

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:

DATA DE REGISTRO NO MTE:

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:

NÚMERO DO PROCESSO:

DATA DO PROTOCOLO:

SINDICATO DOS TRABALHADORES PÚBLICOS DA AGRICULTURA E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DE PERNAMBUCO - SINTAPE, CNPJ n.º 24.418.030/0001-80, neste ato representado por seu Presidente, Sr(a). **MANOEL SARAIVA MARQUES**;

E

INSTITUTO AGRONÔMICO DE PERNAMBUCO – IPA, CNPJ n.º 10.912.293/0001-37, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). **JÚLIO ZOÉ DE BRITO**;

Celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1.º de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2013 e a data-base da categoria em 1.º de setembro.

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 Públicos da Agricultura e Meio Ambiente**, com abrangência territorial em **PERNAMBUCO**.

Salários, Reajustes e Pagamento
Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA – REAJUSTE SALARIAL

Os salários vigentes no mês de agosto de 2011 serão reajustados, em 1.º de setembro de 2011, mediante aplicação linear do percentual de 5,0% (cinco por cento), equivalente ao número índice 1,05 (um, vírgula, zero, cinco). Este mesmo percentual incidirá sobre as Cláusulas Sociais que apresentem repercussão financeira.

Os salários vigentes no mês de agosto de 2012 serão reajustados, em 1.º de setembro de 2012, mediante aplicação linear do percentual de 4,0% (quatro por cento), equivalente ao número índice 1,04 (um, vírgula, zero, quatro). Este mesmo percentual incidirá sobre as Cláusulas Sociais que apresentem repercussão financeira.

Da aplicação do reajuste descrito no item anterior resultará na Tabela Salarial objeto do **ANEXO**, deste instrumento normativo.

A fixação do percentual de reajuste salarial concedido no subitem acima orientou-se no princípio da livre negociação, de maneira que neste percentual e respectivo número índice estão incluídos aumentos reais e reposições de perdas, a título, inclusive a revisão prevista no art. 10 da Lei n.º 10.192, de 14.02.2001, ficando assim transacionado, por essa via, a quitação, na integralidade, de todo e qualquer resíduo salarial porventura devido nos períodos de 1.º de setembro de 2010 a 31 de agosto de 2011 e de 1.º de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2012, o que reconhecem as partes expressamente.

O reajuste salarial disposto nesta cláusula constitui ato de transação, fundado no princípio da autonomia coletiva privada, consagrado no inc. XXVI, do ART. 7.º, da Constituição Federal de 1988.

CLÁUSULA QUARTA – PROGRESSÃO DE FAIXAS SALARIAIS E IMPLANTAÇÃO DA TITULAÇÃO

O **IPA** promoverá, a partir do mês de janeiro de 2012, a progressão de 04 (quatro) faixas salariais para o grupo de pessoal nível técnico, sendo 02 (duas) faixas em janeiro de 2012, e 02 (duas) faixas em junho de 2012, bem como, 01 (uma) faixa salarial para os demais empregados, com exceção dos contemplados com a titulação e o grupo de pessoal nível técnico, em janeiro de 2012.

A partir de junho de 2012, o **IPA** promoverá a implantação da titulação de seus empregados concluindo assim a Terceira Etapa do seu PCCS.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13.º Salário

CLÁUSULA QUINTA – ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O **IPA** antecipará a seus empregados o pagamento do décimo terceiro salário, em parcela correspondente a 50% (cinquenta por cento) sobre a remuneração, sempre que o empregado interessado formular requerimento, dirigido à Gerência de Recursos Humanos, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias.

A antecipação, prevista nesta cláusula, incidirá sobre a remuneração auferida pelo empregado no mês da protocolização do requerimento exigido no subitem anterior.

Fica vedada a antecipação da parcela do décimo terceiro salário no mês de janeiro.

Não farão jus a essa antecipação, aqueles empregados que já a tenham percebido por ocasião de suas férias ou mesmo a título de adiantamento entre os meses de fevereiro e novembro.

Gratificação de Função

CLÁUSULA SEXTA – FUNÇÃO GRATIFICADA

A Empresa acordante proverá as funções gratificadas, existentes no seu organograma, com o contingente mínimo de 50% (cinquenta por cento) de empregados sob vínculo de

emprego com o **IPA**, desde que possuam formação profissional que os habilite para o exercício das mencionadas funções.

Não se aplica à disposição prevista no subitem anterior para o preenchimento dos cargos comissionados.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA SÉTIMA – TICKET ALIMENTAÇÃO

A partir de 1.º de setembro de 2011 até 31 de dezembro de 2011, o **IPA** concederá ticket alimentação a seus empregados, por cada dia útil trabalhado, no valor unitário de R\$ 10,50 (dez reais e cinquenta centavos), limitando-se ao quantitativo de, no máximo, 22 (vinte e dois) tickets ao mês, correspondente ao valor mensal de até R\$ 231,00 (duzentos e trinta e um reais), com entrega aprazada para até o último dia útil do respectivo mês de competência.

A partir de 1.º de janeiro de 2012 até 31 de maio de 2012, o **IPA** concederá ticket alimentação a seus empregados, por cada dia útil trabalhado, no valor unitário de R\$ 11,00 (onze reais), limitando-se ao quantitativo de, no máximo, 22 (vinte e dois) tickets ao mês, correspondente ao valor mensal de até R\$ 242,00 (duzentos e quarenta e dois reais), com entrega aprazada para até o último dia útil do respectivo mês de competência.

