

## **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES, REFERENTE À CAMPANHA SALARIAL DOS EMPREGADOS PÚBLICOS DO INSTITUTO AGRONÓMICO DE PERNAMBUCO-IPA, DATA-BASE PRIMEIRO DE SETEMBRO DE 2018.**

A presente pauta de reivindicações fundamenta-se nas deliberações da Assembleia Geral Extraordinária, realizada pelo Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Agricultura e Meio Ambiente do Estado de Pernambuco - SINTAPE, no dia 02 de agosto de 2018, concernente às reivindicações dos trabalhadores, cumpridas as formalidades legais pelo Estatuto Social do Sindicato. Após consulta ao conjunto de empregados da sede e das unidades do interior.

### **CLÁUSULAS NOVAS**

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRAIS**

O IPA concederá a seus empregados por ocasião das férias, uma gratificação no valor de **R\$ 1.000,00 (hum mil reais)**. A referida gratificação corresponde a complementação do **1/3 (um terço)** assegurado na Constituição Federal.

Os empregados cujo valor de 1/3 (um terço), garantido na Constituição Federal, ultrapasse a referida gratificação, não farão jus à mesma.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA – SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL**

O IPA cumprirá a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, o Salário Mínimo Profissional previsto na **Lei 4.950-A**, de 22 de abril de 1966, como Salário Base dos empregados investidos nos cargos efetivos que exijam formação universitária em Engenharia, Agronomia, Veterinária, Química e Arquitetura.

Parágrafo Primeiro: O valor do referido piso será estendido a todos os empregados de nível superior.

Parágrafo Segundo: Para os empregados de nível médio, será pago o percentual de 66% (sessenta e seis por cento) do referido piso.

Parágrafo Terceiro: Para os empregados de nível fundamental, será pago o percentual de 46% (quarenta e seis por cento) do referido piso.

O Sintape em caso de descumprimento por parte do IPA ajuizará reclamação trabalhista e promoverá ação de cumprimento da Lei.

### **CLÁUSULA TERCEIRA – PAGAMENTO DE DIÁRIAS**

IPA fará antecipadamente o pagamento das diárias, sempre que os empregados forem deslocados para outras localidades que não sejam seus locais de origem.

A Diretoria do IPA em observância a Lei 13.361 de 13.12.2007, acrescido da Lei 15.850 de 22.05.2016, assim procederá para com os valores ali estabelecidos.

A Diretoria do IPA envidará esforços para que seja feita a correção do valor das diárias em conformidade com a proposta pelo Fórum dos Servidores de PE. Que é de R\$ 130,00 (Cento e trinta reais), sendo:

- **R\$ 30,00** (Trinta reais) para os deslocamentos em que necessitem de uma refeição.
- **R\$ 60,00** (Sessenta reais) para os deslocamentos em que necessitem de duas refeições.
- **R\$ 130,00** (Cento e trinta reais) para os deslocamentos em que necessitem de três refeições e hospedagem.

### **CLÁUSULA QUARTA - GRATIFICAÇÃO SAD-RH**

O IPA implantará uma Gratificação no valor de **R\$ 1.000,00 (hum mil reais)**, para os empregados que participem diretamente no sistema de folha de pagamento (SAD-RH).

### **CLAUSULA QUINTA - GRATIFICAÇÃO**

O IPA promoverá alterações no seu regimento interno, possibilitando conceder gratificações aos que exerçam funções gerenciais (secretárias, fiscal de campo e outras áreas) nas Estações, CPC, Gerências Regionais e Escritórios Locais.

O IPA estenderá igual gratificação aos empregados, que além de suas atividades funcionais exercem a função de motorista de forma integral.

### **CLAUSULA SEXTA – REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO**

O IPA realizará **Concurso Público** visando atender suas necessidades de pessoal técnico (extensionista), provocadas especialmente diante da possível universalização dos **Serviços de Ater**, preconizada na Lei 12.897 que instituiu a ANATER, de maneira a atender no mínimo 60% dos agricultores familiares do estado de Pernambuco, bem como suprir suas necessidades de Pesquisadores, pessoal administrativo, de campo e de recursos hídricos, publicando edital no prazo máximo de 180 dias a partir da assinatura deste **Acordo Coletivo**.

