

## **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES, REFERENTE À CAMPANHA SALARIAL DOS EMPREGADOS PÚBLICOS DO IPA - DATA-BASE - 1º DE SETEMBRO DE 2013.**

A presente pauta de reivindicações fundamenta-se nas deliberações da Assembléia Geral Extraordinária, realizada pelo Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Agricultura e Meio Ambiente do Estado de Pernambuco - **SINTAPE**, no dia 25 de julho de 2013, concernentes às reivindicações dos trabalhadores, cumpridas as formalidades legais pelo Estatuto Social do Sindicato.

### **CLÁUSULA PRIMEIRA – DAS PERDAS SALARIAIS**

O IPA reajustará no mês de setembro de 2013, os salários de seus empregados, com base na taxa de crescimento da Receita do Estado do ano de 2012 e o IPCA entre 1º de setembro de 2012 a 31 de agosto de 2013 (**IPCA + PIB Estadual** )

### **CLÁUSULA SEGUNDA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

O **Plano de Cargos, Carreira e Salários (2008)**, deverá no prazo de 90 dias, implementar mecanismos capazes de provocarem as devidas progressões e tempo de serviço (2006-2013) previstas no mesmo e no ACT 2008.

O IPA implantará automaticamente **05 (cinco) referencias** de sua Tabela Salarial para cada empregado até o dia 30 de setembro de 2013, referente às **Progressões** que não foram implementadas em **FEV/2009, 2010, 2011, 2012 e 2013**.

O IPA fará no prazo de **90 dias** a partir da assinatura deste Acordo a revisão e homologação do seu Plano de Cargos Carreiras e Salários (PCCS) corrigindo assim as distorções existentes sob pena de ser multado de acordo com o item 15.45.

O IPA implantará a titularidade (Especialização) prevista no PCCS, aprovada em 2008, até 31 de dezembro de 2013.

### **CLÁUSULA TERCEIRA – DESVIO DE FUNÇÃO**

O IPA, mediante requerimento dirigido à sua Direção, enquadrará os Empregados em Desvio de Função à medida em que restem vagas nos respectivos Cargos, desde que não haja alteração de nível.

#### **CLÁUSULA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRAIS**

O IPA concederá a seus empregados por ocasião das férias, uma gratificação de férias de R\$ 800,00 (oitocentos reais). A referida gratificação corresponde á complementação de um 1/3 (um terço) assegurado na Constituição Federal.

Os empregados cujo valor de 1/3 (um terço), garantido na Constituição Federal, ultrapassem a referida gratificação, não farão jus à 20% do valor do 1/3 Constitucional.

#### **CLÁUSULA QUINTA – 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, Medicina Veterinária, Química e Arquitetura e afins.

Para os empregados investidos no cargo de Assistente de Pesquisa e Agente de Extensão Rural (Técnicos Agrícolas), o IPA implantará em sua Matriz Salarial o valor inicial de **R\$ 2.500,00 ( Dois mil e quinhentos reais)** valor fixado para os profissionais acima citados, alterando-se proporcionalmente assim as demais referencias da Tabela Salarial.

#### **CLÁUSULA SEXTA – UTILIZAÇÃO DE MEIOS DE COMUNICAÇÃO**

O IPA permitirá a utilização do Malote Postal e do Fax pelo Sindicato.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – PAGAMENTO DE DIÁRIAS**

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

#### **CLAUSULA OITAVA – ESPECIALIZAÇÃO, MESTRADO E DOUTORADO**

O IPA estenderá para todos empregados a liberação com vencimentos integrais, para Cursos de Graduação, Especialização, Mestrado, Doutorado e pós-Doutorado.

O IPA incluirá na Comissão de Indicação para os respectivos Cursos, **01** integrante do Sintape, **01** representante dos Trabalhadores da Extensão e **01** representante dos Recursos Hídricos, **objetivando a modificação dos critérios, em especial o numero de vagas e ampliação das áreas de conhecimento**, possibilitando a participação de todos.

#### **CLAUSULA NONA - LICENÇA MATERNIDADE**

O IPA garantirá às suas empregadas, **180** (cento e oitenta) dias de licença maternidade e para os empregados, 15 dias de licença paternidade, conforme Lei complementar 091 de 21 de junho de 2007, do Governo do Estado.