A partir de 1.º de junho de 2012, o **IPA** concederá ticket alimentação a seus empregados, por cada dia útil trabalhado, no valor unitário de R\$ 12,00 (doze reais), limitando-se ao quantitativo de, no máximo, 22 (vinte e dois) tickets ao mês, correspondente ao valor mensal de até R\$ 264,00 (duzentos e sessenta e quatro reais), com entrega aprazada para até o último dia útil do respectivo mês de competência.

Não farão jus ao benefício disposto nesta cláusula, os empregados que estiverem em gozo de licença não remunerada, férias, licença-prêmio e licença-maternidade.

O empregado que gozar 20 (vinte) dias de férias, trabalhando os 10 (dez) dias remanescentes, em face do abono recebido, receberá o ticket alimentação nos dias trabalhados.

O **IPA** fica autorizado a promover o desconto nos salários dos empregados nos percentuais a seguir

a) os empregados que recebam até 1.563,00 (um mil, quinhentos e sessenta e três reais), sofrerão o desconto no valor equivalente ao percentual de 3,0% (três por cento), calculado sobre o salário base; e **b)** os empregados que recebam acima de R\$ 1.563,00 (um mil, quinhentos e sessenta e três reais), sofrerão o desconto do valor equivalente ao percentual de 20% (vinte por cento), calculado sobre o valor total dos cupons alimentação, considerando a quantidade mensal de 22 (vinte e dois) tickets.

O ticket alimentação não possui natureza salarial ou remuneratória, portanto, não integra a remuneração do empregado para qualquer finalidade.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA OITAVA – VALE-TRANSPORTE

O **IPA** concederá a seus empregados o cartão VEM, fornecido pelo Grande Recife Consórcio de Transporte, com crédito suficiente a permitir os seus deslocamentos no percurso residência-trabalho e vice-versa.

O vale-transporte, previsto no subitem anterior, será concedido mediante desconto mensal em folha salarial correspondente a 2,0% (dois por cento) do salário básico do empregado beneficiário do direito em epígrafe.

O direito previsto nesta cláusula se limita ao quantitativo de vale-transporte necessário ao deslocamento residência-trabalho e vice-versa nos dias úteis de efetivo trabalho.

O **IPA** promoverá estudos para levantamento sobre as reais necessidades de trajeto e locomoção de seus empregados.

Os empregados que se declararem usuários do direito em epígrafe farão requerimento por escrito, à Gerência de Recursos Humanos da Empresa, indicando o seu endereço residencial e o serviço de transporte coletivo público mais adequado para o seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

O título previsto nesta cláusula não possui natureza salarial.

Os valores devidos pelos empregados, a título de participação na aquisição dos vales-transporte, serão descontados na folha de pagamento do mesmo mês do recebimento.

Auxílio Educação

CLÁUSULA NONA – AUXÍLIO-EDUCAÇÃO

O **IPA** concederá a seus empregados um auxílio-educação, a partir de setembro de 2011, com adimplência mensal, no valor de 192,94 (cento e noventa e dois reais e noventa e quatro centavos), por filho (a) dependente na faixa etária entre 06 (seis) e 17 (dezessete) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, somente extinguindo-se o direito previsto nesta cláusula quando o menor impúbere atingir a idade de 18 (dezoito) anos completos.

Na hipótese de existir empregados cônjuges, apenas 01 (um) deles auferirá o benefício ajustado nesta cláusula.

O pagamento do auxílio-educação estabelecido na presente cláusula fica condicionado a apresentação à empresa acordante de declaração do respectivo estabelecimento semestralmente, ou seja, em janeiro e julho.

O direito previsto nesta cláusula não possui natureza salarial.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA – AUXÍLIO-SAÚDE

O **IPA** manterá os contratos com entidades do segmento de saúde em grupo, em favor de seus empregados e dependentes, para a prestação de serviços de assistência médica e odontológica.

O **IPA** e seus empregados contribuirão para o custeio dos planos de assistência médica e odontológica, na proporção de 50% do valor da fatura para cada parte, obedecendo aos índices de participação dos empregados descritos a seguir, cujo percentual de participação variará em conformidade com o salário-base de cada empregado:

a) O **IPA** subsidiará 70% (setenta por cento) do custeio mensal relativo ao plano de assistência médico-odontológico de seus empregados que auferirem salário-base até R\$ 1.563,00 (um mil, quinhentos e sessenta e três reais);

b) O **IPA** subsidiará 60% (sessenta por cento) do custeio mensal relativo ao plano de assistência médico-odontológico dos empregados que auferirem salário-base no intervalo salarial de R\$ 1.563,01 (um mil, quinhentos e sessenta e três reais e um centavo) a R\$ 2.224,64 (Dois mil, duzentos e vinte e quatro reais e sessenta e quatro centavos);

c) O **IPA** subsidiará 40% (quarenta por cento) do custeio mensal relativo ao plano de assistência médico-odontológico dos empregados que auferirem salário-base no intervalo salarial R\$ 2.224,65 (Dois mil, duzentos e vinte e quatro reais e sessenta e cinco centavos) a R\$ 3.727,43 (Três mil, setecentos e vinte e sete reais e quarenta e três centavos);

d) O **IPA** subsidiará 30% (trinta por cento) do custeio mensal relativo ao plano de assistência médico-odontológico dos empregados que auferirem salário-base superior a R\$ 3.727,43 (Três mil, setecentos e vinte e sete reais e quarenta e três centavos);

O **IPA** fica expressamente autorizado a promover desconto mensal, incidente sobre o salário-base de seus empregados, no valor correspondente à participação destes últimos no custeio do plano de assistência médico-odontológico, respectivamente nos índices de 30% (trinta por cento), 40% (quarenta por cento), 60% (sessenta por cento) e 70%

(setenta por cento), obedecida a ordem disposta no subitem anterior, o que totaliza 50% do valor da fatura mensal.