## **CLAUSULA SETIMA - VALE CULTURA**

O IPA optará pelo Programa de Cultura do Trabalhador e fornecerá o Vale Cultura, de caráter pessoal e intransferível, para que seus empregados possam ter regular acesso aos produtos e serviços culturais, nos termos do estabelecido na Lei 12.761 de 27/12/2012.

O empregado receberá mensalmente o Vale Cultura no valor de R\$ 80,00 (Oitenta reais) podendo acumular por até seis meses sem uso dos créditos.

## **CLAUSULA OITAVA – PRÊMIO PRODUTIVIDADE**

O IPA destinará as Taxas de elaboração de projetos de crédito, nos percentuais de: 40% para a manutenção e aquisição de equipamentos para os escritórios, e 60% destinado para o técnico que a desenvolveu, a título de gratificação ao final do ano.

## **CLÁUSULA NONA - INCORPORAÇÃO DE GRATIFICAÇÕES AOS SALÁRIOS**

O IPA incorporará aos salários as gratificações recebidas por seus empregados que por 07 (sete anos) desempenharam as funções de forma ininterrupta e por 10 (dez anos) com interrupções, no IPA ou nos órgãos em que estejam cedidos, prevalecendo a de maior valor, tendo em vista o princípio da estabilidade financeira e fará as devidas atualizações sempre que houver assinatura de novos Acordos Coletivos.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - AUSÊNCIAS REMUNERADAS**

Além das hipóteses previstas legalmente e em procedimentos internos do IPA, fica assegurado aos seus empregados o afastamento sem prejuízo de remuneração e vantagens:

I - Por 07 (sete) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a) ou filho(a), pais, irmãos e dependentes inscritos na CTPS;

II - Por 07 (sete) dias para acompanhamento hospitalar e/ou domiciliar de cônjuge, filhos ou pais, quando definitivamente expressa por médicos que esteja prestando atendimento;

III - Um dia por mês, em circunstância excepcional, a critério da chefia imediata, mediante justificativa por escrito a Gerência de Recursos Humanos;

IV- O IPA possibilitará que seus empregados possam realizar acompanhamento dos seus descendentes, ascendentes e cônjuges, à consultas e tratamento médico, mediante recomendação médica.

V – Por 03(três) dias para licença casamento;

VI – Os dias em que tiver realizado vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VIII – Quando candidato a cargo eletivo;

IX - Por 3 (três) dias úteis consecutivos e 2 (dois) alternados, por ano, para tratar de assuntos particulares, com comunicação prévia de 48 (quarenta e oito) horas à chefia imediata, não cumulativos.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES NOS ACORDOS ANTERIORES**

Ficam consolidadas as Cláusulas **Pré-existentes em Acordos Coletivos Anteriores**, mantendo todos os seus efeitos Legais, com as **alterações e correções** aprovadas em Assembleia e que passam a fazer parte integrante do presente, a seguir:

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

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2019 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

As cláusulas ajustadas no presente Acordo Coletivo de Trabalho - ACT, integram os contratos individuais de trabalho, mesmo após o término do prazo de vigência estabelecido, podendo ser modificadas ou suprimidas, quando da celebração de um novo Acordo Coletivo de Trabalho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores Públicos da Agricultura e Meio Ambiente**, com abrangência territorial em **PE**.

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

O IPA reajustará no mês de setembro de 2018, os salários de seus empregados, com base no IPCA entre 1º de setembro de 2014 a 31 de agosto de 2018.

### **CLÁUSULA QUARTA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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. O pagamento deste benefício será efetuado no prazo de até 30(trinta) dias após o parecer da Unidade **SESMT** (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho).

A comprovação da eliminação ou neutralização da insalubridade se dará exclusivamente por perícia técnica, realizada por técnicos da unidade SESMT do IPA ou terceirizados.

O IPA obriga-se a atender, por ocasião da demissão ou aposentação de seus empregados, a todos os requisitos que na época sejam exigidos pelo INSS, para fins de contagem do tempo de serviço das atividades exercidas em condições especiais, em conformidade com as reais atividades desenvolvidas (**LTCAT, PPP**).

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO**

O **IPA** concederá a seus empregados um auxílio-educação, a partir de setembro de 2018, com adimplência mensal, R\$ 600,00 (seiscentos reais), por filho (a) dependente na faixa etária entre 06 (seis) e 25 (vinte e cinco) anos desde que esteja matriculado em curso superior.