#### **CLAUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO SAD-RH**

O IPA implantará uma gratificação no valor de **R\$ 800,00** (oitocentos reais), para os empregados que participem diretamente no Cadastro, Recursos Humanos, Financeiro e Elaboração do Sistema de Folha de Pagamentos (SAD-RH) e compras.

#### **CLAUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – CONVÊNIOS COM FACULDADES**

O IPA fará convênios com Faculdades/Universidades **no Recife e no interior**, visando reduzir os valores das mensalidades, para que seus empregados se capacitem e especializem-se e melhor atendam as necessidades da Empresa sendo os mesmos extensivos a seus dependentes e cônjuges.

Caso não seja possível, o IPA fará automaticamente o cadastro dos seus empregados e dependentes ao Sistema de Convênios do IRH.

#### **CLAUSULA DÉCIMA SEGUNDA – GRATIFICAÇÃO**

O IPA estenderá a gratificação concedida aos Assistentes Administrativos da Sede, para os empregados da referida função das Estações Experimentais, Gerencias Regionais de Ater, Escritórios locais e responsáveis pelos Escritórios locais.

O IPA estenderá igual gratificação aos empregados, que além de suas atividades funcionais exercer a função de motorista regularmente.

O IPA acrescentará 04 Referencias em seu PCCS aos Empregados de Nível Fundamental e Médio, que tenham concluído o Curso Superior e 08 referencias para os que realizaram pos-graduação.

O IPA incorporará ao salário as Gratificações recebidas por seus empregados que por 07 (sete) anos desempenharam as funções de forma ininterrupta e por 10 (dez) anos com interrupções prevalecendo a de maior valor tendo em vista o princípio da estabilidade financeira e fará as devidas atualizações sempre que houver a assinatura de novos Acordos Coletivos.

### **CLAUSULA DECIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

O IPA realizará Concurso Público visando atender as necessidades provocadas especialmente pelas Chamadas Públicas e a possível universalização dos Serviços de Ater, no prazo máximo de 180 dias a partir da assinatura deste Acordo Coletivo.

Melhorará a comunicação das suas ações dentro do IPA, assim como um planejamento devido para a execução das mesmas e posteriormente avaliação participativa destas.

Que os extensionistas realizem prioritariamente ações estruturadoras de Ater, conforme preconiza a Política Nacional de Assistência Técnica e Extensão Rural (PNATER), e não ações pontuais, inclusive trabalhos que poderiam ser executados por outros órgãos como ADAGRO/PRORURAL.

Recursos permanentes e disponíveis para custeio de consertos e manutenção de veículos e equipamentos e melhorias das infra-estruturas dos escritórios locais e das Estações Experimentais.

Criação de um uniforme Padrão para trabalho, não só de proteção, mas também um fardamento que facilite a identificação do empregado no dia a dia de trabalho.

O IPA aplicará punições aos seus Diretores, Coordenadores, Gerentes, Supervisores, Chefes e outros que intentarem **Assédio Moral** aos seus colaboradores, criará uma comissão para avaliar os casos pertinentes no prazo de 30 dias após a assinatura deste Acordo Coletivo.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ACORDO ANTERIOR**

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

#### **14.1- GARANTIA NO 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 tentarem obter a terminação dos seus contratos individuais de trabalho por iniciativa do Instituto acordante e sem justo motivo, poderão renunciar a garantia de emprego prevista nesta cláusula.

#### **14.2 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O IPA pagará a partir da assinatura deste acordo, adicional de insalubridade aos empregados que desenvolvam atividades laborativas, expostos a agentes nocivos à saúde, desde que comprovadamente através de perícia técnica, os níveis insalutíferos estejam acima dos limites de tolerância no prazo máximo de 90 dias.

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. (LTH, PPP).

#### **14.3 - ADICIONAL DE INTERIORIZAÇÃO**

É devido aos empregados do IPA, inclusive aos que estiverem participando de cursos de Graduação e Pós-Graduação bem como os que estejam participando de treinamentos e cursos nas áreas afins, Taxa de Interiorização, correspondentes à proporção e distância entre a Sede da Empresa e a Estação Experimental, Gerencias e Escritórios onde estão lotados, nos seguintes percentuais, incidentes sobre os respectivos salários base:

de 20Km a 100Km .....	20%
de 101Km a 200Km .....	22%
de 201Km a 300Km .....	25%
de 301Km a 400Km.....	28%
acima de 400Km.....	30%

Aos empregados do IPA que se encontrem prestando serviços no Polígono da maconha, o IPA adimplirá este percentual em **40% do Salário Base**, inclusive aos das suas Estações Experimentais.