Os empregados vinculados ao plano de saúde contratado pela ASSER-PE receberão o auxílio-saúde nos mesmos valores descritos nos subitens acima e, por conseguinte, incidirão em seus salários os descontos mensais também previstos acima.

Somente poderão figurar como dependentes dos empregados beneficiários dos planos de saúde, pessoas reconhecidamente investidas na condição de dependentes do segurado, nos termos estabelecidos no contrato de prestação de serviços de saúde celebrado entre o **IPA** e a Entidade do segmento de saúde em grupo.

A concessão prevista nesta cláusula não constitui parcela integrativa do salário.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

O **IPA** concederá a seus empregados, em gozo de auxílio-doença previdenciário, o direito à complementação integral de sua remuneração mensal.

A obrigação à complementação do auxílio-doença, prevista no subitem anterior, será devida apenas pelo prazo de 06 (seis) meses.

O evento ensejador do auxílio-doença previdenciário deverá ser comprovado pelo empregado beneficiário junto à Gerência de Recursos Humanos do **IPA**.

A complementação prevista nesta cláusula, corresponderá à diferença entre o valor do salário básico, pago ao empregado, acrescido de vantagens remuneratórias permanentes, e o importe adimplido a título de auxílio-doença previdenciário.

O direito previsto nesta cláusula não possui natureza salarial, sendo automaticamente suprimido com a cessação do benefício previdenciário correlato, respeitado o período máximo avençado nesta cláusula, valendo a condição que primeiro ocorrer.

Faculta-se ao **IPA**, após o transcurso do 4.º (quarto) mês de licença previdenciária, submeter o empregado à junta médica, com a finalidade de reavaliar a incapacidade temporária para o exercício de atividade laborativa.

O empregado, em gozo de auxílio-doença previdenciário, comunicará ao **IPA** o valor do benefício previdenciário, pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, no prazo improrrogável de 05 (cinco) dias úteis, sob pena de perder o direito à complementação prevista nesta cláusula.

O **IPA** efetuará o pagamento da complementação de que trata esta cláusula na mesma data designada para adimplência da folha salarial de seus empregados.

Na hipótese de o empregado contrair enfermidade que resulte no direito a benefício previdenciário, a Empresa acordante pagará integralmente a remuneração durante o período que anteceder o reconhecimento do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, obrigando-se, o empregado, a ressarcir, no valor equivalente ao benefício previdenciário, ao **IPA**, quando sobrevir a adimplência do auxílio-doença previdenciário.

No caso de o empregado descumprir a obrigação de ressarcir, prevista nesta cláusula, a Empresa acordante promoverá desconto em folha salarial, podendo, cumulativamente, impor-lhe punição disciplinar.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – AUXÍLIO FUNERAL

O **IPA** concederá aos seus empregados ou aos familiares destes, considerando-se como tais: o pai, mãe, cônjuge, companheiro(a), filho(a), um auxílio funeral, no valor correspondente a R\$ 1.394,66 (um mil, trezentos e noventa e quatro reais e sessenta e

seis centavos), em virtude de falecimento do empregado ou de quaisquer de seus familiares retro mencionados, com quitação na folha de pagamento relativa ao mês seguinte ao falecimento, fato este que será comprovado com a entrega, mediante protocolo, do atestado de óbito, na Gerência de Recursos Humanos.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – AUXÍLIO-CRECHE

O **IPA** concederá, a partir de setembro de 2011, a seus empregados um auxílio-creche, com adimplência mensal, o valor de R\$ 192,94 (cento e noventa e dois reais e noventa e quatro centavos), por filho (a) dependente até a faixa etária de 05 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade, somente extinguindo-se o direito em foco quando o menor impúbere atingir a idade de 06 (seis) anos completos.

Na hipótese de existir empregados cônjuges, apenas 01 (um) deles auferirá o benefício ajustado nesta cláusula.

O pagamento do auxílio-creche estabelecido na presente cláusula fica condicionado a apresentação à empresa acordante de declaração competente do respectivo estabelecimento semestralmente, janeiro e julho.

O direito previsto nesta cláusula possui natureza indenizatória, não se constituindo parcela integrativa do salário.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – SEGURO DE VIDA

O **IPA** celebrará contrato de seguro de vida em grupo, em nome de seus empregados, prevendo hipóteses de morte, invalidez permanente e acidente de trabalho.

O **IPA** manterá o contrato de seguro de vida, previsto no subitem anterior, com apólice no valor de R\$ 12.000,00 (doze mil reais) para seus beneficiários.

Constitui obrigação do empregado interessado indicar à Gerência de Recursos Humanos do **IPA** o beneficiário do seguro de vida, por escrito, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas antes da celebração do respectivo contrato de seguro.

Compete ao **IPA** divulgar, previamente, entre seus empregados, a celebração do contrato de seguro de vida, com a finalidade de permitir o cumprimento do disposto no subitem anterior.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ADICIONAL DE INTERIORIZAÇÃO

O **IPA** concederá a seus empregados, desde que em efetivo exercício profissional nas estações experimentais, centros de treinamento e profissionalização e centros de produção e comercialização descritos no **ANEXO** deste instrumento normativo, adicional de interiorização proporcional à distância entre a sede da empresa e o município onde o empregado beneficiário desenvolva a sua atividade laborativa.