O benefício previsto no sub-item anterior será estendido para o empregado.

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 ao DERH, semestralmente, até o quinto dia útil dos meses de março e setembro, de declaração do respectivo estabelecimento, devidamente identificado com timbre e CNPJ.

O direito previsto nesta cláusula não possui natureza salarial.

### **CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO-SAÚDE E ODONTOLÓGICO**

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, obedecendo aos índices de participação dos empregados descritos a seguir, cujo percentual de participação variará em conformidade com o salário-base de cada empregado, de acordo com as tabelas abaixo:

Plano de Assistência Médica Hospitalar e Odontológica

<b><u>REFERÊNCIAS SALARIAIS -</u></b>	<b>IPA</b>	<b>EMPREGADOS</b>
• Até 2.546,93	80% .....	20%
• 2.546,94 a 3.222,69	70% .....	30%
• 3.222,70 a 4.077,71	60% .....	40%
• 4.077,72 a 5.191,99	50% .....	50%
• 5.192,00 a 6.569,53	40% .....	60%
• 6.569,54 a 8.312,55	30% .....	70%
• 8.312,55 em diante	20% .....	80%

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/odontológico, 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.

O **IPA** e o Sindicato constituirão uma Comissão para estudos e apresentação de uma proposta de melhoria nas condições de contribuição dos empregados para o custeio dos planos de assistência médica e odontológica, que após a aprovação pelos empregados, em assembleia, resultará na celebração de um termo aditivo ao presente acordo.

O IPA permitirá que seus ex-empregados continuem usando o Plano de Saúde, no qual estejam vinculados por ocasião de seu(s) afastamento(s) por aposentadoria, ficando o IPA desobrigado de praticar o subsídio. Em caso de falecimento do titular, o valor pago pelos dependentes ficará sendo o mesmo praticado pelo contrato com o IPA, sendo de responsabilidade do beneficiário o seu pagamento.

O IPA manterá o subsidio objeto desta Cláusula, para seus empregados que estejam em beneficio do auxilio doença.

Quando o empregado optar por outro Plano de Saúde, terá direito ao Auxilio Saúde objeto desta cláusula, através de pecúnia, mediante comprovação de adesão ao plano de sua preferência.

O IPA negociará junto a UNIMED o credenciamento de Médicos, Odontólogos e Laboratórios nos municípios onde se localizam suas gerencias regionais ou estações experimentais.

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

#### **CLÁUSULA NONA - 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 deverá ser comprovado pelo empregado beneficiário junto à Gerência de Recursos Humanos do **IPA**.

A complementação prevista nesta cláusula corresponderá 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 sobrevier 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.

Os empregados aposentados que continuarem com o contrato de trabalho em vigor, que por motivo de doença, ter que se afastarem por mais de quinze dias de suas funções, o IPA pagará integralmente a remuneração aos mesmos, pelo o período de seis meses.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 por *de cujus*, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), a partir de setembro de 2018, 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.

Havendo mais de um beneficiário familiar e/ou empregado, o auxílio funeral será rateado em partes iguais entre os beneficiários.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-CRECHE / EDUCAÇÃO INFANTIL**

O **IPA** concederá, a partir de setembro de 2018, a seus empregados um auxílio-creche, com adimplência mensal, no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), 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/educação infantil, estabelecido na presente cláusula, fica condicionado a apresentação ao DERH, semestralmente, até o quinto dia útil dos meses de março e setembro, de declaração do respectivo estabelecimento devidamente identificado com timbre e CNPJ.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO PARA COMPRA DE MATERIAL ESCOLAR**

O **IPA** concederá a seus empregados, a partir de setembro de 2018, o valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais) 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 a educação infantil, ensino fundamental, médio e superior.

Na hipótese de existirem 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, impreterivelmente**, até o quinto dia útil do mês de março, de cupom fiscal acompanhado do recibo emitido pelo estabelecimento comercial, ou apenas nota fiscal identificando o CPF do beneficiário, ou ainda recibo emitido pelo estabelecimento de ensino, quando o material é adquirido na própria escola.

O benefício objeto desta Cláusula se estenderá ao empregado que encontre-se matriculado em cursos de Nível Fundamental, Médio e Superior.