#### **14.4 - SEGURO DE VIDA**

O IPA concederá a todos os seus empregados um seguro de vida com apólice no valor de **R\$ 30.000,00** (trinta mil reais).

#### **14.5- TRANSFERÊNCIAS**

O IPA criará dentro do seu Plano de Cargos e Salários em vigor, mecanismo que regulamentem criteriosamente as transferências por necessidade de serviço.

Em casos de Transferências por necessidade de serviços, o IPA concederá percentual correspondente a **25% do Salário Base** como Adicional de Transferência.

#### **14.6 - CONCESSÃO DO VALE TRANSPORTE:**

O IPA, concederá aos seus empregados subsídio para fazerem face as despesas com seus deslocamentos de casa para o trabalho e vice-versa, inclusive nos municípios onde situem-se suas Estações Experimentais, Superintendências Regionais e Escritórios Locais, mediante o fornecimento de bilhetes do tipo "Vale-transporte", ou transforme em pecúnia onde o sistema de Vale-Transporte não seja regulamentado.

Para participar deste benefício, o Empregado contribuirá, mensalmente, em folha de pagamento, com o equivalente a **1% (um por cento) do seu Salário Base**, cabendo a Empresa a complementação, no que exceder deste valor, para atingir o valor total do benefício.

A partir da vigência deste Acordo Coletivo, o IPA se obrigará a fazer a recarga dos Vales Transporte de **forma quantitativa, sem proceder os descontos dos créditos porventura existente.**

Fica assegurado ainda que o quantitativo de Vale-transporte será o correspondente aos dias úteis e efetivos de trabalho, dependendo das necessidades reais de trajeto e locomoção do empregado apuradas em levantamento específico.

Ao Instituto Acordante, é reservado o direito de, a partir do conjunto de avaliações específicas dos roteiros e necessidades reais de demanda de serviços de Transportes Coletivos, bem como do levantamento cadastral de endereço residencial de seus Empregados, realizados através de seus órgãos de Recursos Humanos, redimensionar, a qualquer tempo, os quantitativos concedidos.

#### **14.7- PAGAMENTO ANTECIPADO DE FRAÇÃO DO 13º. SALÁRIO:**

O IPA concederá aos seus Empregados pagamento antecipado equivalente a 50% (cinquenta por cento) do seu 13º Salário, a qualquer tempo, exceto o mês de janeiro, mediante solicitação prévia do interessado de, no mínimo, 30 (trinta) dias, tendo como base o Salário do mês da solicitação.

Não farão Jus a esta antecipação aqueles Empregados que já tenham percebido por ocasião de suas férias.

#### **14.8 - ESTÍMULO A APOSENTADORIA**

O IPA constituirá comissão paritária, composta por representantes do SINTAPE, e da EMPRESA signatária deste instrumento normativo, com a finalidade de promover estudos relativos a implantação de **Plano de Previdência Privada**, prevendo a complementação de renda como fator de estímulo á aposentadoria dos empregados.

#### **14.9 - PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO:**

O IPA Constituirá Comissão Paritária e apresentará Plano de Capacitação do Pessoal de seus empregados até o mês de dezembro 2013, possibilitando aos mesmos a oportunidade de fazerem **Cursos de Graduação e Pós-Graduação** em áreas fins da Empresa dando conhecimento a categoria no exercício anual, disponibilizando oportunidades a todos os seus Empregados. Sendo Anualmente contemplados **20 de Nível Fundamental, 20 de Nível Médio e 10 de Nível Superior.**

#### **14.10 - LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS E DE ASSOCIAÇÕES:**

O Instituto Acordante liberará, por tempo integral, Empregados de seu quadro, legalmente eleitos para mandato de Diretor do SINTAPE, Asser e Coopemater sem Prejuízo de Direitos e Vantagens Trabalhistas, previstos neste Acordo e em legislação aplicável, com Ônus para o referido Instituto.

