

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000077/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/01/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000611/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46213.000427/2014-17
DATA DO PROTOCOLO: 08/01/2014

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND DOS TRAB PUB DA AGRICULTURA E M AMBIENTE DO EST PE, CNPJ n. 24.418.030/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MANOEL SARAIVA MARQUES;

E

INSTITUTO AGRONOMICO DE PERNAMBUCO - IPA, CNPJ n. 10.912.293/0001-37, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JULIO ZOE DE BRITO ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2013 a 31 de agosto de 2015 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários vigentes no mês de agosto de 2013 serão reajustados, em 1.º de setembro de 2013, mediante aplicação linear do percentual de 6,5% (seis, vírgula, cinco, por cento), equivalente ao número índice 1,065 (um, vírgula, zero, seis, cinco). Este mesmo percentual incidirá sobre as Cláusulas Sociais que apresentem repercussão financeira.

Os salários vigentes no mês de agosto de 2013 serão reajustados, em 1.º de setembro de 2014, mediante aplicação linear do percentual de 7,5% (sete, vírgula, cinco, por cento), equivalente ao número índice 1,075 (um, vírgula, zero, sete, cinco). Este mesmo percentual incidirá sobre as Cláusulas Sociais que apresentem repercussão financeira.

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

A fixação do percentual de reajuste salarial concedido no subitem acima orientou-se no princípio da livre negociação, de maneira que neste percentual e respectivo número índice estão incluídos aumentos reais e reposições de perdas, a título, inclusive a revisão prevista no art. 10 da Lei n.º

10.192, de 14.02.2001, ficando assim transacionado, por essa via, a quitação, na integralidade, de todo e qualquer resíduo salarial porventura devido nos períodos de 1.º de setembro de 2012 a 31 de agosto de 2013 e de 1.º de setembro de 2013 a 31 de agosto de 2014, o que reconhecem as partes expressamente.

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

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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA SEXTA - TICKET ALIMENTAÇÃO

A partir de 1.º de setembro de 2013 até 31 de agosto de 2014, o **IPA** concederá ticket alimentação a seus empregados, por cada dia útil trabalhado, no valor unitário de R\$ 12,78 (doze reais e setenta e oito centavos), limitando-se ao quantitativo de, no máximo, 22 (vinte e dois) tickets ao mês, correspondente ao valor mensal de até R\$ 281,16 (duzentos e oitenta e um reais e dezesseis centavos), com entrega apazada para até o último dia útil

do respectivo mês de competência.

A partir de 1.º de setembro de 2014 até 31 de agosto de 2015, o **IPA** concederá ticket alimentação a seus empregados, por cada dia útil trabalhado, no valor unitário de R\$ 13,74 (treze reais e setenta e quatro centavos), limitando-se ao quantitativo de, no máximo, 22 (vinte e dois) tickets ao mês, correspondente ao valor mensal de até R\$ 302,28 (trezentos e dois reais e vinte e oito centavos), com entrega aprazada para até o último dia útil do respectivo mês de competência.

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

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

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

a) os empregados que recebam até R\$ 1.664,60 (um mil, seiscentos e sessenta e sessenta e quatro reais e sessenta centavos), sofrerão o desconto no valor equivalente ao percentual de 3,0% (três por cento), calculado sobre o salário base; e **b)** os empregados que recebam acima de R\$ 1.664,60 (um mil, seiscentos e sessenta e sessenta e quatro reais e sessenta centavos)), sofrerão o desconto do valor equivalente ao percentual de 20% (vinte por cento), calculado sobre o valor total dos cupons alimentação, considerando a quantidade mensal de 22 (vinte e dois) tickets.

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA SÉTIMA - VALE-TRANSPORTE

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

Os empregados que trabalham em Recife e que residem nas Cidades de Vitória de Santo Antão, Pombos e Glória de Goitá, farão jus ao recebimento de Vale-Transporte.

O vale-transporte, previsto nos subitens anteriores, será concedido mediante desconto mensal em folha salarial correspondente a 2,0% (dois por cento) do salário básico do empregado beneficiário do direito em epígrafe.

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

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

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

O título previsto nesta cláusula não possui natureza salarial.