O direito previsto nesta cláusula não possui natureza salarial.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DEPENDENTES PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

O **IPA** concederá a partir de setembro de 2018, a seus empregados que possuem cônjuges e 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\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais) com a finalidade de custear parcialmente tratamento médico e/ou fisioterápico.

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

O **IPA** analisará os pedidos dos empregados, que necessitem exercer atividade laborativa em jornada especial de trabalho, com a finalidade de melhor assistir o cônjuge ou 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.

Para manutenção do referido benefício, o empregado deverá apresentar a cada 12(doze) meses, à Gerência de Recursos Humanos - DERH, laudo médico atualizado indicativo do estado de saúde do dependente portador da necessidade especial, a contar da data da última apresentação. Nos casos irreversíveis, quando o empregado apresentar um laudo permanente, não será necessária a atualização anual.

Em caso de acompanhamento hospitalar, seja para consulta e/ou internamento, do cônjuge ou filho(a), o IPA abonará as respectivas faltas do empregado, através de declaração médica.

O IPA concederá a seus empregados, horário especial de trabalho de, no mínimo, 04 (quatro) horas diárias ou 20 (vinte) horas semanais, devendo ser considerada a necessidade da pessoa com deficiência, conforme previsto no Decreto 45.185 § 2º de 26/10/2017.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INTERIORIZAÇÃO**

O **IPA** concederá a seus empregados, desde que em efetivo exercício profissional nas estações experimentais, centros de treinamento e profissionalização, centros de produção e comercialização, gerências regionais e escritórios municipais, descritos na relação utilizada pelo Departamento de Recursos Humanos do **IPA**, 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% (vinte por cento) sobre o salário-base, para os empregados com atividade laborativa permanente em município distando da sede da Empresa acordante a partir de 10 km (dez quilômetros) a 50 km (cinquenta quilômetros);

**b)** o adicional de interiorização, correspondente a 15% (vinte e dois por cento) sobre o salário-base, para os empregados com atividade laborativa permanente em município distando da sede da Empresa acordante a partir de 51 Km (cinquenta e um quilômetros) a 100 Km (cem quilômetros);

**c)** o adicional de interiorização, correspondente a 20% (vinte e quatro por cento) sobre o salário-base, para os empregados com atividade laborativa permanente em município distando da sede da Empresa acordante a partir de 101 Km (trezentos e um quilômetros) a 200 Km (quatrocentos e cinquenta quilômetros);

**d)** o adicional de interiorização, correspondente a 25% (vinte e seis por cento) sobre o salário-base, para os empregados com atividade laborativa permanente em município distando da sede da Empresa acordante a partir de 201 km (duzentos e um quilômetros) e 300km (trezentos quilômetros).

**e)** o adicional de interiorização, correspondente a 30% (vinte e oito por cento) sobre o salário-base, para os empregados com atividade laborativa permanente em município distando da sede da Empresa acordante a partir de 301 km (trezentos e um quilômetros) e 400(quatrocentos quilômetros).

**f)** o adicional de interiorização, correspondente a 35% (trinta por cento) sobre o salário-base, para os empregados com atividade laborativa permanente em município distando da sede da Empresa acordante acima de 400 km (quatrocentos quilômetros).

Na hipótese de o empregado, investido no cargo de pesquisador e extensionista, com lotação nas estações experimentais, centro de treinamento e profissionalização e centros de produção e comercialização descritos na relação utilizada pelo Departamento de Recursos Humanos, vir a cursar pós-graduação em instituição regular de ensino, terá garantido o direito ao multicitado 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 QUINTA - TICKET ALIMENTAÇÃO**

A partir de 1.º de setembro de 2018, o **IPA** concederá ticket alimentação a seus empregados, por cada dia útil trabalhado, no valor unitário de R\$ 30,00 (trinta reais) limitando-se ao quantitativo de, no máximo, 22 (vinte e dois) tickets ao mês, correspondente ao valor mensal de até R\$ 660,00(seiscentos e sessenta reais) com entrega apazada para até o último dia útil do respectivo mês de competência.

Também farão jus ao benefício disposto nesta cláusula, os empregados que estiverem em situação de auxílio doença, férias, licença-prêmio, licença-maternidade e licença-paternidade e os afastados para estudos.