O adicional de interiorização, previsto no subitem anterior, será adimplido em periodicidade mensal, incidindo sobre o salário-base do empregado beneficiário, obedecida a variação percentual disposta em sucessivo:

a) o adicional de interiorização, correspondente a 10% (dez por cento) sobre o salário-base, para os empregados com atividade laborativa permanente em município distando da sede da Empresa acordante entre 30 Km (trinta quilômetros) a 100 Km (cem quilômetros);

b) o adicional de interiorização, correspondente a 12% (doze por cento) sobre o salário-base, para os empregados com atividade laborativa permanente em município distando da sede da Empresa acordante entre 101 Km (cento e um quilômetros) a 300 Km (trezentos quilômetros);

c) o adicional de interiorização, correspondente a 15% (quinze por cento) sobre o salário-base, para os empregados com atividade laborativa permanente em município

distando da sede da Empresa acordante entre 301 Km (trezentos e um quilômetros) a 450 Km (quatrocentos e cinquenta quilômetros);

d) o adicional de interiorização, correspondente a 17% (dezessete por cento) sobre o salário-base, para os empregados com atividade laborativa permanente em município distando da sede da Empresa acordante mais de 450 Km (quatrocentos e cinquenta quilômetros).

Na hipótese de o empregado, investido no cargo de pesquisador e extencionista, com lotação nas estações experimentais, centro de treinamento e profissionalização e centros de produção e comercialização descritos no **ANEXO** deste Acordo Coletivo de Trabalho, vir a cursar pós-graduação em instituição regular de ensino, terá garantido o direito ao multicídio adicional durante o período do curso de pós-graduação.

O direito, previsto nesta cláusula, não constitui parcela integrativa do salário dos empregados que fazem jus ao benefício.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – AUXÍLIO PARA COMPRA DE MATERIAL ESCOLAR

O **IPA** concederá a seus empregados, a partir de setembro de 2011, o valor de R\$ 321,93 (trezentos e vinte e um reais e noventa e três centavos) por cada filho(a), com adimplência anual, no início do ano letivo, com a finalidade de custear a aquisição de material escolar dos filhos que estejam cursando o ensino fundamental e médio em estabelecimento de ensino regular.

Na hipótese de existir empregados cônjuges, apenas 01 (um) deles auferirá o benefício ajustado nesta cláusula.

O pagamento do auxílio para compra de material escolar estabelecido na presente cláusula fica condicionado à apresentação ao **IPA**, da competente nota fiscal do respectivo estabelecimento, até o dia 05 (cinco) do mês de fevereiro de 2012, sob pena

do recebimento deste benefício só ocorrer, por ocasião da apresentação da competente nota fiscal ao Departamento de Recursos Humanos.

O direito previsto nesta cláusula não possui natureza salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – ABONO PIS/PASEP

O **IPA** poderá pagar em folha salarial os abonos e compensações devidas à título dos fundos de participação PIS/PASEP.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Os contratos individuais de trabalho, celebrados entre o **IPA** e seus empregados, ficam expressamente alterados a se permitir a acumulação de empregos, desde que as jornadas de trabalho de um e outro se afigurem compatíveis entre si.

Os empregados que ocupam os cargos de Pesquisador e Extensionista poderão desenvolver, na integralidade, as atribuições inerentes a qualquer um desses dois cargos, desde que cumpram uma só jornada de trabalho, tendo em vista, que pelo exercício cumulativo das funções receberão um só salário e demais benefícios, sendo vedada a acumulação de remuneração e vantagens.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

Na hipótese de eventual inadimplência no pagamento de verbas rescisórias, devidas a seus empregados, a Empresa acordante pagará a multa rescisória prevista no artigo 477, da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

O **IPA** pagará parcela indenizatória única, correspondente a 04 (quatro) vezes o último salário-base do empregado, em virtude da efetiva terminação do contrato individual do trabalho, quando o empregado manifestar a renúncia prevista na Cláusula Vigésima Sétima por ocasião da concessão da aposentadoria por idade, por tempo de serviço e especial.

O direito previsto nesta cláusula não constitui parcela integrativa do salário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – EMPREGADOS ABSORVIDOS

O **IPA**, mediante autorização prévia e expressa expedida pela Câmara de Política de Pessoal- **CPP** absorverá os empregados que atualmente prestam serviços, na condição de cedidos aos seus quadros, e possuem vínculo com a **PERPART**, oriundos da **EMATER**, lotados no âmbito do Instituto, tendo em vista, a assunção da atividade de extensão rural após a extinção da referida **EMATER**.

Na hipótese de incorporação ou fusão de entidade pública da Administração Indireta do Estado de Pernambuco ao Instituto, os empregados absorvidos terão reconhecido o tempo de serviço prestado à entidade pública extinta.

Os empregados, oriundos da extinta **SEMEMPE**, terão o tempo de serviço junto àquela entidade pública reconhecido pela Empresa acordante.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – CRIAÇÃO DO CARGO DE CONSULTOR

Através do presente Acordo Coletivo, as partes ajustam a criação do cargo de consultor, cujo requisito essencial para que o empregado seja nele enquadrado tenha a escolaridade de nível superior, com a conclusão de um curso de especialização.