Fica assegurado ainda, a liberação parcial de empregados, por prazo máximo de 05 (cinco) dias, consecutivos ou não, conforme decisão do SINTAPE, comunicada previamente através de ofícios a Diretoria do respectivo Instituto Acordante, nos seguintes termos:

A cada 90 (noventa) dias, de um filiado por cada Seção Sindical.

A cada 01 (um) ano, de todos os Delegados Sindicais representantes de suas bases, desde que não contrarie os interesses de trabalho.

Fica assegurado, ainda, o livre acesso de Dirigentes Sindicais a todas às Dependências do Instituto Acordante para o exercício de suas atividades Sindicais, bem como convocarem a participação de contatos, Reuniões e Assembléias Sindicais.

#### **14.11 - DEPENDENTES DEFICIENTES FÍSICOS E MENTAIS:**

Aos empregados do IPA, que possuírem esposo (a) e filho(a,os,as) dependentes portador de Deficiência Físico Sensorial ou Mental que o torne incapaz de prover a própria subsistência, comprovado mediante laudo médico, será concedido auxílio financeiro no valor equivalente a **R\$ 1.356,00** (hum mil, trezentos e cinqüenta e seis reais) por mês para fazer face as despesas com Tratamento Específico, independente da idade do deficiente.

O IPA, concedera, no prazo de **90 (noventa)** dias atendimento aos pedidos de Jornada Especial de Trabalho aos Empregados beneficiados por esta Cláusula, garantindo-lhes todos os Direitos e Vantagens como se em Pleno Exercício estivessem, facultando-lhes a transferência para Município que ofereça melhores condições Médico-Hospitalar para tratamento à respectiva Deficiência.

Em caso de acompanhamento hospitalar do filho, deficiente, o IPA abonará as respectivas faltas do empregado, através de declaração médica.

Os dois parágrafos anteriores, também aplicam-se aos pais e cônjuges.

#### **14.12 - COMISSÃO DE RESOLUÇÕES DE CONFLITOS:**

O IPA, constituirá, no prazo de **60 (sessenta)** dias, a contar da assinatura deste Acordo, Comissões de Resoluções de Conflitos, composta por representantes do Instituto e Sindicato, para análise prévia das controvérsias por ventura suscitadas em razão da aplicação deste instrumento e dos Dissídios Individuais, com vistas a subsidiar as decisões das Diretoria do Instituto.

#### **14.13 - TICKET REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO**

O IPA concederá a seus empregados, **22 (vinte e dois) tickets refeição** ou alimentação por mês, com valor facial de R\$ 26,00 (vinte e seis reais) cada, inclusive no período em que o mesmo encontre-se em gozo de férias e licença médica.

Parágrafo Único - O IPA concederá a todos os seus empregados **no mês de dezembro** mais 22 (vinte e dois) tickets Refeição ou Alimentação com valor facial de **R\$ 26,00** (vinte e seis reais) cada, a título de Bonificação Natalina.

#### **14.14 - FUNÇÃO GRATIFICADA:**

O IPA assegurará um percentual mínimo de 70% (setenta por cento) de Funções Gratificadas no Organograma do Instituto, a serem exercidas por Empregados dos seus respectivos Quadros de Pessoal.

#### **14.15 - CUSTEIO DE MATERIAL ESCOLAR**

O IPA concederá a seus empregados o valor de **R\$ 450,00** (quatrocentos e cinquenta reais) por cada filho, com adimplência semestral **no início do ano letivo e no mês de junho**, com a finalidade de custear à aquisição de material escolar, que estejam matriculados em estabelecimentos de ensino infantil, fundamental, médio e superior, desde os **02 anos até 25 anos de idade** ou até a conclusão do ensino superior.

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

#### **14.16 - EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS**

O IPA, por ocasião do pagamento de férias do empregado, antecipará Pagamento de Salário Integral, mediante requerimento pelo interessado com antecedência de no mínimo 60 (sessenta) dias no mesmo Valor dos Vencimentos do Empregado, a serem descontados em **10 (dez) parcelas mensais**, com **02 (dois) meses** de carência, sem incidência de Juros ou Correção Monetária.

#### **14.17 - FORTALECIMENTO DO INSTITUTO**

O IPA destinará mensalmente **20 % (vinte por cento) de sua folha bruta**, bem como **outros 20% resultantes das Chamadas Públicas**, para investimentos em equipamentos e infra-estruturas, para modernização das suas unidades físicas.