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

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO

O **IPA** concederá a seus empregados um auxílio-educação, a partir de setembro de 2013, com adimplência mensal, no valor de R\$ 213,70 (duzentos e treze reais e setenta centavos), por filho (a) dependente na faixa etária entre 06 (seis) e 17 (dezessete) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, somente extinguindo-se o direito previsto nesta cláusula quando o menor impúbere atingir a idade de 18 (dezoito) anos completos.

A partir de 01 de setembro de 2014, este valor será reajustado em 7,5%, passando ao valor de R\$ 229,73 (duzentos e vinte e nove reais e setenta e três centavos).

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.

O direito previsto nesta cláusula não possui natureza salarial.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA NONA - 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, na proporção de 50% do valor da fatura para cada parte, obedecendo aos índices de participação dos empregados descritos a seguir, cujo percentual de participação variará em conformidade com o salário-base de cada empregado.

a) O **IPA** subsidiará 70% (setenta por cento) do custeio mensal relativo ao plano de assistência médico de seus empregados que auferirem salário-base até R\$ 2.106,25 (Dois mil, cento e seis reais e vinte e cinco centavos);

b) O IPA subsidiará 60% (sessenta por cento) do custeio mensal relativo ao plano de assistência médico dos empregados que auferirem salário-base no intervalo salarial de R\$ 2.106,26 (dois mil, cento e seis reais e vinte e seis centavos) a R\$ 2.771,67 (Dois mil, setecentos e setenta e um reais e sessenta e sete centavos);

c) O IPA subsidiará 40% (quarenta por cento) do custeio mensal relativo ao plano de assistência médico dos empregados que auferirem salário-base no intervalo salarial R\$ 2.771,68 (Dois mil, setecentos e setenta e um reais e sessenta e oito centavos) a R\$ 3.793,22 (Três mil, setecentos e noventa e três reais e vinte e dois centavos)

d) O IPA subsidiará 30% (trinta por cento) do custeio mensal relativo ao plano de assistência médico dos empregados que auferirem salário-base superior a R\$ 3.793,22 (Três mil, setecentos e noventa e três reais e vinte e dois centavos).

O IPA e seus empregados contribuirão para o custeio do plano odontológico, 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.

O IPA e seus empregados contribuirão para o custeio dos planos de assistência 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 a remuneração de cada empregado:

a) O IPA subsidiará 70% (setenta por cento) do custeio mensal relativo ao plano de assistência odontológica de seus empregados que auferirem salário-base até R\$ 1.664,60 (Um mil, seiscentos e sessenta e quatro reais e sessenta centavos);

b) O IPA subsidiará 60% (sessenta por cento) do custeio mensal relativo ao plano de assistência odontológica dos empregados que auferirem salário-base no intervalo salarial de R\$ 1.664,61 (Um mil, seiscentos e sessenta e quatro reais e sessenta e um centavos) a R\$ 2.278,12 (Dois mil, duzentos e setenta e oito reais e doze centavos);

c) O IPA subsidiará 40% (quarenta por cento) do custeio mensal relativo ao plano de assistência odontológica dos empregados que auferirem salário-base no intervalo salarial R\$ 2.278,13 (Dois mil, duzentos e setenta e oito reais e treze centavos) a R\$ 3.793,22 (Três mil, setecentos e noventa e três reais e vinte e dois centavos)

d) O IPA subsidiará 30% (trinta por cento) do custeio mensal relativo ao plano de assistência odontológica dos empregados que auferirem salário-base superior a R\$ 3.793,22 (Três mil, setecentos e noventa e três reais e vinte e dois centavos).

O IPA fica expressamente autorizado a promover desconto mensal, incidente sobre o salário-base de seus empregados, no valor correspondente à participação destes últimos no custeio do plano de assistência médico e odontológico, respectivamente nos índices de 30% (trinta por cento), 40% (quarenta por cento), 60% (sessenta por cento) e 70% (setenta por cento), obedecida a ordem disposta nos subitens anteriores, o que totaliza 50% do valor da fatura mensal.

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

Somente poderão figurar como dependentes dos empregados beneficiários dos planos de saúde/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.

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

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

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

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

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

A complementação prevista nesta cláusula corresponderá 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.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 R\$ 1.544,73 (Um mil, quinhentos e quarenta e quatro reais e setenta e três centavos), em virtude de falecimento do empregado ou de quaisquer de seus familiares retro mencionados, com quitação na folha de pagamento relativa ao mês seguinte ao falecimento, fato este que será comprovado com a entrega, mediante protocolo, do atestado de óbito, na Gerência de Recursos Humanos.