O **IPA** fica autorizado a promover o desconto simbólico nos salários dos empregados, no valor de R\$ 1,00 (hum real)

**Parágrafo Único** - O IPA concederá a todos os seus empregados **no mês de dezembro mais 22** (vinte e dois) tickets Refeição ou Alimentação com o mesmo valor facial a título de **Gratificação Natalina**.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE-TRANSPORTE**

O **IPA** concederá a seus empregados vales-transportes com crédito suficiente a permitir os seus deslocamentos no percurso residência-trabalho e vice-versa em conformidade com a Lei 7.418/85 ou transforme em pecúnia onde o sistema de Vale-Transporte não seja regulamentado.

O vale-transporte, previsto no subitem anterior, será concedido mediante desconto mensal em folha salarial correspondente ao seguinte percentual: 0,5% (meio por cento) do salário básico do empregado.

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.

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.

O empregado do IPA poderá optar pelo recebimento do valor do Vale Transporte como reembolso de combustível, utilizado em veículo próprio no trajeto residência/trabalho e vice-versa.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA**

O **IPA** pagará parcela indenizatória única, correspondente a 12 (doze) vezes o último salário base do empregado aposentado, em virtude da efetiva terminação do contrato individual do trabalho, quando o empregado manifestar a renúncia prevista na Cláusula Vigésima quinta.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA- 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 VIGÉSIMA - DO PCCS**

O IPA fará a homologação e implementação da última versão do seu **Plano de Cargos, Carreira e Salários, que se encontra na Secretaria de Administração**, no prazo de **90 dias** a partir da assinatura deste Acordo.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO**

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, também estão incluídos os programas desenvolvidos pelo CEFOSPE - Centro de Formação dos Servidores e Empregados Públicos, 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** instituirá comissão paritária até dezembro de 2018, para criar um plano que possibilite a todos os seus empregados, a oportunidade de realizarem cursos de graduação e pós-graduação, sendo anualmente contemplados **20 de Nível Fundamental, 20 de Nível Médio e 10 de Nível Superior**.

O **IPA** estenderá para todos os empregados a liberação com vencimentos integrais, para cursos de graduação, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado.

A participação dos empregados em treinamentos externos será promovida nos termos dos Decretos Estaduais nº 40.200 de 13/12/2013 e 39.842 de 19/09/2013.

O **IPA** envidará esforços, junto à SAD/CEFOSPE para a celebração de convênios com Faculdades na Cidade do Recife e nas cidades do interior do estado, com a finalidade de obter descontos mais vantajosos aos seus empregados. O desconto será extensivo aos dependentes e cônjuges.

O **IPA** implantará uma Política de Qualificação Continuada, possibilitando aos seus empregados a atualização profissional, aperfeiçoamento e especialização nas áreas Técnicas e Administrativas.

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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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, por meio de comissão específica.

Quando o empregado for submetido à transferência de lotação, decorrente de necessidade de serviço, e que comprovar mudança de domicílio, o IPA garantirá o deslocamento do mobiliário, objetos de uso pessoal e equipamentos domésticos de tal empregado.

Em casos de Transferências por necessidade de serviços, após aprovação da comissão específica, o IPA concederá percentual correspondente a **25% do Salário Base** como Adicional de Transferência, enquanto o funcionário desenvolver suas atividades fora do seu local de origem.

Tal Comissão será formada por membros indicados pelo Sintape e da Diretoria do IPA, de forma paritária.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DO EMPREGO**

Fica assegurado aos empregados do IPA durante a vigência deste acordo, garantia de emprego, só sendo possível a dispensa motivada por causa disciplinar, sendo esta motivação fundada em justa causa, nos termos previstos no **art. 482 da CLT**.

Os empregados que tencionarem obter a terminação dos seus contratos individuais de trabalho em concordância com o Instituto e sem justo motivo, poderão renunciar à garantia de emprego prevista nesta cláusula, ficando o IPA de realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos no artigo 477 da CLT, bem como o pagamento da multa de 40% sobre o FGTS.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA JORNADA DE TRABALHO E DO BANCO DE HORAS**

A presente cláusula tem por objetivo estabelecer conceitos e critérios gerais para a administração do sistema de controle de frequência de empregados que exercem sua atividade laboral no **IPA**, bem como indicar as condições gerais de utilização do banco de horas previsto no art. 59, da CLT.