Fica assegurada a participação dos Empregados do IPA, indicados em Assembléia, na elaboração e implementação de Planos de Trabalho resultantes da aplicação destes recursos, na respectiva Empresa, proporcionando melhores condições de trabalho.

#### **15.18 - RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS**

O Instituto Acordante, não imporá qualquer restrição, mediante sanção a seus Empregados, em razão de Ajuizamento de Reclamações Trabalhistas (pretéritas e futuras).

#### **14.19 - AUXÍLIO SAÚDE**

O Instituto Acordante manterá convênios para Assistência Médica Odontológica de seus Empregados e dependentes, nos seguintes termos:

a) O IPA subsidiará aos seus Empregados e dependentes as mensalidades consignadas em Folha de Pagamento, destinadas aos Planos ou Seguros de Saúde Médico-Odontológicos, conforme a tabela abaixo:

<u>NÍVEIS</u>	<u>SALARIAS</u>	<u>IPA</u>	<u>EMPREGADOS</u>
713,00	A 2.219,00	100%	0%
2.220,00	A 4.278,00	80%	20%
4.279,00	A 6.417,00	60%	40%
ACIMA DE	6.417,00	40%	60%

b) O IPA permitirá que seus ex-empregados continuem usando o plano de saúde, no qual estejam vinculados por ocasião de seu afastamento por aposentadoria ou por extinção do contrato, ficando o Instituto desobrigado de praticar o subsídio.

c) Quando o empregado optar por plano de saúde administrado pela ASSER-PE terá direito ao auxílio saúde objeto desta cláusula.

d) O IPA manterá os subsídios objeto desta cláusula, para os empregados que estejam comprovadamente no gozo de auxílio doença e/ou invalidez temporária, estando condicionado o recebimento de comprovação junto à empresa, do pagamento efetuado pelo empregado da sua parte.

#### **14.20 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA**

Em caso de concessão de auxílio doença pela Previdência Social, fica assegurado ao Empregado do IPA, a complementação Salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e o total de vantagens por eles percebidas mensalmente, atualizadas.

a) A concessão do benefício previsto nesta cláusula será devida pelo período de **06 (seis) meses** prorrogável por igual período, para cada licença concedida e, facultando-se ao Instituto submeter o empregado à junta médica, após o período de 04(quatro) meses de licença.

b) Quando o Empregado não fizer jus à concessão do Auxílio doença, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, receberá a complementação referente a parte que lhe é devida durante **06 (seis) meses** desde que constatada a doença por médico indicado pelo Instituto.

c) Enquanto ocorrer o não conhecimento do benefício a ser concedido pela Previdência Social, a Empresa pagará aos vencimentos integrais do Empregado, para posterior ressarcimento do valor referente à Previdência.

d) Fica o Empregado obrigado a comunicar ao Instituto o valor do benefício pago pela Previdência, no prazo máximo de **05 (cinco) dias úteis** após o recebimento do mesmo, sob pena de perder o direito à complementação.

e) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o dos demais empregados.

#### **14.21- JORNADA DO ESTUDANTE**

Fica assegurado aos Empregados do IPA, regularmente matriculados em Cursos de 1º, 2º. ou 3º. graus, Horário Especial, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o do Instituto, sem prejuízos do exercício do cargo.

No caso dos Empregados de **Nível Médio**, devidamente recomendados pela **Comissão de Capacitação**, os mesmos serão remanejados para unidades mais próximas dos Centros Acadêmicos.

#### **14.22 - ALTERAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO DEDICAÇÃO INTEGRAL**

Os contratos individuais de Trabalho celebrados entre o IPA e seus Empregados, a qualquer tempo, ficam alterados para que não se exija daqueles, dedicação integral, facultando-se a acumulação de Emprego desde que com Jornada de Trabalho Compatível.

#### **14.23 - SUBSTITUIÇÃO DE COMISSIONADOS**

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

#### **14.24 - TREINAMENTO**

O IPA manterá o seu **Programa Permanente de Treinamento** (atualização/aperfeiçoamento) de todos os seus Quadros Funcionais, destinando mensalmente **R\$ 10.000,00** (dez mil reais) para o referido treinamento.