Havendo mais de um beneficiário familiar e/ou empregado, o auxílio funeral no importe de R\$ 1.544,73 (Um mil, quinhentos e quarenta e quatro reais e setenta e três centavos) será rateado em partes iguais entre os beneficiários.

A partir de 01 de setembro de 2014, este valor será reajustado para R\$ 1.660,58 (Um mil, seiscentos e sessenta reais e cinquenta e oito centavos).

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-CRECHE

O **IPA** concederá, a partir de setembro de 2013, a seus empregados um auxílio-creche, com adimplência mensal, o valor de R\$ 213,70 (duzentos e treze reais e setenta centavos), por filho (a) dependente até a faixa etária de 05 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade, somente extinguindo-se o direito em foco quando o menor impúbere atingir a idade de 06 (seis) anos completos. A partir de 01 de setembro de 2014, este valor será reajustado em 7,5%, passando ao valor de R\$ 229,73 (duzentos e vinte e nove reais e setenta e três centavos).

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

O pagamento do auxílio-creche estabelecido na presente cláusula fica condicionado a apresentação ao DERH, semestralmente, até o quinto dia útil dos meses de março e setembro, de declaração do respectivo estabelecimento.

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

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

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

O **IPA** manterá o contrato de seguro de vida, previsto no subitem anterior, com apólice no valor de R\$ 12.780,00 (Doze mil reais, setecentos e oitenta centavos) para seus beneficiários. A partir de 01 de setembro de 2014 este valor será reajustado em 7,5%, atingindo o valor de R\$ 13.738,50 (Treze mil, setecentos e trinta e oito reais e cinquenta centavos).

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

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INTERIORIZAÇÃO

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

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

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

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

c) o adicional de interiorização, correspondente a 15% (quinze por cento) sobre o salário-base, para os empregados com atividade laborativa permanente em município distando da sede da Empresa acordante entre 301 Km (trezentos e um quilômetros) a 450 Km (quatrocentos e cinquenta quilômetros);

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

Na hipótese de o empregado, investido no cargo de pesquisador e extensionista, com lotação nas estações experimentais, centro de treinamento e profissionalização e centros de produção e comercialização descritos no **ANEXO** deste Acordo Coletivo de Trabalho, vir a cursar pós-graduação em instituição regular de ensino, terá garantido o direito ao 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 - ABONO PIS/PASEP

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO PARA COMPRA DE MATERIAL ESCOLAR

O **IPA** concederá a seus empregados, a partir de setembro de 2013, o valor de R\$ 356,58 (trezentos e cinquenta e seis e cinquenta e oito centavos) por cada filho (a), com adimplência anual, no início do ano letivo, com a finalidade de custear a aquisição de material escolar dos filhos que estejam cursando

o ensino fundamental e médio em estabelecimento de ensino regular. A partir de 01 de setembro de 2014, o valor de R\$ 383,32 (trezentos e oitenta e três reais e trinta e dois centavos).

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

O pagamento do auxílio para compra de material escolar estabelecido na presente cláusula fica condicionado à apresentação ao **IPA**, de cupom/nota fiscal emitido pelo estabelecimento comercial, até o dia 05 (cinco) do mês de março de 2014/2015 respectivamente.

O direito previsto nesta cláusula não possui natureza salarial.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

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

Os empregados que ocupam os cargos de Pesquisador e Extensionista poderão desenvolver, na integralidade, as atribuições inerentes a qualquer um

desses dois cargos, desde que cumpram uma só jornada de trabalho, tendo em vista, que pelo exercício cumulativo das funções receberão um só salário e demais benefícios, sendo vedada a acumulação de remuneração e vantagens.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 NONA - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

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

aposentadoria por idade, por tempo de serviço e especial.

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

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA IMPLANTAÇÃO DE COMISSÃO PARA A REVISÃO DO PCCS

As partes acordam em instituir uma comissão com a participação de empregados do IPA- Instituto Agrônomo de Pernambuco, indicados pelo SINTAPE - Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Agricultura e Meio Ambiente do Estado de Pernambuco e direção do IPA para a revisão do PCCS.

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TREINAMENTO

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

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

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

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

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

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

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.

