

**Parágrafo Segundo:** Terá como limite máximo a importância de R\$ 2.165,55 (dois mil, cento e sessenta e cinco reais e cinquenta e cinco centavos).

**Parágrafo Terceiro:** O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual.

#### **CLÁUSULA NONA - VALE QUINZENAL**

A FUNCAMP adiantará, quinzenal e automaticamente, 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado.

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese do empregado não pretender receber o adiantamento previsto no "caput", deverá manifestar sua vontade por escrito ao Departamento de Recursos Humanos da Funcamp;

**Parágrafo Segundo:** Somente através de pedido expresso do empregado e com a concordância da Funcamp poderá fornecer adiantamentos em espécie, ou através de convênios, tais como supermercados, cooperativas etc., poderá considerar as importâncias por ela assim despendidas como adiantamentos, deduzindo seus valores da percentagem prevista no "caput".

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

O empregado que conte, no mínimo, 08 (oito) anos de tempo de serviço na Funcamp receberá, por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor correspondente a 150% (cento e cinquenta por cento) de seu salário desde que, o empregado comunique sua aposentadoria à Funcamp no prazo máximo de 90 (noventa) dias do deferimento.

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

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo se der causa à rescisão por justo motivo de seu contrato de trabalho, desde o início da gestação até 05 (cinco) meses após o parto.

**Parágrafo Primeiro:** Na ocorrência de aborto, gozará a empregada de estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, contados a partir da data do fato;

**Parágrafo Segundo:** Considerando parto o nascimento ocorrido a partir da 23ª (vigésima terceira) semana de gestação, inclusive natimorto, conforme prevê o INSS, será garantida à empregada gestante a estabilidade prevista no "caput".

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA**

Ao empregado afastado pela Previdência Social por motivo de auxílio-doença fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou se der causa à rescisão por justo motivo de seu contrato de trabalho, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência Social, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias, contados da alta médica.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ao empregado que conte, no mínimo, 05 (cinco) anos de tempo de serviço na FUNCAMP, e que se encontre dentro do prazo inferior a 01 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social para requerer aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REEMBOLSO CRECHE**

Caso a FUNCAMP não disponibilize creche, deverá reembolsar às suas empregadas-mães, para cada filho (a), até que sejam completados 6 (seis) anos de idade, a importância mensal de até R\$ 421,10 (quatrocentos e vinte e um reais e dez centavos), condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

**Parágrafo Primeiro:** Para efeito de comprovação das despesas, a FUNCAMP poderá aceitar recibos de pagamento de creches ou instituições análogas, bem como RPA's ou comprovante de pagamento de salário;

**Parágrafo Segundo:** A comprovação prevista no parágrafo primeiro deverá ser apresentada à FUNCAMP até o dia 20 de cada mês, para ressarcimento até o 4º dia útil do mês subsequente, sendo vedada a hipótese de ressarcimento retroativo.

**Parágrafo Terceiro:** Será concedido o benefício, na forma do "caput", aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda exclusiva do (a) filho (a), independentemente do estado civil.

**Parágrafo Quarto:** O reembolso previsto no "caput" também ocorrerá na hipótese de suspensão das atividades das creches disponibilizadas pela FUNCAMP, em decorrência de férias ou outro motivo, estando condicionado, da mesma forma, à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de livre escolha dos (as) empregados (as), sempre respeitando-se o limite de idade de até 06 anos.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO POR DISPENSA**

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço na Fundação, se dispensado sem justa causa, será paga uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser satisfeita juntamente com as demais verbas rescisórias.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INÍCIO E GOZO DE FÉRIAS**

O início das férias, individuais ou coletivas, deverá sempre coincidir com o dia de trabalho do empregado.