Para os treinamentos em **Cursos de Pós-Graduação**, participará um representante dos Empregados, indicado pelo Sindicato, para compor o **Comitê Específico**, com mandato igual aos demais Membros, que selecionará as vagas e indicações para os respectivos Treinamentos, **bem como, avaliar pós-Cursos.**

#### **14.25 - MORADIA**

Ao Empregado que residir no local de Trabalho e/ou em Imóveis funcionais da Empresa, fica assegurada a moradia em condições de Habitabilidade, cuja conservação ficará a cargo do referido Empregado.

#### **14.26 - LICENÇA FILHO ADOTIVO**

Fica assegurado ao empregado (a) do IPA que comprovadamente adotar crianças com até **12 (doze) anos de idade**, licença remunerada com afastamento das atividades, por **120 (cento e vinte) dias**, contados a partir da data da adoção ou da data de comunicação do Instituto.

Na hipótese do casal adotante ser empregado do mesmo Instituto, o afastamento será concedido apenas à empregada.

#### **14.27 - AUSÊNCIAS REMUNERADAS**

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

a) Por 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a) ou filho(a) e pais.

b) Por 03 (três) dias consecutivos e 02 (dois) alternados, por ano, para tratar de assuntos particulares, com comunicação prévia de 48 (quarenta e oito) horas à chefia imediata, não cumulativos.

c) Por 07(sete) dias para acompanhamento hospitalar de cônjuge, filhos ou pais, quando definitivamente expressa por médicos que esteja prestando atendimento.

#### **14.28 - PUBLICAÇÃO DE PROMOÇÕES**

Serão publicados no Boletim de Comunicação Administrativa ou qualquer outro meio de comunicação aberta, todas as promoções gerais e esporádicas concedidas pelo IPA.

#### **14.29 - UNIFORMES, ROUPAS E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

O Instituto Acordante, fornecerá, gratuitamente, a seus empregados **no prazo de 30 (trinta) dias** a partir da assinatura deste Acordo

Coletivo de Trabalho, uniformes, roupas e equipamentos de proteção individual em qualidade e quantidade suficientes, conforme a função e as condições de trabalho recomendarem, bem como exigirá das prestadoras de serviços e cooperativas o cumprimento do teor desta cláusula.

#### **14.30 - VERBAS RESCISÓRIAS**

Estabelecem as partes, que ao IPA impõe-se multa pela não quitação e pagamento das verbas rescisórias de seus empregados, quando demitidos, conforme Legislação em vigor (**Artigo 477 da CLT**).

#### **14.31 - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

O IPA encaminhará relação nominal de todos os seus empregados, com cópia das respectivas guias de Recolhimento de Mensalidade Sindical, contribuição Sindical e taxa assistencial, a cada pagamento e efetuação de desconto, no prazo máximo de 05 (cinco) dias após o Recolhimento.

#### **14.32 - QUADROS DE AVISOS**

O SINTAPE poderá colocar nas dependências das unidades do IPA Quadros de Avisos, em dimensões iguais aos quadros de avisos desses órgãos, em lugares de Destaque sem qualquer censura prévia, para divulgação de matérias de interesse da categoria.

#### **14.33 - ADIANTAMENTO INTEGRAL DO SALÁRIO REFERENTE AS FÉRIAS**

O IPA aplicará o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, no que diz respeito ao adiantamento integral do salário referente ao mês de férias, respeitados os descontos Legais.

#### **14.34 - AUXÍLIO CRECHE**

Fica assegurado aos Empregados do IPA, Auxílio Creche, por filho com idade entre **0 (zero) e 06 (seis) anos**, incluso o primeiro dia e até o último do segundo, no valor de **R\$ 250,00** (duzentos e cinquenta reais).

#### **14.35 - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

Fica assegurado aos Empregados do IPA, Auxílio Educação, por filho com idade entre **07 (sete) até 25 anos** ou enquanto estiver matriculado em curso superior e para o próprio empregado, no valor equivalente a **R\$ 250,00** (duzentos e cinquenta reais).

#### **14.36 - GRATIFICAÇÃO APOSENTADORIA**

Será devido aos empregados da Empresa IPA, por ocasião da efetivação através do INSS da Aposentadoria por Tempo de Contribuição, Efetivo Desligamento do Instituto e por Invalidez por doença ou por acidente, uma Gratificação no valor correspondente a **oito vezes** a última remuneração do empregado.

