

## **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES, REFERENTE À CAMPANHA SALARIAL DOS EMPREGADOS PÚBLICOS DO INSTITUTO AGRONômICO DE PERNAMBUCO-IPA, DATA-BASE PRIMEIRO DE SETEMBRO DE 2019.**

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 22 de agosto de 2019, 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 - 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 QUARTA – 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**.

### **CLÁUSULA QUINTA – 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 2019 a 31 de agosto de 2020 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**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

O IPA reajustará no mês de setembro de 2019, os salários de seus empregados, com base no IPCA entre 1º de setembro de 2014 a 31 de agosto de 2019.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

#### **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.

### **Gratificação de Função**

#### **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.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **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. As perícias técnicas serão realizadas em todas as unidades no prazo de 90 dias a contar da assinatura deste Acordo.

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**).

#### **Ajuda de Custo**

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

O **IPA** concederá a seus empregados um auxílio-educação, a partir de setembro de 2019 com adimplência mensal, R\$ 312,57 (trezentos e doze reais e cinquenta e sete centavos), corrigido pelo IPCA, de período de 1º de setembro de 2018, à 31 de agosto de 2019, 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 à apresentação ao DEGP, 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, 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, de acordo com as tabelas abaixo:

Plano de Assistência Médica Hospitalar

<b>REFERÊNCIAS SALARIAS -</b>	<b>IPA</b>	<b>EMPREGADOS</b>
• Até 2.093,39	75% .....	25%
• 2.093,40 a 3.770,07	50% .....	50%
• 3.770,08 a 8.312,56	30% .....	70%
• Superior a 8.312,57	10% .....	90%

Plano de Assistência Odontológica

<b>REFERÊNCIAS SALARIAS -</b>	<b>IPA</b>	<b>EMPREGADOS</b>
• Até 1.664,60	70% .....	30%
• 1.664,61 a 2.278,12	60% .....	40%
• 2.278,13 a 3.793,22	40% .....	60%
• Superior a 3.793,22	30% .....	70%

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.

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

Esta cláusula terá efeito a partir de setembro de 2019.

#### **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 correspondente, a partir de setembro de 2019, de R\$ 2.116,89 (Dois mil, cento e dezesseis reais e oitenta e nove centavos) corrigido pelo IPCA, de período de 1º de setembro de 2018, à 31 de agosto de 2019, 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, no Departamento de Gestão de Pessoas - DEGP.

Havendo mais de um beneficiário familiar e/ou empregado, o auxílio funeral no importe de R\$ 2.116,89 (Dois mil, cento e dezesseis reais e oitenta e nove centavos) será rateado em partes iguais entre os beneficiários.

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

O **IPA** concederá, a partir de setembro de 2019, a seus empregados um auxílio-creche, com adimplência mensal, no valor de R\$ 312,57 (trezentos e doze reais e cinquenta e sete centavos), corrigido pelo IPCA, de período de 1º de setembro de 2018, à 31 de agosto de 2019, 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 à apresentação ao DEGP, 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 2019, o valor de R\$ 488,64 (Quatrocentos e oitenta e oito reais e sessenta e quatro centavos) corrigido pelo IPCA, de período de 1º de setembro de 2018, à 31 de agosto de 2019, 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 e médio em estabelecimento de ensino regular.

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 2020, 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 direito previsto nesta cláusula não possui natureza salarial.

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

O **IPA** concederá a partir de setembro de 2019, a seus empregados que possuem cônjuge, 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\$ 992,90 (novecentos e noventa e dois reais e noventa centavos) corrigido pelo IPCA, de período de 1º de setembro de 2018, à 31 de agosto de 2019, com a finalidade de custear parcialmente tratamento médico e/ou fisioterápico.

A concessão do benefício disposto no subitem anterior independe 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, podendo reduzir a carga horária em até 04 (quatro) horas diárias flexíveis, com limite semanal de até 20 horas (Lei estadual 371/2017), 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 ao Departamento de Gestão de Pessoas, assinado 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, ao Departamento de Gestão de Pessoas - DEGP, laudo médico atualizado, com 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.

## **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 multicidadão 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.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TICKET ALIMENTAÇÃO**

A partir de 1.º de setembro de 2019, 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 aprazada 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.

### **Auxílio Transporte**

#### **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.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **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.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **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.

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

#### **Plano de Cargos e Salários**

## **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.

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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, 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** 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.

O **IPA** instituirá comissão paritária para criar um plano que possibilite a todos os seus empregados, a oportunidade de realizarem cursos de graduação e pós graduação relacionados à atividade por eles desenvolvida na empresa, os quais serão submetidos à análise da SAD.

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, facilitando a capacitação profissional em benefício do Instituto. O desconto será extensivo aos dependentes e cônjuges.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – 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 CEFOSPE - Centro de Formação dos Servidores e Empregados Públicos.

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

### **Transferência setor/empresa**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRANSFERÊNCIAS**

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.

### **Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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**.



5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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**

10. 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.
11. 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.

**12.** 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.

**13.** A utilização do banco de horas será efetuada após a autorização dos gerentes, seguindo os relatórios apresentados pelo Departamento de Gestão de Pessoas - DEGP.