**Parágrafo Primeiro:** Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, a FUNCAMP somente poderá cancelar ou modificar tal período até 30 (trinta) dias antes da data prevista para início. Passado este prazo, o cancelamento ou modificação somente poderão ocorrer em caso de necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos eventuais prejuízos financeiros por ele comprovados.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados que se demitirem antes de completar 12 (doze) meses de serviço farão jus ao recebimento de férias proporcionais à razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, acrescidos do terço constitucional.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FICHA FINANCEIRA**

A FUNCAMP deverá preencher e entregar os atestados de afastamento e salários (AAS) e as relações de salários de contribuições (RSC), nos seguintes prazos máximos:

**Parágrafo Primeiro:** Para fins de auxílio-doença: 05 (cinco) dias.

**Parágrafo Segundo:** Para fins de aposentadoria: 15 (quinze) dias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS DO SINDICATO**

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos médicos do SUS, profissionais ou convênios do Sindicato ou do empregador serão aceitos para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS**

Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados, sendo repostos sempre que necessário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Ao empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 2h00 (duas horas) ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada à prévia comunicação à Fundação e posterior comprovação por atestado fornecido pela instituição de ensino.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS**

A FUNCAMP deverá fornecer aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo sua identificação e a do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, bem como a parcela relativa ao FGTS, além de cópia do contrato de trabalho, mesmo de experiência, quando houver.

**Parágrafo Primeiro:** Os comprovantes de pagamentos (holerites), contendo a identificação das verbas pagas e dos descontos efetuados, serão disponibilizados por meio eletrônico, sendo que o acesso aos mesmos se dará via rede mundial de computadores (internet), através do acesso ao sítio da FUNCAMP.

**Parágrafo Segundo:** A FUNCAMP disponibilizará aos seus empregados, para fins de consulta, terminais de acesso aos comprovantes de pagamentos (holerites).

**Parágrafo Terceiro:** Fica assegurado aos empregados da FUNCAMP o recebimento dos comprovantes de pagamentos (holerites) por meio de "documento físico" (papel). Tal recebimento ficará condicionado ao

preenchimento e entrega, no Departamento de Recursos Humanos, de formulário/requisição a ser disponibilizado pela própria FUNCAMP.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO DE DISPENSA**

A dispensa de empregado deverá ser participada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção absoluta de dispensa imotivada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A FUNCAMP, mediante solicitação, na hipótese de desligamento de empregado sem justa causa, ou no caso de desligamento por iniciativa do empregado, entregará carta de referência no ato da homologação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE**

Em cumprimento às disposições da Lei nº. 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação alterada pela Lei nº. 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº. 95.247, de 16 de novembro de 1987, fica estabelecido que, a critério da FUNCAMP, a concessão aos empregados do valor correspondente ao Vale Transporte poderá ser feita através do pagamento quinzenal antecipado em dinheiro, até o último dia útil da quinzena anterior àquela a que os vales se referirem. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 2,5% (dois e meio por cento) de descontos nos salários dos empregados à título de Vale Transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, a FUNCAMP obriga-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

**Parágrafo Primeiro:** Caso a Funcamp opte pelo fornecimento do Vale Transporte através de passes fornecidos pelas empresas concessionárias, permanecerá o limite de desconto em 6% (seis por cento).

**Parágrafo Segundo:** Respeitadas as condições constantes desta cláusula, o fornecimento do vale transporte não terá natureza salarial e nem integrará a remuneração do empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo falecimento de empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido, a FUNCAMP concederá a seus dependentes previdenciários ou, na falta destes, a seus herdeiros, indenização correspondente a 100% (cem por cento) do seu salário mensal vigente à época do óbito.

**Parágrafo Primeiro:** Falecendo cônjuge ou filho do empregado, desde que estes sejam comprovadamente dependentes econômicos do mesmo, a empresa pagará a este último a indenização prevista no "caput".

**Parágrafo Segundo:** A indenização não será devida se a FUNCAMP mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTEIRA DE TRABALHO**

A CTPS recebida para anotação deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno, compreendido exclusivamente das 22h00 às 05h00, será remunerado com adicional de 30% (trinta por cento) em relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

**Parágrafo único:** A média do adicional noturno refletirá no pagamento das férias, da gratificação natalina e do descanso semanal remunerado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS**

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS.