POLÍTICA PARA DEPENDENTES

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DEPENDENTES PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

O **IPA** concederá a partir de setembro de 2013, a seus empregados que possuem filho(a, os, as) dependente(s), portador(a) de necessidades especiais (deficiência física e/ou mental), declaradamente incapacitado(a) de prover sua própria subsistência, atestado por laudo médico, auxílio correspondente a R\$ 724,54 (Setecentos e vinte e quatro reais e cinquenta e quatro centavos), com a finalidade de custear parcialmente tratamento médico e/ou fisioterápico. A partir de 01 de setembro de 2014, este valor será reajustado em 7,5%, atingindo o valor de R\$ 778,88 (Setecentos e setenta e oito reais e oitenta e oito centavos).

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 necessitem exercer atividade laborativa em jornada especial de trabalho, com a finalidade de melhor assistir o(a) filho(a) portador de necessidades especiais, sem prejuízo dos direitos trabalhistas conferidos na legislação em vigor e neste Acordo Coletivo de Trabalho.

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

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

Para manutenção do referido benefício, o empregado deverá apresentar à Gerência de Recursos Humanos - DERH, a cada 12 (doze) meses, laudo médico atualizado indicativo do estado de saúde do dependente portador da necessidade especial, iniciando-se à partir do dia 02/01/2014.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DO EMPREGO

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

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

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ACESSO ÀS INFORMAÇÕES FUNCIONAIS

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

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE ESTUDANTE

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

O(a) empregado(a) comunicará à Empresa, por escrito, sobre a realização do exame a que alude o subitem anterior, juntando o calendário escolar ou declaração do respectivo estabelecimento de ensino, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, fazendo, sucedaneamente, a comprovação de ter se submetido ao exame de prova escolar referenciado, junto à Gerência de Recursos Humanos.

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA COMPROVAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

1. OBJETIVO

Estabelecer conceitos, critérios e competências para a administração do sistema de controle de frequência de empregados que exercer sua atividade laboral no **IPA** além de servidores públicos cedidos a esta empresa.

2. INTERPRETAÇÃO E ABRANGÊNCIA

Fica explícito que os termos eventualmente usados neste regulamento como empregados servidores e similares que estejam referidos pelo termo genérico respectivo do gênero masculino se referem a todo o coletivo; portanto, inclui mulheres e homens.

3. CONCEITOS

3.1 Controle de frequência é o acompanhamento da assiduidade e pontualidade dos empregados.

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

3.3 Horário flexível é a flexibilidade de horário, administrado pelo próprio empregado, para cumprimento da jornada de trabalho desde que sejam obedecidos os limites do horário núcleo estabelecido pelo **IPA** e em acordo com o chefe imediato.

3.4 Horário núcleo é o horário em que o empregado deverá efetivamente estar cumprindo sua jornada de trabalho no **IPA**.

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

3.6 Horário móvel é a flexibilidade de horário, administrada pelo próprio empregado, 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.

3.7 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 quintas-feiras, e de sete horas nas sextas-feiras.

3.8 Débito de horas flexíveis é o tempo não trabalhado que não complete as jornadas de trabalho definidas no item 3.7.

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

3.10 Horas excedentes é o tempo trabalhado no horário flexível além dos limites estabelecidos da jornada de trabalho definida no item 3.7.

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

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

3.13

Gerente é o termo genérico que define o superior hierárquico imediato do empregado.

4. CRÉDITOS

4.1 A jornada de trabalho dos empregados do **IPA** e dos demais empregados à disposição ou ocupante de cargo comissionado é de 40 (quarenta) horas semanais e será cumprida em obediência aos horários fixados no anexo I.

4.2 O saldo de horas flexíveis do empregado, observado o limite máximo de 24 (vinte e quatro) horas no mês, positivo ou negativo, será deslocado automaticamente pelo sistema para o mês subsequente, por ocasião do fechamento mensal da frequência.

4.3 Caso haja saldo de horas excedente baseada no sistema em espelho de ponto, a gerência imediata poderá utilizar-se desse saldo para compensação de ausências total ou parcial, da jornada do empregado a partir do mês seguinte.

4.4 A gerência imediata poderá, em caráter excepcional, efetuar a seguinte exceção:

a. utilizar o saldo de horas flexíveis para a cobertura de ausências no horário núcleo.