Correspondem ao cargo de consultor as seguintes atividades: gerenciamento, coordenação, avaliação, desenvolvimento e participação em projetos, subprojetos, de suporte à pesquisa, extensão, e recursos hídricos, administrar, analisar, executar, orientar, assessorar e desenvolver estudos estratégicos em processos, projetos, subprojetos nas áreas de laboratório e campos experimentais, suprimento, manutenção e serviços, gestão de recursos humanos, direito, orçamento e finanças, gestão de informação, transferência de tecnologia e comunicação empresarial, gestão estratégica, e auditoria do **IPA**.

O cargo de consultor terá a sua própria matriz salarial, que se encontra em anexo ao presente Acordo Coletivo, que estabelece na faixa 1, o salário de R\$ 3.876,53 (três mil, oitocentos e setenta e seis reais e cinquenta e três centavos).

O cargo ora criado será incluído no Plano de Cargos, Carreiras e Salários do **IPA**.

A presente cláusula produzirá efeitos a partir de 1.º de setembro de 2011, de modo que os empregados enquadrados neste cargo receberão a diferença salarial porventura existente, a partir de setembro de 2011.

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO

O **IPA** apresentará ao SINTAPE, anualmente, até o mês de março, um plano de capacitação de pessoal e planejamento de recursos humanos para o respectivo exercício.

No plano de capacitação a que alude o subitem anterior, estão incluídos os programas desenvolvidos pelo **IRH**, que beneficiarão os integrantes do quadro de pessoal e empregados cedidos de outras empresas e entidades públicas, que estejam em efetiva atividade laborativa no âmbito do **IPA**.

O **IPA** envidará esforços com a finalidade de proporcionar aos empregados acima mencionados, programa de treinamento, atualização profissional, aperfeiçoamento e especialização vinculados à sua área de atuação na empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – TREINAMENTO

O **IPA** manterá programa permanente de treinamento, com a finalidade de manter os empregados integrantes do seu quadro de pessoal e aqueles que estão cedidos regularmente e prestam serviços no âmbito do **IPA**, sob intensa atualização profissional, aperfeiçoamento e especialização.

O programa permanente de treinamento de que trata o subitem anterior será desenvolvido pelo **IPA**, diretamente ou através do **IRH – INSTITUTO DE RECURSOS HUMANOS DO GOVERNO DO ESTADO** ou através da **ESCOLA DE GOVERNO**.

A Empresa acordante constituirá um comitê, com participação de um representante dos empregados, eleito pelos demais membros, com a finalidade de promover a seleção para as vagas de treinamentos destinados aos empregados pós-graduados.

Transferência Setor/Empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – TRANSFERÊNCIAS

O **IPA** estudará a criação de mecanismos, na órbita do Plano de Cargos, Carreiras e Salários – **PCCS**, de modo a regular criteriosamente as transferências de empregados por necessidade de serviço.

Política para Dependentes

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DEPENDENTES PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

O **IPA** concederá a partir de setembro de 2011, a seus empregados que possuem filho(a, os, as) dependente(s), portador(a) de necessidades especiais (deficiência física e/ou mental), declaradamente incapacitado(a) de prover sua própria subsistência, atestado por laudo médico, auxílio correspondente a R\$ 654,15 (seiscentos e cinquenta e quatro reais e quinze centavos), com a finalidade de custear parcialmente tratamento médico e/ou fisioterápico.

A concessão do benefício disposto no subitem anterior independerá da faixa etária do(a) filho(a) portador de necessidades especiais.

O **IPA** analisará os pedidos dos empregados, que necessitarem exercer atividade laborativa em jornada especial de trabalho, com a finalidade de melhor assistir o(a) filho(a) portador de necessidades especiais, sem prejuízo dos direitos trabalhistas conferidos na legislação em vigor e neste Acordo Coletivo de Trabalho.

O **IPA** poderá promover, a pedido, a transferência do(a) empregado(a), beneficiário(a) do direito previsto nesta cláusula, para município do Estado onde haja melhores condições de assistência médico-hospitalar no tratamento da respectiva necessidade especial.

O direito previsto nesta cláusula somente será devido com a protocolização de requerimento à Gerência de Recursos Humanos, subscrito pelo(a) empregado(a) interessado(a), juntando o laudo médico atestando a necessidade especial.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – GARANTIA DO EMPREGO

Durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, os empregados do **IPA** gozarão de garantia no emprego, na forma estabelecida no parágrafo 4.º e *caput* do art. 41, da Constituição Federal de 1988, sendo vedada a despedida arbitrária.

O despedimento dos empregados do **IPA** titulares da garantia de emprego adquirida nos moldes do parágrafo 4.º e *caput* do art. 41 da Constituição Federal de 1988, somente será admitido nas hipóteses elencadas no artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Os empregados que tencionarem obter a terminação de seus contratos individuais de trabalho, por iniciativa do **IPA** e sem justo motivo, poderão renunciar à garantia no emprego prevista nesta cláusula.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – PUBLICAÇÃO DE PROMOÇÕES

O **IPA** promoverá publicação no boletim de comunicação administrativa, ou noutro periódico informativo acessível aos empregados, promoções gerais e periódicas, havidas na esfera empresarial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

O **IPA** enviará ao Sindicato profissional a relação nominal de seus empregados, com cópias das guias de recolhimento de mensalidade sindical, contribuição sindical e taxa assistencial, no prazo improrrogável de 05 (cinco) dias após a adimplência das multicitadas obrigações.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – QUADRO DE AVISOS

O **IPA** autorizará o Sindicato profissional a apor nas suas dependências quadros de avisos, em dimensões idênticas aos utilizados na empresa, em locais de fácil acesso, com a finalidade de divulgar matérias de interesse restrito e exclusivo da categoria profissional, subscritas pelo Diretor Presidente do Sindicato acordante ou por seu eventual substituto, vedada a divulgação de matéria de cunho político partidário ou estranha à atividade sindical.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – ACESSO ÀS INFORMAÇÕES FUNCIONAIS

O **IPA** assegurará a seus empregados o acesso às informações constantes em suas fichas funcionais (registros de empregados), podendo copiar o seu inteiro teor ou obter declaração sempre que formular requerimento à Gerência de Recursos Humanos com essa finalidade.