**Parágrafo Único:** O intervalo mencionado no "caput" não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Aos empregados que contarem, no mínimo, 40 (quarenta) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço na FUNCAMP, fica assegurado, além do prazo legal, mais 02 (dois) dias de aviso prévio por ano trabalhado na FUNCAMP, sem prejuízo da lei nº 12.506/2011.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE**

De acordo com a Lei 12.010/2009, em atendimento ao preceito constitucional, a FUNCAMP concederá licença maternidade à mãe adotante ou àquela que obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, de 180 (cento e oitenta) dias, independente da idade da criança.

**Parágrafo Único:** A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO SEM REGISTRO**

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do 1º (primeiro) dia no emprego, sob pena de a FUNCAMP pagar ao empregado uma multa em valor equivalente a 1/30 (um trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal e demais implicações legais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, nos seguintes casos:

**Parágrafo Primeiro:** Até 05 (cinco) dias corridos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmãos ou pessoa que declaradamente viva sob sua dependência econômica.

**Parágrafo Segundo:** Até 03 (três) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento.

**Parágrafo Terceiro:** Até 16 (dezesesseis) horas por semestre, a fim de levar filho menor ao médico, condicionada a falta à comprovação através de competente

atestado médico, ou, sem limite de idade, se o filho for portador de necessidades especiais.

**Parágrafo Quarto:** Para fins de especificação da regra contida no parágrafo terceiro, entende-se por semestre o período de 01/08/2016 a 31/01/2017, bem como o período de 01/02/2017 a 31/07/2017.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos aos preceitos legais e ressalvada a situação dos menores, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

**Parágrafo Primeiro:** Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste:

- a) o horário normal e o compensável;
- b) o dia ou dias a serem compensados

**Parágrafo Segundo:** Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outro dia, sem que seja excedido o horário contratual contado em período de 30 (trinta) dias a partir da ocorrência; as horas trabalhadas excedentes desse horário, limitadas à 2 horas diárias, ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica desta norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais.

**Parágrafo Terceiro:** A FUNCAMP poderá compensar os "dias-pontes" entre feriados e domingos, no máximo, 2h00 (duas horas) diárias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MULTA DO FGTS**

Fica garantida a multa prevista no parágrafo 1º, do artigo 18, da Lei nº. 8.036/90, sobre a totalidade dos depósitos do FGTS realizados pela FUNCAMP, aos empregados imotivadamente dispensados do serviço após sua aposentadoria perante a Previdência Social, desde que tenham permanecido trabalhando para a Fundação.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – VALE ALIMENTAÇÃO**

A FUNCAMP fornecerá aos seus empregados, até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o benefício, o valor de R\$216,55 (duzentos e dezesseis reais e cinquenta e cinco centavos) a título de Vale-Alimentação, inclusive no período de férias.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados que se afastarem por auxílio-doença e aposentadoria por invalidez temporária perderão o direito ao Vale Alimentação após 03 (três) meses a contar do início do afastamento.

**Parágrafo Segundo:** Nos casos de afastamentos decorrentes de auxílio-doença por acidente de trabalho e licença maternidade será mantido o fornecimento do Vale-Alimentação durante todo o período de afastamento.

**Parágrafo Terceiro:** Respeitadas as disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do benefício vale-alimentação não terá natureza salarial e nem integrará a remuneração do empregado.



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO REFEIÇÃO**

A FUNCAMP fornecerá, mensalmente, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, auxílio refeição com valor facial unitário de R\$ 20,49 (vinte reais e quarenta e nove centavos), inclusive nas férias, observados, neste último caso, os dias em que o empregado trabalharia, caso não estivesse em férias.

**Parágrafo Primeiro:** O auxílio será fornecido até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o benefício, compensando-se no mês subsequente as eventuais interrupções e suspensões do contrato de trabalho, incluindo as faltas injustificadas e justificadas, havidas no mês de incidência do benefício;

**Parágrafo Segundo:** O empregado poderá optar em receber a refeição disponibilizada diretamente pela FUNCAMP.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado que optar em receber a refeição disponibilizada pela FUNCAMP não fará jus ao auxílio refeição previsto no “caput”. A opção deverá ser feita mediante preenchimento e entrega no Departamento de Recursos Humanos de formulário/requisição a ser fornecido pela FUNCAMP.