4.5 O saldo positivo de horas excedentes não poderá ultrapassar o período de um ano e nem ultrapassar o limite máximo de dez horas.

4.5.1 O saldo negativo de horas flexíveis não poderá ultrapassar o período de um ano. Caso o empregado no período de três meses não proceda com a compensação da jornada, esse saldo negativo apurado será descontado da sua remuneração no mês subsequente.

4.6 O período citado no item anterior será contado a partir da homologação do Banco de Horas pelo Ministério do Trabalho.

5. CONTROLE DE FREQUÊNCIA

5.1 O comparecimento dos empregados do IPA e daqueles postos à sua disposição é controlado mediante os seguintes procedimentos:

5.1.1 Por meio de mecanismo eletrônico com identificação através do sistema biométrico (impressão digital) ou mecânico de controle de ponto.

5.1.2 Nas unidades onde não exista mecanismo eletrônico ou mecânico, os empregados registrarão as suas frequências no formulário constante no Anexo II deste regulamento.

5.1.3 Até o final de cada mês, na sede do IPA, no Recife, o Departamento de Recursos Humanos encaminhará a todas as Unidades folha de frequência.

5.1.4 Nas unidades onde não exista mecanismo eletrônico ou mecânico de controle de frequência, será da competência dos gerentes ou supervisores diretos o encaminhamento ao Departamento de Recursos humanos, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente, das informações consolidadas da frequência mensal, conforme consta no Anexo II deste Regulamento.

5.2 Os processos de registro frequência citados no subitem 5.1.1 deverão ser feitos pelo empregado apenas por ocasião da entrada do turno da manhã e na saída do turno da tarde.

5.3 Em hipótese alguma poderá um empregado registrar a frequência ao trabalho de outro empregado incidindo aquele que descumprir esse princípio em falta considerada grave e, portanto, estará sujeito às penalidades previstas na legislação pertinente.

5.4 Estão dispensados do registro da frequência diretores, assessores, presidentes de comissão de licitação, coordenadores de núcleo, gerentes regionais, gerentes de departamentos e supervisores de estações experimentais.

6. AUSÊNCIA DE REGISTRO DE FREQUÊNCIA

6.1 A ausência de registro da frequência, não será descontada do empregado exclusivamente nos casos abaixo:

a) Falecimento do cônjuge, companheiro (a), ascendente, descendente, irmão e dependente inscrito na CTPS;

b) Casamento;

- c) Doação voluntária de sangue;
- d) Para se alistar como eleitor;
- e) Para cumprir exigência do serviço militar;
- f) No dia em que tiver realizado exame vestibular para o ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- g) Quando convocado pelo Poder Judiciário;
- h) Representante de entidade sindical que participe de reunião oficial de organismo internacional;
- i) Licença paternidade e maternidade;
- j) Viagem a serviço;
- k) Capacitação (treinamento, curso, palestras, simpósios congressos, etc.);
- l) Licença médica/ odontológica;
- m) Serviço externo dependendo das atribuições do cargo do empregado;
- n) Quando candidato a cargo eletivo;
- o) 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;

Parágrafo primeiro: Para comprovação das situações discutidas nas alíneas a,b,c,d,e,f,g,h,i,l,n,o deste item são necessário certidão ou declaração de comparecimento.

Parágrafo segundo: O IPA garantirá a seus empregados afastamento do trabalho sem prejuízo da remuneração e demais vantagens contratuais, por 7 (sete) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro (a), ascendente, descendente e irmão.

Parágrafo terceiro: 6.2 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.

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

6.4 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.

6.5 Os atrasos não regulamentados por esta norma poderão ser abonadas 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.

6.6 Os atestados médicos deverão ser encaminhados pelas Gerências ao DERH, com a assinatura da chefia imediata do empregado, por meio de CI ou Requerimento Padronizado – PP (IN 01/SAF/2011) devendo suas validades ser atestadas pelo Médico do trabalho do IPA.

6.7 Os casos omissos de registro de frequência deverão ser comunicados a Gerência de Recursos Humanos imediatamente.

6.8 nas unidades descentralizadas (gerências regionais, estações experimentais, centros de produção e comercialização) onde exista mecanismo eletrônico de registro de frequência com a identificação através de sistema biométrico ou meio mecânico, o procedimento previsto no item 4.2.5 deverá ser realizado por meio da chefia imediata.