### **DA JORNADA DE TRABALHO**

**1** A jornada de trabalho semanal do Instituto Agrônomo de Pernambuco – IPA é de 40 (quarenta) horas semanais, distribuídas em 8h e 30 minutos, da segunda à quinta-feira, com intervalo para o almoço de 1h (12h às 13h) e na sexta-feira em 6h corridas, de 07 às 13h.

**2** A jornada de trabalho semanal deverá ser cumprida, obrigatoriamente, na sua integralidade.

## **DA JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL**

**3** Fica estabelecido que a jornada de trabalho do IPA terá horário flexível, restrito à sede, conforme Acordo Coletivo de Trabalho vigente, respeitando o §2º do art. 59 da CLT.

**4** Horário flexível é a flexibilidade de horário, administrado pelo próprio empregado e acompanhado pelo Chefe imediato, para cumprimento da jornada de trabalho, desde que sejam obedecidos os limites do horário núcleo estabelecido pelo **IPA**.

**Parágrafo primeiro** – Fica estabelecido que o horário flexível compreende das 07h às 8h59 e das 16h31 às 18h, da segunda a quinta-feira, e na sexta-feira entre 06h30 às 6h59 e das 12h01 às 13h30 não podendo o empregado exercer as atividades laborais antes ou depois desse horário.

**Parágrafo segundo** – Aos empregados que não utilizarem o horário flexível, estes cumprirão a jornada de trabalho no horário pré estabelecido pela empresa, de 08h às 12h e 13h às 17h30, de segunda a quinta-feira, e 07h às 13h na sexta-feira, com tolerância de 05 (cinco) minutos antes ou depois do início ou fim de expediente, observado o limite de 10 minutos diários, os quais não serão descontados e nem computados no banco de horas e nem poderão ultrapassar o limite de 60 minutos mensais.

**5** Horário núcleo é o horário em que todos os empregados, independentemente do estabelecimento de horário flexível, deverão estar presentes no IPA, CUMPRINDO sua jornada de trabalho.

**Parágrafo único** - Fica estabelecido que o horário núcleo compreende das 09h às 16h30, de segunda a quinta-feira, com pausa de 01 (uma) hora para o almoço, e na sexta-feira das 08h às 12h.

**6** As normas que regulamentarão a rotina de pessoal no tocante ao controle e registro da jornada de trabalho, o registro eletrônico, a ausência de registro ou ausência remunerada e suas conseqüências são objeto da Instrução Normativa nº 04/2015 emitida pela Presidência do IPA.

## **DO BANCO DE HORAS**

**7** Com fundamento no inc. XIII, do art. 7º, da Constituição Federal, e no parágrafo 2º, do art. 59, da CLT, o **IPA** fica autorizado a fazer uso do banco de horas, estando acordado que o excesso de horas de um dia pode ser compensado pela correspondente diminuição ou ausência de trabalho em outro dia, dentro do período de um ano para o saldo positivo de horas, de maneira que não exceda a soma das jornadas semanais de trabalho previstas na lei ou no contrato, nem seja ultrapassado o limite de duas horas diárias.



**8** Para compreensão do sistema de banco de horas, ficam estabelecidos os seguintes conceitos:

**I** – Controle de frequência é o acompanhamento da assiduidade e pontualidade dos empregados.

**II** - Sistema de controle automático de frequência é o sistema que permite o registro e controle por meio de equipamento eletrônico da frequência do empregado.

**III** - Horário flexível é a flexibilidade de horário para cumprimento da jornada de trabalho desde que sejam obedecidos os limites do horário núcleo estabelecido pelo **IPA** e tenha o acompanhamento do chefe imediato.

**IV** - Horário núcleo é o horário em que todos os empregados deverão estar cumprindo sua jornada de trabalho no **IPA**.

**V** - Horário fixo é o horário, com início e fim pré-determinados, em que o empregado que não está incluído no horário móvel e deverá cumprir a sua jornada de trabalho.

**VI** - Horário móvel é a flexibilidade de horário para cumprimento da jornada de trabalho desde que obedecidos os limites do horário núcleo estabelecido pelo **IPA** e respeitado o intervalo para o repouso e alimentação. O horário móvel é composto pelo horário núcleo e horário flexível.

**VII** - Crédito de horas móveis é o tempo trabalhado no horário flexível que somado ao tempo trabalhado no horário núcleo estabelecido ultrapasse a jornada de oito horas e trinta minutos de segunda a quinta-feira, e de seis horas nas sextas-feiras.