**Parágrafo Quarto:** O empregado poderá optar por converter o auxílio refeição em vale-alimentação sem prejuízo de valor.

**Parágrafo Quinto:** Os empregados enquadrados nas disposições do artigo 62, I, da CLT, não farão jus ao auxílio refeição.

**Parágrafo Sexto:** Respeitadas as disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do benefício auxílio-refeição não terá natureza salarial e nem integrará a remuneração do empregado.

**Parágrafo Sétimo:** O pagamento do benefício previsto no “caput” não isenta a FUNCAMP de cumprir com o disposto na cláusula 35<sup>a</sup> – VALE ALIMENTAÇÃO.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – JORNADAS DE TRABALHO**

Ficam estabelecidas as seguintes jornadas de trabalho:

- a) Carga horária de 06 horas diárias;
- b) Carga horária de 08 horas diárias;
- c) Escala de trabalho 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), especialmente para os empregados que se ativam nas atividades de vigia, manutenção, alimentação, assistência à saúde, à população e à comunidade universitária, portaria e demais atividades cuja adoção de tal escala seja imprescindível para o desenvolvimento dos trabalhos a elas inerentes.
- d) Caberá à Funcamp estabelecer as jornadas de trabalho dos seus empregados, de acordo com as suas necessidades, respeitando-se os limites previstos na legislação e as disposições da presente cláusula 37<sup>a</sup>.
- e) Em relação aos empregados que cumprem escala de trabalho 12X36, considerar-se-á para fins de delimitação do “trabalho em feriado” apenas as horas laboradas entre 0h00 e 23h59 do dia efetivo de feriado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

As homologações de rescisões de contratos de trabalho com prazo superior a 1 (hum) ano deverão ser realizadas no prazo máximo de até 30 (trinta) dias corridos, sob pena de pagamento pela FUNCAMP em favor do empregado de multa equivalente ao valor do seu último salário contratual, sem prejuízo dos prazos e penalidades previstos no art. 477 da CLT para o pagamento dos valores líquidos.

**Parágrafo Primeiro:** O prazo de 30 (trinta) dias corridos previsto no “caput” será contado da seguinte forma:

a) sendo o aviso prévio trabalhado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra “a” do art. 477 da CLT;

b) sendo o aviso prévio indenizado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra “b” do art. 477 da CLT;

**Parágrafo Segundo:** A multa prevista no “caput” não será devida se o atraso da homologação se der por uma das seguintes razões:

a) atraso na entrega pela Caixa Econômica Federal do extrato do FGTS, solicitado em tempo hábil e devidamente comprovado;

b) estando o empregador ou o seu representante presente no ato da homologação, tendo o empregador comprovado que avisou o empregado sobre a data e horário da homologação, tendo sido considerados corretos os cálculos pelo Sindicato Profissional e o empregado não comparecer na data e horário previstos para a homologação. Neste caso, o Sindicato Profissional deverá entregar ao empregador uma declaração comprovando a situação.

c) Por culpa exclusiva do empregado;

d) Por demora no agendamento da homologação pelo Sindicato Profissional, desde que o pedido, acompanhado de todos os documentos necessários previstos no parágrafo seguinte tenha sido efetuado com pelo menos 10 (dez) dias antes do vencimento do prazo.