6.9 Todas as unidades (inclusive Gerências Regionais, Estações experimentais, Centros de Produção e Comercialização) onde exista mecanismo eletrônico de identificação através da digital (sistema biométrico) ou mecânico, deverão, encaminhar, ao final de cada semana, ao Departamento de Recursos humanos, relatório referente à (s) faltas e atrasos, contendo MATRÍCULA/NOME/NÚMERO DE FALTAS e HORAS A SEREM DESCONTADAS.

6.10 No primeiro dia útil de cada mês deverão ser enviados relatório referente a última semana do mês anterior.

7. COMPETÊNCIAS

7.1 Compete ao Departamento de Recursos humanos – DERH:

- a) a responsabilidade pelo acompanhamento e o fiel cumprimento destas normas;
- b) a emissão e controle dos instrumentos operacionais específicos do controle de frequência do trabalho;

7.2 Compete às gerências, em todos os níveis:

- a) prestar informações à Gerência de Recursos Humanos quanto à (s) ausência (s) e atraso (s) do (s) empregado (s) sob a sua coordenação;
- b) zelar pelo fiel cumprimento desta norma;
- c) a falta do cumprimento destes dispositivos caracterizará falta grave e o gerente estará sujeito à aplicação das medidas previstas no art. 482 da CLT;
- d) comunicar ao DERH a ausência injustificada de empregados por mais de cinco dias consecutivos e uteis.

8. CONSIDERAÇÕES GERAIS

8.1 Somente para efeito de controle e emissão de folha de pagamento serão computadas as jornadas mensais de trabalho, do 1º (primeiro) ao 30º (trigésimo) dia de cada mês, para todos empregados lotados no IPA.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS REMUNERADAS

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

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

FÉRIAS E LICENÇAS

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

LICENÇA ADOÇÃO

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

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

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

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS

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

Na hipótese do **IPA** conceder o direito previsto nesta cláusula, promoverá o desconto correspondente ao valor do salário antecipado, em folha salarial,

fracionado em 08 (oito) parcelas mensais, iguais e sucessivas, após o esgotamento de carência equivalente a 02 (dois) meses.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO NAS FÉRIAS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - FARDAMENTO E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

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

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

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

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

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

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

A comprovação da eliminação ou neutralização da insalubridade se dará exclusivamente por perícia técnica, realizada por técnicos da unidade de Segurança e Medicina Ocupacional do IPA ou terceirizados, até dezembro de 2014.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

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

RELAÇÕES SINDICAIS

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

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

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

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

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

nos locais de trabalho.

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE TRABALHADORES

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA ASSISTENCIAL

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

seguinte forma: **a)** no mês de janeiro de 2014, por decisão da assembleia, será descontado o valor correspondente ao percentual de 2,0% (dois por cento) considerando como base de cálculo o salário-base, **b)** o direito de oposição deverá ser exercido no prazo de 05 (cinco) dias, contados da inscrição deste Acordo Coletivo de Trabalho, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, mediante correspondência endereçada ao Sindicato acordante, com cópia protocolizada na Gerência de Recursos Humanos do **IPA**.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

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

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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\$ 168,85 (cento e sessenta e oito reais e oitenta e cinco centavos), por cada cláusula porventura descumprida, em favor do(a) empregado(a) prejudicado(a) no período compreendido entre 01 de setembro de 2013 à 31 de agosto de 2014.

No período compreendido entre 01 de setembro de 2014 à 31 de agosto de 2015 o valor corresponderá a importância de R\$ 181,51 (cento e oitenta e um reais e cinquenta e um centavos) por cada cláusula porventura descumprida, em favor do(a) empregado(a) prejudicado(a).

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESTÍMULO À APOSENTADORIA

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - VIABILIZAÇÃO DAS ÁREAS DE REFORMA AGRÁRIA

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORTALECIMENTO DA EMPRESA

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

esfera da empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 - SUBSTITUIÇÃO DE COMISSIONADOS

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONCILIAÇÃO DAS RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DISPOSIÇÃO FINAL