**VIII** - Débito de horas flexíveis é o tempo não trabalhado que não complete as jornadas de trabalho definidas no item VII.

**IX** - Saldo de horas flexíveis é o resultado final entre créditos e débitos de horas flexíveis do empregado em determinado período.

**X** - Horas excedentes é o tempo trabalhado no horário flexível além dos limites estabelecidos da jornada de trabalho definida no item VII, mediante autorização expressa pelo chefe imediato, solicitada através de um formulário preenchido pelo empregado, Anexo III da Instrução Normativa nº 04/2015.

**XI** - Saldo de horas excedentes para compensação são as horas excedentes convertidas para compensação de ausências e folgas, mediante autorização gerencial e concordância do empregado.

**XII** - Espelho de ponto é o documento oficial que contém todos os registros de frequência válidos pelo gerente e pelo empregado.

**9** As horas excedentes trabalhadas em um dia, previamente informadas e autorizadas pela gerência imediata do empregado, poderão ser compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho a partir do dia seguinte, sem qualquer efeito pecuniário ao trabalhador, respeitando, contudo, o limite máximo da jornada diária de 10 horas, conforme Instrução Normativa nº 04/2015.

**10** A utilização do banco de horas será efetuada após a autorização dos gerentes, seguindo os relatórios apresentados pela Gerência de Recursos Humanos.

**11** O saldo de horas flexíveis do empregado no mês, positivo ou negativo, será deslocado automaticamente pelo sistema para o mês subsequente, por ocasião do fechamento mensal da frequência.

**12** O saldo positivo de horas excedentes não poderá ultrapassar o período de (01) um ano e nem ultrapassar o limite máximo de dez horas mensais.

**13** O saldo negativo de horas flexíveis não poderão ultrapassar o período de três meses.

**14** Caso o empregado, no período de três meses, não proceda com a compensação da jornada, o saldo negativo apurado será descontado da sua remuneração nos meses de dezembro, março, junho e setembro.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE ESTUDANTE**

O **IPA** concederá liberação de seus empregados, regularmente matriculados no primeiro, segundo ou terceiro grau e especializações, ao nível de pós-graduação, 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.

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

O **IPA** flexibilizará o horário de expediente do funcionário, de maneira a atender a carga horária de estágio obrigatório, exigida pelo curso, devidamente comprovada por grade curricular da Instituição de ensino.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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.

O IPA concederá licença paternidade de 30 (trinta) dias corridos aos seus empregados.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.2º da Lei 10.421 de 15 de abril de 2002.

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.

Nos casos de adoção mencionados nesta cláusula será concedida a licença paternidade de 30 (trinta) dias corridos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS**

O **IPA**, por ocasião da concessão das férias de seus empregados, antecipará o pagamento de 01 (uma) remuneração, 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 da remuneração antecipada, em folha salarial, fracionado em 10 (dez) parcelas mensais, iguais e sucessivas, após o esgotamento de carência equivalente a 02 (dois) meses.

No caso de férias acumuladas, este benefício ficará limitado a um único empréstimo anual.

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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 dos empregados gozarem as licenças-prêmio adquiridas até 31 de dezembro de 2000.

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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉGUNDA - FARDAMENTO E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

O **IPA** fornecerá gratuitamente a seus empregados uniformes/fardamentos e equipamentos de proteção individual, para o desempenho de suas atividades profissionais, até 90 (noventa) dias após a assinatura do Acordo.

Na hipótese do fornecimento de EPIs, 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

O **IPA** implantará Comissões Internas para Prevenção de Acidentes, nos termos da Norma Regulamentadora n.º 05 – NR 05 nas Gerências Regionais e Estações Experimentais.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 cujo valor será de R\$ 40.000,00 (Quarenta 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

O **IPA** autorizará o Sindicato profissional a por 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 SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

1. O **IPA** descontará do salário de seus empregados, observado o “item 2”, a título de Contribuição Assistencial, nos termos do inciso IV do art. 8.º da Constituição Federal, conforme aprovado na Assembleia Geral da categoria, realizada em 02 de agosto de 2018, para a qual foram convocados os trabalhadores associados e não associados ao Sindicato Profissional, o valor correspondente ao percentual de 2% (dois por cento), considerando como base de cálculo o salário base, no mês de setembro de 2018.