**Parágrafo Terceiro:** O Sindicato Profissional somente poderá exigir da empresa os seguintes documentos para homologação de rescisão de empregados: **1-** Termo de rescisão contratual (5 vias); **2-** Formulário do Seguro Desemprego; **3-** Carteira de Trabalho e Previdência Social atualizada (apenas na data da homologação); **4-** Cópia do livro ou ficha do registro do empregado atualizada; **5-** GRRF (multa 50%) devidamente depositada (apenas no ato da homologação); **6-** Demonstrativo de recolhimento FGTS rescisório; **7-** Extrato analítico recente e atualizado do FGTS; **8-** Dois últimos recolhimentos do FGTS da empresa; **9-** Carta de preposto, procuração ou contrato social; **10-** 02 (duas) vias do aviso prévio; **11-** Exame médico demissional (apenas no ato da homologação); **12-** Print da chave de identificação da conectividade social; **13-** Pagamento em dinheiro, depósito bancário à vista, transferência eletrônica disponível ou cheque administrativo; **14-** Prova de recolhimento da contribuição sindical do empregado homologado, caso esta não tenha sido detectada nos arquivos do Sindicato dos Empregados;

**Parágrafo Quarto:** A Funcamp fica obrigada a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação dos serviços.

**Parágrafo Quinto:** A recepção dos documentos necessários à homologação e a designação da data do agendamento da homologação será feita sempre mediante recibo ou protocolo emitido pelo Sindicato dos Empregados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também seja de interesse da FUNCAMP, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 18 (dezoito) horas anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como horas efetivas de trabalho.

**Parágrafo Único:** A utilização das horas previstas no "caput" depende de prévia e expressa autorização da FUNCAMP e posterior comprovação da frequência do empregado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL**

Aprovada na Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 25 de novembro de 2015, nos termos do art. 513, letra "e", da CLT, PN 21 TRT/2ª Região e Acórdãos do Supremo Tribunal Federal - Processo nº RE 337.718-SP (DJ. de 28/08/2002) e Processo nº RE 189-960-SP (DJ. de 10/08/01) cuja EMENTA assim se transcreve: "CONTRIBUIÇÃO-CONVENÇÃO-COLETIVA. A contribuição prevista em Convenção Coletiva de Trabalho, fruto do disposto no art. 513, alínea "e", da CLT, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV, do art. 8º da Carta da República", obriga-se a FUNCAMP a promover o desconto estabelecido na Assembleia Geral dos Trabalhadores no percentual de 12% (doze por cento) sobre os salários, de todos os seus EMPREGADOS, associados ou não. O limite de desconto não poderá ultrapassar o valor de R\$ 60,00 (sessenta reais) por empregado e por mês de desconto.

**Parágrafo Primeiro:** O desconto será efetuado em 04 (quatro) parcelas iguais, sendo 3% (três por cento) nos salários dos meses de novembro/2016, janeiro/2017, maio/2017 e julho/2017, com recolhimento até o 5º (quinto) dia útil dos meses subsequentes ao desconto;

**Parágrafo Segundo:** Para os empregados contratados após os meses mencionados ficam obrigados a efetuarem o pagamento no primeiro mês de desconto da referida contribuição, juntamente com os demais trabalhadores;

**Parágrafo Terceiro:** Fica assegurado o direito à oposição, a qualquer tempo, para os empregados não associados do SEAAC DE CAMPINAS E REGIÃO, através de manifestação escrita e individualizada a ser entregue na sede do sindicato, exceto para os trabalhadores que se ativem nos seguintes municípios: Águas de Lindóia, Amparo, Artur Nogueira, Cosmópolis, Elias Fausto, Engenheiro Coelho, Estiva Gerbi, Holambra, Itapira, Lindóia, Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Monte Alegre do Sul, Monte Mor, Pedreira, Santo Antônio de Posse, Serra Negra e Socorro, aos que fica assegurado o direito à oposição, a qualquer tempo;

**Parágrafo Quarto:** O recolhimento deverá ser feito através de guia fornecida pelo sindicato profissional da categoria. A Funcamp deverá remeter ao

sindicato a cópia da guia, juntamente com a relação de empregados, no prazo máximo de 20 (vinte) dias após o recolhimento;

**Parágrafo Quinto:** Na hipótese do não recolhimento ou efetuado fora do prazo, fica estabelecido que deva ser acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS**

Fica assegurado a todos os empregados, estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES VESTIBULARES**