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

MANOEL SARAIVA MARQUES
PRESIDENTE
SIND DOS TRAB PUB DA AGRICULTURA E M AMBIENTE DO EST PE

JULIO ZOE DE BRITO
PRESIDENTE
INSTITUTO AGRONOMICO DE PERNAMBUCO - IPA

ANEXOS
ANEXO I - TABELA PLANO DE SAÚDE

INSTITUTO AGRONÔMICO DE PERNAMBUCO-IPA

**SUPERINTENDÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS-SAF
DEPTº DE RECURSOS HUMANOS - FOLHA DE PAGAMENTO**

PLANO DE SAUDE UNIMED - 2013/2014			
BASE SALARIAL	NºEMPREG.	% EMPRESA	% EMPREGADO
ATÉ R\$ 2.106,25	240	70	30
DE: R\$ 2.106,26 ATÉ R\$ 2.771,67	20	60	40
DE: R\$ 2.771,68 ATÉ R\$ 3.793,22	35	40	60
ACIMA DE R\$ 3.793,22	219	30	70
TOTAL DE EMPREGADOS	514		
VALOR PROPOSTO PARA SUBSIDIO (IPA)			119.479,19
TOTAL DA FATURA		238.991,80	
% RELATIVO AO SUBSIDIO E O TOTAL DA FATURA Set.2013			49,99%

ANEXO II - TABELA PLANO ODONTOLÓGICO

**ANEXO III - TABELA
SALARIAL GPO**

**INSTITUTO AGRONÔMICO DE PERNAMBUCO-IPA
SUPERINTENDÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS-SAF
DEPTº DE RECURSOS HUMANOS - FOLHA DE PAGAMENTO**

	PLANO DE SAUDE UNI ODONTO - 2013/2014		
BASE SALARIAL	NºEMPREG.	% EMPRESA	% EMPREGADO
ATÉ R\$ 1.664,60	38	70	30
DE: R\$ 1.664,61 ATÉ R\$ 2.278,12	85	60	40
DE: R\$ 2.278,13 ATÉ R\$ 3.793,22	23	40	60
ACIMA DE R\$ 3.793,22	87	30	70
TOTAL DE EMPREGADOS	233		
VALOR PROPOSTO PARA SUBSIDIO (IPA)			4.685,00
TOTAL DA FATURA			9.354,72
% RELATIVO AO SUBSIDIO E O TOTAL DA FATURA Set.2013			50%

**GPO - GRUPO DE PESSOAL NIVEL OPERACIONAL
NIVEL FUNDAMENTAL**

REFERENCIA	AGO/2013	SET/2013 CORRE. 6,5%	SET/2014 CORRE. 7,5%
GPO -001	593,28	631,84	679,23
GPO -002	617,02	657,13	706,41
GPO -003	641,71	683,42	734,68
GPO -004	667,37	710,75	764,06
GPO -005	694,06	739,17	794,61
GPO -006	721,82	768,74	826,39
GPO -007	750,70	799,50	859,46
GPO -008	780,73	831,48	893,84
GPO -009	811,95	864,73	929,58
GPO -010	844,43	899,32	966,77
GPO -011	878,21	935,29	1.005,44
GPO -012	913,34	972,71	1.045,66
GPO -013	949,87	1.011,61	1.087,48
GPO -014	987,87	1.052,08	1.130,99
GPO -015	1.027,39	1.094,17	1.176,23
GPO -016	1.068,48	1.137,93	1.223,28
GPO -017	1.111,23	1.183,46	1.272,22
GPO -018	1.155,67	1.230,79	1.323,10
GPO -019	1.201,89	1.280,01	1.376,01
GPO -020	1.249,97	1.331,22	1.431,06
GPO -021	1.299,97	1.384,47	1.488,30
GPO -022	1.351,97	1.439,85	1.547,84
GPO -023	1.406,06	1.497,45	1.609,76
GPO -024	1.462,29	1.557,34	1.674,14
GPO -025	1.520,79	1.619,64	1.741,11
GPO -026	1.581,60	1.684,40	1.810,73
GPO -027	1.644,87	1.751,79	1.883,17
GPO -028	1.710,66	1.821,85	1.958,49