Na hipótese de o empregado identificar anotação errônea na sua ficha de registro, deverá escrever requerimento para retificação junto à Gerência de Recursos Humanos.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – JORNADA DE ESTUDANTE

O **IPA** concederá redução da carga horária de trabalho diária em 02 (duas) horas a seus empregados regularmente matriculados no primeiro, segundo ou terceiro grau de estabelecimentos de ensino regular, reconhecido pelo Ministério da Educação, nos dias designados à realização de provas e exames.

O(a) empregado(a) comunicará à Empresa, por escrito, sobre a realização do exame a que alude o subitem anterior, juntando o calendário escolar ou declaração do respectivo

estabelecimento de ensino, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, fazendo, sucedaneamente, a comprovação de ter se submetido ao exame de prova escolar referenciado, junto à Gerência de Recursos Humanos.

Das 02 (duas) horas de redução da jornada de trabalho diária, 01 (uma) será objeto de compensação horária e a outra será abonada pela Empresa.

A adoção da jornada reduzida de trabalho, não constitui direito adquirido, vigorando temporariamente até a terminação do curso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – AUSÊNCIAS REMUNERADAS

O IPA garantirá a seus empregados o afastamento do trabalho, sem prejuízo da remuneração e demais vantagens contratuais, nas hipóteses previstas em lei, nos atos normativos internos e nos descritos em sucessivo.

I – até 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro (a), ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

Férias e Licenças

Licença Adoção

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – LICENÇA FILHO (A) ADOTIVO(A)

O IPA concederá licença-maternidade à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, nos termos do art. 392, da CLT e art. 71-A da Lei n.º 8.213/1991.

À licença remunerada prevista no subitem anterior, terá a seguinte duração, mediante exibição prévia de decisão judicial e a correspondente certidão de nascimento, além do Requerimento do Benefício junto ao INSS deferido, contados da data em que a Empresa acordante recepcionar, via protocolo a comunicação da adoção:

- a) Pelo período de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até 1 (um) ano de idade;
- b) Pelo período de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade;
- c) Pelo período de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade.

Cabe à empresa concedente pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal.

Licença Aborto

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – LICENÇA MATERNIDADE/ABORTO

O **IPA** continuará concedendo licença maternidade nos termos do programa EMPRESA CIDADÃ, isto é, 180 dias.

O **IPA** concederá à empregada, em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, um repouso remunerado de duas (2) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS

O **IPA**, por ocasião da concessão das férias de seus empregados, antecipará o pagamento de 01 (um) salário, mediante requerimento subscrito pelo empregado interessado, com antecedência de, no mínimo, 60 (sessenta) dias.

Na hipótese do **IPA** conceder o direito previsto nesta cláusula, promoverá o desconto correspondente ao valor do salário antecipado, em folha salarial, fracionado em 08 (oito) parcelas mensais, iguais e sucessivas, após o esgotamento de carência equivalente a 02 (dois) meses.

Fica terminantemente vedada a cobrança de juros e correção monetária sobre o valor correspondente ao salário antecipado para efeito do desconto previsto no subitem anterior.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO NAS FÉRIAS

O **IPA** cumprirá a obrigação prevista no artigo 145, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, promovendo o pagamento antecipado do salário correspondente ao mês de gozo das férias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – LICENÇA-PRÊMIO ESPECIAL

As partes acordantes ratificam a extinção do direito à licença-prêmio, a partir de 1.º de janeiro do ano de 2001, subsistindo o direito de os empregados gozarem as licenças-prêmio adquiridas até 31 de dezembro de 2000, desde que obedecidos os requisitos exigidos na norma coletiva, expirada em 31 de agosto de 2002.

Uma vez adquirido o direito, nos termos acima, o (a) empregado (a) poderá usufruir, desde que autorizado por seu empregador.

A licença-prêmio constitui modalidade de licença remunerada do trabalho, com manutenção dos direitos remuneratórios intrínsecos ao contrato individual de trabalho e contagem do tempo de serviço em prol do (a) empregado(a) beneficiário(a).

Nas hipóteses de terminação dos contratos individuais de trabalho por motivo de aposentadoria, falecimento ou sem justa causa, o Instituto acordante pagará aos empregados, cônjuges supérstites e dependentes previdenciários, respectivamente, as indenizações substitutivas das licenças – prêmio não gozadas.

Saúde e Segurança do Trabalhador **Equipamentos de Proteção Individual**

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – FARDAMENTO E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

O **IPA** fornecerá gratuitamente a seus empregados uniformes e equipamentos de proteção individual, necessários ao desempenho de suas atividades profissionais, desde que a legislação em vigor exija o fornecimento previsto nesta cláusula, até 90 (noventa) dias após a apresentação do laudo técnico.

Na hipótese prevista no subitem anterior, o **IPA** observará recomendação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, para adoção de uniformes e equipamentos de proteção individual.

Cabe aos empregados observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções expedidas pelo IPA, bem como, colaborar com a empresa na aplicação das normas e procedimentos relativas à Saúde e Segurança do Trabalhador.

Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada à observância das instruções expedidas pelo empregador, na forma do parágrafo anterior, como também, ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pelo IPA.

Insalubridade

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O **IPA** pagará adicional de insalubridade aos empregados que desenvolvam atividade laborativa expostos a agentes nocivos à saúde, desde que os níveis insalutíferos estejam acima dos limites de tolerância, e os equipamentos de proteção individual não reduzam a intensidade dos agentes insalubres a limites permitidos pela legislação em vigor.

A comprovação da eliminação ou neutralização da insalubridade se dará exclusivamente por perícia técnica, realizada por técnicos da unidade de Segurança e Medicina Ocupacional do IPA ou terceirizados, até dezembro de 2012.

CIPA – Composição, Eleição, Atribuições, Garantias aos Cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

O **IPA** cumprirá as disposições estabelecidas na Norma Regulamentadora n.º 05 – NR 05, mantendo operante a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

O **IPA** concederá licença remunerada a seus empregados, eleitos para os cargos de diretoria do Sindicato acordante, **ASSER-PE** e **COOPEMATER**, sem prejuízo dos direitos trabalhistas dispostos na legislação em vigor e neste Acordo Coletivo de Trabalho.

A liberação de que trata o subitem anterior, cessará, automaticamente, ao término do mandato do dirigente sindical.

O **IPA** promoverá a liberação temporária de empregados, por 05 (cinco) dias, consecutivos ou não, sempre que o Sindicato profissional formular pedido com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, via ofício, à Direção do **IPA**, nos casos descritos a seguir: **a)** um filiado por seção sindical, a cada 90 (noventa) dias; **b)** a integralidade dos delegados sindicais com representação sobre os empregados, a cada um ano, desde que não advenha prejuízo ao desenvolvimento das atribuições laborais no âmbito da Empresa acordante.

Os dirigentes do Sindicato acordante terão livre acesso às dependências do **IPA**, sendo-lhes assegurado o pleno exercício das prerrogativas sindicais nos locais de trabalho.

O **IPA** concederá licença remunerada aos empregados investidos na Direção da **ASSER-PE** e **COOPEMATER**, o empregado retomará a lotação originária, salvo deliberação contrária da Empresa acordante.

A garantia prevista no subitem anterior, só será estendida ao **ASSER-PE** e **COOPEMATER**, na hipótese de substituição estatutária do Presidente e nos casos de licença-médica e férias deste último.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – LIBERAÇÃO DE TRABALHADORES

O **IPA** garantirá a liberação de seus empregados, visando a participação dos mesmos em assembleias gerais da categoria profissional, bem assim em outros eventos relacionados às campanhas salariais promovidas pelo Sindicato acordante.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – TAXA ASSISTENCIAL

O **IPA** descontará de seus empregados, em folha de pagamento, uma taxa assistencial, nos termos do inciso IV do art. 8.º da Constituição Federal, que deverá ser recolhida ao Sindicato acordante, depois de comprovada a deliberação da categoria profissional em

assembleia geral extraordinária, da seguinte forma: **a)** no mês de fevereiro de 2012, por decisão da assembleia, será descontado o valor correspondente ao percentual de 2,0% (dois por cento) considerando como base de cálculo o salário-base, **b)** o direito de oposição deverá ser exercido no prazo de 10 (dez) dias, contados da inscrição deste Acordo Coletivo de Trabalho, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, mediante correspondência endereçada ao Sindicato acordante, com cópia protocolizada na Gerência de Recursos Humanos do **IPA**.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A Direção da Empresa acordante manterá 01 (um) representante do Sindicato profissional no Conselho de Administração do **IPA**.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – COMISSÃO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

O **IPA** e o Sindicato constituirão uma Comissão de Resolução de Conflitos, composta por representante do Sindicato acordante, com a finalidade de analisar previamente os conflitos eventualmente provindos da aplicação deste acordo coletivo de trabalho e da legislação do trabalho, de modo a subsidiar deliberação final da Direção da Empresa.

A Comissão, prevista no subitem anterior, será constituída no prazo de 60 (sessenta) dias contados a partir do depósito deste Acordo Coletivo de Trabalho na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O **IPA** pagará uma multa, por descumprimento das obrigações de fazer, previstas neste acordo coletivo de trabalho, no valor correspondente a R\$ 158,55 (cento e cinquenta e oito reais e cinquenta e cinco centavos), por cada cláusula porventura descumprida, em favor do(a) empregado(a) prejudicado(a).

A multa prevista no subitem anterior, somente será devida uma única vez, a partir da prévia comunicação, firmada pelo Sindicato acordante, à Empresa acordante, sobre a infração a quaisquer dos direitos estabelecidos deste acordo coletivo do trabalho.

A aplicação da multa, prevista nesta cláusula, respeitará o limite da obrigação principal disposto no artigo 412, do Código Civil Brasileiro.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – ESTÍMULO À APOSENTADORIA

O **IPA** constituirá comissão paritária, composta por representantes do Sindicato Profissional, da Associação dos Servidores do **IPA** e da Empresa signatária deste instrumento normativo, com a finalidade de promover estudos relativos à implantação de plano de previdência privada, prevendo a complementação de renda como fator de estímulo à aposentadoria dos empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – VIABILIZAÇÃO DAS ÁREAS DE REFORMA AGRÁRIA

O **IPA** constituirá comissão paritária, composta por representantes do **IPA** e do Sindicato acordante, com a finalidade de elaborar programa especial de pesquisa nas áreas de reforma agrária.