Para a prestação de exames vestibulares para o ingresso em curso profissionalizante de segundo grau ou grau superior, o empregado poderá se ausentar pelo tempo que se fizer necessário, desde que posteriormente comprovado, nos termos do artigo 473, Inciso VII da CLT.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PONTO ELETRÔNICO**

Com base no disposto no artigo 1º da Portaria MTE de nº. 373/11, para a empregadora obrigada na adoção do Registro Eletrônico do Ponto - SREP, instituído pela Portaria MTE de nº. 1.510/09 fica facultada a substituição da impressão do comprovante do empregado pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia ao empregado e a outra cópia impressa ficará com a empregadora após conferência e assinatura do empregado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

Os pagamentos de salários, horas extras, gratificações e comissões, deverão ser efetuados até o 4º (quarto) dia útil do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa diária, equivalente a 1/30 (um trinta avos) do valor devido em favor do empregado, mantendo as condições mais favoráveis eventualmente praticadas pela FUNCAMP.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS PARA TRATAMENTO MÉDICO DOS FILHOS**

O empregado, pai ou mãe, poderá faltar ao serviço por tempo não superior a 15 (quinze) dias, no período de 01 (um) ano (agosto de 2016 a julho de 2017), para acompanhar e cuidar de filho de até 12 (doze) anos, nas hipóteses de internação hospitalar e demais tratamentos médicos.

**Parágrafo Primeiro:** O abono de faltas estará condicionado, em qualquer hipótese, à entrega de atestado médico pelo empregado à empregadora.

**Parágrafo Segundo:** Em caso de afastamento para tratamento médico de filho, deverá o empregado entregar à empregadora solicitação médica apta a comprovar a indispensabilidade de tal afastamento.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA**

Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

**Parágrafo Único:** O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o artigo 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC nº 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – AUXÍLIO AO FILHO ESPECIAL**

O Auxílio-Filho Especial será concedido, mensalmente, ao empregado com filho biológico ou legalmente adotado, sob guarda ou tutela, portador de necessidades especiais que, em função de suas condições, necessite de atendimento adequado em seus diferentes aspectos.

**Parágrafo Primeiro:** Portador de necessidades especiais é aquele que, em função de disfunção ou ausência total ou parcial de sua estrutura fisiológica, anatômica ou psíquica, de natureza hereditária, congênita ou adquirida, esteja impedido de desenvolver plenamente as atividades da vida diária, do estudo ou do trabalho.

**Parágrafo Segundo:** O auxílio previsto no “caput” terá valor mensal de R\$ 421,10 (quatrocentos e vinte e um reais e dez centavos).

**Parágrafo Terceiro:** O benefício não poderá ser cumulativo quando ambos os cônjuges forem empregados da Funcamp.

**Parágrafo Quarto:** O Auxílio ao Filho Especial será concedido de acordo com as disposições contidas na Resolução Funcamp nº 03, de 21/10/2013, disponível no sítio da Fundação.

**Parágrafo Quinto:** O fornecimento do benefício “Auxílio ao Filho Especial” não terá natureza salarial e não integrará a remuneração do empregado.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – JORNADA DO DIGITADOR**

Ao empregado que exerça exclusivamente a função de digitador, fica assegurada jornada diária de trabalho não excedente a 6h00 (seis horas), sendo que destas, apenas 5h00 (cinco horas) no trabalho de entrada de dados.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais eleitos, independentemente dos cargos e desde que não estejam afastados de suas funções na Funcamp, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de remuneração, por até 8h00 (oito horas) por semestre civil, desde que avisada à empregadora, por escrito, pelo sindicato, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas e outras atividades sindicais.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – LICENÇA MATERNIDADE**

A FUNCAMP concederá licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sendo os últimos 60 (sessenta) dias custeados pela Fundação, na forma da lei.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – CLÁUSULA PENAL**

Pelo não cumprimento do presente acordo coletivo de trabalho, a FUNCAMP pagará multa correspondente a 5% (cinco por cento) do maior piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada, exceção feita às cláusulas que estabelecem penalidades especiais.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO**

A FUNCAMP afixará em quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia do presente acordo coletivo de trabalho, mantendo-o pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, a contar do seu registro.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA**

A Funcamp manterá seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados, e na renovação do contrato de seguro, com valor de indenização igual a, pelo menos, R\$ 13.967,75 (treze mil, novecentos e sessenta e sete reais e setenta e cinco centavos), em caso de morte ou invalidez total permanente.