ANEXO IV - TABELA SALARIAL GPM

GPM - GRUPO DE PESSOAL NIVEL MÉDIO E TÉCNICO			SET/2013	SET/2014
REFERENCIA AGO/2013			CORRE.	CORRE.
			6,5%	7,5%
GPM - 001	1.142,07	N.MÉDIO	1.216,30	1.307,53
GPM - 002	1.187,75		1.264,95	1.359,83
GPM - 003	1.235,26		1.315,55	1.414,22
GPM - 004	1.284,67		1.368,17	1.470,79
GPM - 005	1.336,06		1.422,90	1.529,62
GPM - 006	1.389,50		1.479,82	1.590,80
GPM - 007	1.445,08		1.539,01	1.654,44
GPM - 008	1.502,88		1.600,57	1.720,61
GPM - 009	1.563,00		1.664,60	1.789,44
GPM - 010	1.625,53		1.731,19	1.861,03

GPM - 011	1.690,55		1.800,44	1.935,47
GPM - 012	1.758,16		1.872,44	2.012,87
GPM - 013	1.828,49		1.947,34	2.093,39
GPM - 014	1.901,63		2.025,24	2.177,13
GPM - 015	1.977,70	MÉD.TÉCNICO	2.106,25	2.264,22
GPM - 016	2.056,81		2.190,50	2.354,79
GPM - 017	2.139,08		2.278,12	2.448,98
GPM - 018	2.224,64		2.369,24	2.546,93
GPM - 019	2.313,62		2.464,01	2.648,81
GPM - 020	2.406,17		2.562,57	2.754,76
GPM - 021	2.502,41		2.665,07	2.864,95
GPM - 022	2.602,51		2.771,67	2.979,55
GPM - 023	2.706,62		2.882,55	3.098,74
GPM - 024	2.814,88		2.997,85	3.222,69
GPM - 025	2.927,48		3.117,77	3.351,60

GPM - 026	3.044,57	3.242,47	3.485,65
GPM - 027	3.166,35	3.372,16	3.625,07
GPM - 028	3.293,00	3.507,05	3.770,07
GPM - 029	3.424,72	3.647,33	3.920,88
GPM - 030	3.561,71	3.793,22	4.077,71

ANEXO V - TABELA SALARIAL GPS

MÉDIO

INICIAL GPM 001

FINAL GPM 026

M. TÉCNICO

INICIAL GPM 008

FINAL GPM 030

GPS - GRUPO DE PESSOAL NIVEL SUPERIOR		SET/2013	SET/2014	
REFERENCIA	AGO/2013	ATIV.MEIO	CORRE. 6,5%	CORRE. 7,5%
GPS -001	3.727,43		3.969,71	4.267,44
GPS -002	3.876,53		4.128,50	4.438,14
GPS -003	4.031,58		4.293,63	4.615,66
GPS -004	4.192,85		4.465,39	4.800,29
GPS -005	4.360,56			

			4.644,00	4.992,30
GPS -006	4.534,98		4.829,75	5.191,99
GPS -007	4.716,39		5.022,96	5.399,68
GPS -008	4.905,05		5.223,88	5.615,67
GPS -009	5.101,24		5.432,82	5.840,28
GPS -010	5.305,29		5.650,13	6.073,89
GPS -011	5.517,50		5.876,14	6.316,85
GPS -012	5.738,21		6.111,19	6.569,53
GPS -013	5.967,74	ATIV. FIM	6.355,64	6.832,31
GPS -014	6.206,45		6.609,87	7.105,61
GPS -015	6.454,71		6.874,27	7.389,84
GPS -016	6.712,88		7.149,22	7.685,41
GPS -017	6.981,41		7.435,20	7.992,84
GPS -018	7.260,67		7.732,61	8.312,56
GPS -019	7.551,09		8.041,91	8.645,05
GPS -020	7.853,14			

			8.363,59	8.990,86
GPS -021	8.167,26		8.698,13	9.350,49
GPS -022	8.493,95		9.046,06	9.724,51
GPS -023	8.833,71		9.407,90	10.113,49
GPS -024	9.187,06		9.784,22	10.518,04
GPS -025	9.554,54		10.175,59	10.938,75
GPS -026	9.936,72		10.582,61	11.376,30
GPS -027	10.334,18		11.005,90	11.831,34
GPS -028	10.747,54		11.446,13	12.304,59
CONSULTOR		GPS - 003		
ESPECIALIZAÇÃO		GPS - 006		
MESTRADO		GPS - 009		
DOUTORADO		GPS - 014		
	ATIVIDADE MEIO			
INICIAL		GPS - 001		
FINAL		GPS - 023		
	ATIVIDADE FIM			
INICIAL		GPS - 003		
FINAL		GPS - 028		

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.