A Gratificação assegurada na alínea anterior deverá corresponder ao valor da remuneração vigente no mês do seu efetivo Pagamento.

#### **14.37 - ABONO PIS/PASEP**

O IPA efetuará em folha de pagamento os abonos e compensações devidas quanto ao PIS/ PASEP de seus empregados.

#### **14.38 - AUXÍLIO FUNERAL**

Fica assegurado aos Empregados do IPA, ou a seus familiares, considerando-se com tal pai, mãe, cônjuge, companheiro(a), filhos (as), Auxílio Funeral, por ocasião de óbito de empregado ou pai, mãe, cônjuge, companheiro(a), filhos (as), no valor equivalente a **08 (oito) vezes o menor salário base adimplido pelo IPA**, trinta dias após o óbito.

#### **14.39 - ACESSO ÀS INFORMAÇÕES**

O Instituto Acordante fornecerá declarações ao Empregado ou lhes dará acesso ao conjunto de dados e informações, integrantes da sua Ficha Funcional bem como os assentamentos funcionais contidos na Empresa, desde que solicitada pelo interessado ou seu procurador legal.

#### **14.40 - LIBERAÇÃO DOS TRABALHADORES**

O Instituto Acordante se compromete a liberar os seus empregados para participarem de Eventos Sindicais ou da Categoria Profissional.

#### **14.41 - CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

O IPA manterá em seu Conselho de Administração um representante do SINTAPE em sua composição, com direito a voz e voto.

#### **14.42 - COMISSÃO DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

O IPA manterá a partir da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, como determina a NR 05, a **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA** em todas as Gerencias Regionais e Estações Experimentais.

#### **14.43 - EMPREGADOS ABSORVIDOS**

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

#### **14.44 - TAXA ASSISTÊNCIAL**

A empresa acordante descontará no mês de setembro do ano em curso, em favor do sindicato acordante, o equivalente a **2% (dois por cento)** do Salário Base, de cada um dos seus empregados, na assinatura deste acordo.

O referido desconto será efetuado a título de Taxa Assistencial, em função dos ganhos obtidos na Data-Base, conforme dispõe o Artigo 8º, Inciso IV da Constituição Federal.

Será facultado ao Empregado o direito de manifestar eventual oposição ao desconto, no prazo máximo de **07 (sete) dias**, contado da assinatura deste Acordo, em correspondência endereçada ao SINTAPE, com cópia protocolizada na Gerência de Recursos Humanos do Instituto acordante.

#### **14.45 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

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

#### **14.46 - LICENÇA PRÊMIO ESPECIAL**

É devido pelo Instituto a todos seus empregados a cada 10 (dez) anos de prestação de serviços, a qualquer tempo completados, Licença Prêmio, por 06 (seis) meses e, após este período, mais 03 (três) meses a cada 05 (cinco) anos, retroativos a janeiro de 2001, aos anteriormente contratados.

Por Licença Prêmio, entende-se o afastamento das

atividades, mantida a integral remuneração do empregado, inclusive preservando-se seu transcurso para contagem de tempo de serviço e percepção de todos os direitos e vantagens.

Nos casos de solicitação dos empregados por necessidade financeira, ou por aposentadoria e/ou por ocasião do efetivo desligamento do Instituto ou falecimento, os empregados do IPA, ou seus familiares perceberão, também os valores correspondentes às Licenças Prêmios não gozadas.

Caso não consiga o retorno deste benefício, deverá ser computado de forma proporcional, o tempo de serviço residual que não foi suficiente para completar um novo quinquênio.

#### **14.47 - PRESERVAÇÃO DE DATA- BASE**

O IPA reconhece o dia 1º (primeiro) de setembro como sendo a Data - Base de seus empregados.

#### **14.48 - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange a todos os empregados do IPA, assim como aqueles admitidos na forma da Lei, durante o prazo de vigência do presente Acordo.

#### **14.49 - VIGÊNCIA**

Este Acordo Coletivo de Trabalho terá validade de 1º de setembro de 2013 a 31 de agosto de 2014, podendo ser alterado mediante instrumento competente, por iniciativa comum das partes, mantendo-se a data base da categoria em 1º de setembro.

Recife, 25 de julho de 2013.

MANOEL SARAIVA MARQUES  
Presidente - SINTAPE