O **IPA** garantirá a execução da pesquisa agropecuária, prevista no subitem anterior, mediante a implantação dos experimentos resultantes do programa, ínsito nesta cláusula, nos assentamentos destinados à reforma agrária.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – FORTALECIMENTO DA EMPRESA

O **IPA** garantirá a participação de empregados, indicados pelo Sindicato acordante, na elaboração de planos de trabalho a serem desenvolvidos na esfera da empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

A Empresa acordante não imporá restrição ou sanção a empregados que movam reclamações trabalhistas postulando eventuais direitos, exceto quando declarados judicialmente como litigantes de má-fé.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – EXTINÇÃO DA RECLASSIFICAÇÃO AO TÉRMINO DOS CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO

Em razão da implantação da primeira e segunda etapa do enquadramento previsto no **PCCS**, correspondentes a inserção dos empregados na tabela salarial, o que ocorreu em setembro de 2008, e a implantação do tempo de serviço considerado até o ano de 2008, ocorrida em junho de 2010, as partes ajustam a extinção da reclassificação dos empregados que ocupam o cargo de pesquisador (a) após a conclusão dos cursos de especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado, constante no artigo 17 da Norma Regulamentar e de Procedimentos do Programa de Pós-Graduação do **IPA**, o que reconhecem as partes expressamente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – SUBSTITUIÇÃO DE COMISSIONADOS

O **IPA** pagará ao empregado (a) ou servidor (a) que esteja lhe prestando serviços mediante cessão, chamado a ocupar função gratificada ou cargo comissionado, interinamente, ou mesmo em regime de substituição eventual ou temporária, a diferença resultante da gratificação correspondente ao cargo do substituído.

A concessão outorgada no subitem antecedente será automaticamente suprimida ao término da substituição pré mencionada, que não poderá ser inferior ao lapso temporal de 30 (trinta) dias.

O benefício de que trata esta cláusula, será estendido aos servidores cedidos de outras Empresas Públicas ou Órgãos Públicos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – MORADIA

O **IPA** assegurará a seus empregados que mantêm residência nos locais de trabalho ou em imóveis funcionais, moradia em condições de habitabilidade.

Compete exclusivamente ao empregado, ocupante dos imóveis descritos no subitem anterior, custear a conservação e manutenção dos mesmos, bem como recolher aos cofres do **IPA**, através de folha de pagamento, da taxa de ocupação.

A concessão disciplinada nesta cláusula não constitui parcela integrativa do salário.

Fica vedada a cessão ou transferência a terceiros, a qualquer título, do direito de moradia previsto nesta cláusula, ainda que em regime parcial ou temporário.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – CONCILIAÇÃO DAS RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

O Sindicato Profissional envidará esforços com a finalidade de promover a conciliação entre a empresa acordante e os reclamantes, seus empregados, que ajuizaram reclamações trabalhistas, cujos processos encontram-se em andamento na Justiça do Trabalho.

O Sindicato Profissional poderá dar quitação quanto ao passivo trabalhista, desde que expressamente autorizado pelo empregado, por escrito, mediante o pagamento dos valores estipulados na tabela abaixo.

As reclamações trabalhistas que atinjam o valor total de até R\$ 5.250,00 (cinco mil, duzentos e cinquenta reais) serão pagas na sua integralidade.

As reclamações trabalhistas cujo valor total atinja a quantia de R\$ 5.251,00 (cinco mil, duzentos e cinquenta e um reais) até R\$ 10.500,00 (dez mil e quinhentos reais), o pagamento será equivalente ao percentual de 70% (setenta) por cento da quantia devida.

As reclamações trabalhistas cujo valor total atinja a quantia de R\$ 10.501,00 (dez mil, quinhentos e um reais) até R\$ 21.000,00 (vinte e um mil reais), o pagamento será equivalente ao percentual de 60% (sessenta) por cento da quantia devida.

As reclamações trabalhistas cujo valor total atinja a quantia de R\$ 21.001,00 (vinte e um mil, e um reais) até R\$ 31.500,00 (trinta e um mil e quinhentos reais), o pagamento será equivalente ao percentual de 50% (cinquenta) por cento da quantia devida.

As reclamações trabalhistas cujo valor total atinja a quantia superior a R\$ 31.501,00 (trinta e um mil, quinhentos e um reais), o pagamento será equivalente ao percentual de 40% (quarenta) por cento da quantia devida.

O **IPA** pagará os honorários advocatícios, no percentual máximo de 15% (quinze por cento), incidente sobre o valor conciliado, devendo o reclamante arcar com o pagamento do valor restante, equivalente ao percentual de 5,0% (cinco por cento).

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – RECLAMAÇÃO TRABALHISTA –
LEI N.º 4.950-A/66**

O Sindicato Profissional se compromete a não promover o ajuizamento de reclamações trabalhistas ou ação de cumprimento, na condição de substituto processual ou assistente, cuja postulação e/ou causa de pedir seja embasada nos termos que dispõe a Lei n.º 4.950-A, de 22 de abril de 1966.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – DISPOSIÇÃO FINAL

E, por estarem justos e avençados, o presente acordo coletivo está sendo registrado, através do sistema eletrônico, na Superintendência Regional do Trabalho em Pernambuco e será disponibilizado pela autoridade do trabalho.

MANOEL SARAIVA MARQUES

PRESIDENTE

SIND DOS TRAB PUB DA AGRICULTURA E M AMBIENTE DO EST PE

JÚLIO ZOÉ DE BRITO

PRESIDENTE

INSTITUTO AGRONÔMICO DE PERNAMBUCO – IPA