2. O direito de oposição ao desconto, acima mencionado, será assegurado a todos os empregados associados e não associados, nos termos da decisão unânime da primeira turma do STF, no processo RE nº 220.700-1/RS, podendo ser exercido a partir 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**, período definido na Assembleia de fechamento da Pauta de Reivindicações, sob pena de admissão tácita.

3. Nos Municípios fora da Região Metropolitana do Recife, a oposição poderá ser enviada pelo correio ou malote do IPA, através de carta individual por trabalhador, para o endereço do **SINTAPE – SINDICATO DOS TRABALHADORES PÚBLICOS DA AGRICULTURA E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DE PERNAMBUCO**, sito na Rua Dr. João Lacerda, nº 350, bairro do Cordeiro, Recife/PE, CEP 50.711-280.

4. As importâncias descontadas deverão ser depositadas, com a identificação do CNPJ do IPA, no Banco Santander conta 13000011-6, agência 4022, Recife-PE, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, encaminhando cópia do comprovante de depósito, mediante protocolo pessoal ou, preferencialmente, via eletrônica, no seguinte endereço eletrônico: contato@sintape.org.br.

5. Juntamente com o recolhimento, deverá ser enviada para o Sindicato a relação nominal dos contribuintes com os valores descontados, em papel timbrado do empregador, mediante protocolo pessoal, ou preferencialmente, via eletrônica (e-mail), no seguinte endereço eletrônico: contato@sintape.org.br.

6. A inobservância pelo Instituto dos prazos previstos nesta cláusula acarretará à mesma, sanções previstas na cláusula quadragésima segunda.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA NÃO APLICABILIDADE DOS DIREITOS E VANTAGENS PREVISTAS NA PRESENTE NORMA COLETIVA**

Os empregados que venham a se opor ao desconto da contribuição assistencial estabelecida na cláusula trigésima sétima, não terão direito de usufruir das vantagens negociadas através do presente acordo coletivo de trabalho, para fins de ser assegurada a prevalência da cláusula geral da boa fé objetiva prevista no art. 422 do Código Civil Brasileiro.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

A empresa acordante pagará multa por descumprimento das obrigações de fazer, previstas neste Acordo Coletivo, no valor equivalente a **R\$ 1.500,00** (hum mil e quinhentos reais) por cada 60 (sessenta) dias de inadimplemento, em favor do empregado prejudicado.

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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTÍMULO À APOSENTADORIA**

O **IPA** constituirá comissão paritária, composta por representantes do Sindicato Profissional 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 QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SETIMA - SUBSTITUIÇÃO DE COMISSIONADOS/FUNÇÃO DE GRATIFICADA**

O IPA acorda que quando da hipótese de substituição de Empregado Comissionado ou de Função Gratificada por Empregado não Comissionado, este substituto receberá Comissão ou Gratificação correspondente aos dias em que efetivamente desempenhou cargo ou função substituída, independentemente do grau de instrução.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MORADIA**

O **IPA** assegurará aos empregados que residem 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.

Fica vedada a ocupação dos imóveis descritos acima para empregados que terminaram ou que venham a ter os seus contratos de trabalho rescindido.

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 QUADRAGÉSIMA NONA - CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

A Direção da Empresa acordante promoverá eleição de representante dos empregados para fins de participação no Conselho de Administração do IPA, obedecendo o disposto na Lei 13.303, de 30 de junho de 2016.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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\$ 10.000,00 (dez mil reais) serão pagas na sua integralidade.

As reclamações trabalhistas cujo valor total atinja a quantia de R\$ 10.001,00 (dez mil e um reais) até R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), o pagamento será equivalente ao percentual de 80% (oitenta) por cento da quantia devida.

As reclamações trabalhistas cujo valor total atinja a quantia de R\$ 20.001,00 (vinte mil e um reais) até R\$ 30.000,00 (trinta mil 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\$ 31.001,00 (trinta e um mil, e um reais) até R\$ 41.000,00 (quarenta 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 superior a R\$ 41.000,00 (quarenta e um mil reais), o pagamento será equivalente ao percentual de 50% (cinquenta) 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

Recife 02 de agosto de 2018.

ADAILTON SEVERINO DE MELO

Presidente-SINTAPE