**Parágrafo Primeiro:** A eventual coparticipação do empregado no pagamento do prêmio do seguro não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento) do valor deste e somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização do empregado.

**Parágrafo Segundo:** A Funcamp ficará dispensada da obrigatoriedade da contratação do seguro, relativamente, aos empregados que não autorizem o desconto previsto no parágrafo primeiro;

**Parágrafo Terceiro:** O empregador ficará igualmente dispensado da contratação do seguro de vida previsto no “caput,” relativamente, aos empregados cuja cobertura for recusada por, no mínimo, 03 (três) seguradoras, devendo, neste caso, ser firmado acordo que cubra os sinistros mencionados no “caput” apenas em decorrência de acidente;

**Parágrafo Quarto:** Ficam mantidas as condições mais favoráveis aos empregados eventualmente existentes no âmbito da Funcamp.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR**

Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde que conte no mínimo 12 (doze) meses de tempo de serviço na Funcamp, fica assegurada estabilidade provisória, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Na forma estabelecida na Lei nº12.506/2011, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até um ano de serviço na Funcamp, sendo acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado na Funcamp, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias:

**Parágrafo Primeiro:** O acréscimo de 03 (três) dias por ano de serviço prestado na Funcamp previsto no “caput” da presente cláusula não se aplica a pedido de demissão, que será sempre de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na Funcamp, mantendo os termos estabelecidos no art. 487 da CLT;

**Parágrafo Segundo:** Se a Funcamp não conceder em sua totalidade o aviso prévio indenizado, quando da demissão imotivada do empregado, fica obrigada a aplicar o disposto no art. 488 da CLT, no máximo por 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na Funcamp, isto é os dias excedentes de aviso prévio proporcional além de 30 (trinta) dias serão sempre indenizados.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE CAT**

A Funcamp deverá, na forma prevista em lei, fornecer prontamente o CAT - Comunicado de Acidente de Trabalho, nas situações em que o mesmo for exigível.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - IGUALDADE SALARIAL**

A Funcamp deverá assegurar a igualdade de tratamento salarial, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou opção sexual.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PROMOÇÕES**

Toda promoção será acompanhada de um aumento efetivo do salário percebido na função anterior, não compensável em reajustamento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**

À empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo Federal, Estadual ou Municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado à manutenção do vínculo empregatício quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, sem remuneração, por até 06 (seis) meses, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, Incisos I e II da Lei nº 11.340 de 07/08/2006.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA**

Durante a substituição não eventual, o empregado substituto perceberá salário igual ao do substituído, excluída as vantagens pessoais, desde que as atividades desempenhadas sejam as mesmas.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – ABONO DE AUSÊNCIA DO EMPREGADO**

Para realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse da Funcamp, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 08h (oito horas) anuais (agosto de 2016 a julho de 2017), que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

**Parágrafo Único** - A utilização das horas previstas no “caput” depende de prévia e expressa autorização da Funcamp e posterior comprovação da frequência do empregado.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA-BASE**

Os benefícios retroativos aos meses de agosto, setembro, outubro e novembro/2016, resultantes da aplicação das disposições contidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho Parcial, serão pagos no dia 2 (dois) do mês de dezembro/2016.

E assim, por estarem plenamente de acordo, firmam o presente para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

Campinas, 10 de novembro de 2016.

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO  
COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS,  
INFORMAÇÕES E PESQUISA E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS DE CAMPINAS E REGIÃO – SEAAC  
ELIZABETE PRATAVIERA – DIRETORA PRESIDENTE**

**FUNDAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DA UNICAMP – FUNCAMP  
FERNANDO SARTI - DIRETOR**