**14.** 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.

**15.** 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.

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

**17.** 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.

#### **DA AUSÊNCIA DE REGISTRO DE FREQUÊNCIA**

**18.** A ausência de registro de frequência, não será descontada do empregado exclusivamente nos casos abaixo:

**I** – Falecimento do conjugue, companheiro(a), ascendente, descendente, irmão e dependente inscrito na CTPS;

**II** – casamento;

**III** - doação voluntária de sangue;

**IV** - para se alistar como eleitor;

**V** - para cumprir exigência do serviço militar;

**VI** - no dia em que tiver realizado exame vestibular para o ingresso em estabelecimento de ensino superior;

**VII** - quando convocado pelo Poder Judiciário;

**VIII** - representante de entidade sindical que participe de reunião oficial de organismo internacional;

**IX** - licença paternidade e maternidade;

**X** - viagem a serviço;

**XI** - capacitação (treinamento, curso, palestras, simpósios congressos, etc.);

**XII** - licença médica/ odontológica;

**XIII** - serviço externo dependendo das atribuições do cargo do empregado;

**XIV** - quando candidato a cargo eletivo;

**XV** - por até 07 (sete) dias em caso de internação hospitalar de cônjuge, companheiro (a), ascendente, descendente, ou pessoa que, declarada na CTPS, viva sob dependência econômica devendo ser comprovado através de guia de internação hospitalar;

**XVI** - por 7 (sete) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro (a), ascendente, descendente e irmão;

**XVII** – circunstância excepcional, a critério da chefia imediata, mediante justificativa por escrito ao DEGP, limitada a 1(um) dia por mês, não acumulativa.

**19.** Para comprovação das situações discutidas nas alíneas de I a XVI serão necessárias as comprovações conforme Instrução Normativa de Jornada de Trabalho vigente.

**20.** As faltas de até 15 (quinze) dias, motivadas por doença, poderão ser comprovada mediante atestado passado por médico do IPA, por médico da Previdência Social, por médico de repartição federal, estadual ou municipal, por médico do SESC ou SESI, médico do sindicato, associação ou conselho de classe médico do plano de saúde credenciado ao IPA ou médico da escolha do empregado.

**21.** Os casos em que a ausência ao trabalho por motivo de doença extrapolar os referidos 15 (quinze) dias serão encaminhados à perícia médica do INSS.

**22.** Quando na execução de trabalho externo que impossibilite o empregado de registrar o ponto, deverá ser preenchido formulário de registro de frequência (Anexo II da IN nº 04/2015), devidamente atestado pela chefia imediata, não sendo permitido registros iguais em todos os dias e/ou horários de marcação.

**23.** O empregado deve comunicar à chefia imediata sua ausência por motivo de doença, apresentando-se, ou seu representante legal, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar da data de seu afastamento. Caso essa comunicação não seja realizada, o prazo por abandono de emprego previsto na alínea i, do art. 482 da CLT se incidirá.

**24.** Outras ausências mencionadas neste acordo, deverão ser comunicadas e justificadas ao chefe imediato no mesmo prazo das demais, 48h.

**25.** Os atrasos não regulamentados na instrução normativa poderão ser abonados pelo gerente de departamento, em função do motivo que tenha originado, levando-se em conta o perfil e histórico do empregado inassíduo, até 05 (cinco) vezes ao mês, de acordo com o Art. 130 da CLT.

**26.** Os atestados médicos deverão ser encaminhados pelas Gerências ao DEGP, com a assinatura da chefia imediata do empregado, por meio de CI ou Requerimento Padronizado – RP, devendo suas validades serem atestadas pelo Médico do trabalho do IPA.

**27.** Os casos omissos de registro de frequência deverão ser comunicados ao Departamento de Gestão de Pessoas, imediatamente.

**28.** Nas Unidades descentralizadas (Gerências Regionais, Estações Experimentais, Centro de Produção e Comercialização e Centros de Treinamentos) onde exista mecanismos eletrônico ou manual, o procedimento previsto no artigo anterior deverá ser realizado por meio da chefia imediata.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

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

O **IPA** concederá redução da carga horária de trabalho diária em 04 (quatro) horas a seus empregados regularmente matriculados no primeiro, segundo ou terceiro graus e especializações, a 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 ao DEGP.

Das 04 (quatro) horas de redução da jornada de trabalho diária, 02 (duas) serão 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.

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.

### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

#### **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.

#### **Licença Maternidade**

#### **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 40 (quarenta) dias corridos aos seus empregados. Podendo ser prorrogado por mais 20 (vinte) dias, em caso de necessidade, atestado por laudo médico.

#### **Licença Adoção**

#### **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.

A 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 20 (vinte) dias corridos.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **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.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉGUNDA - 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.

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **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.

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **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.

## **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **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.

## **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **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.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 assembléia geral extraordinária, da seguinte forma: **a)** no mês de setembro de 2019, por decisão da assembléia, 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 protocolada no Departamento de Gestão de Pessoas do **IPA**.

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

### **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.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

### **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.

#### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **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.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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\$ 198,75 (cento e noventa e oito reais e setenta e cinco centavos), corrigido pelo IPCA, de período de 1º de setembro de 2018, à 31 de agosto de 2019, por cada cláusula porventura descumprida, em favor do(a) empregado(a) prejudicado(a) no período compreendido entre 01 de setembro de 2019 à 31 de agosto de 2020.

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 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 ao DEGP com essa finalidade.

Na hipótese de o empregado identificar anotação errônea na sua ficha de registro, deverá escrever requerimento para retificação junto ao DEGP.

#### **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 SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO DE COMISSIONADOS/FUNÇÃO GRATIFICADA**

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 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. 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\$ 30.001,00 (trinta 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.

#### **CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – 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 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 22 de agosto de 2019.

ADAILTON SEVERINO DE MELO

PRESIDENTE-SINTAPE