

## **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES, REFERENTE À CAMPANHA SALARIAL DOS EMPREGADOS PÚBLICOS DO INSTITUTO AGRONOMICO DE PERNAMBUCO-IPA, DATA-BASE PRIMEIRO DE SETEMBRO DE 2017.**

A presente pauta de reivindicações fundamenta-se nas deliberações da Assembleia Geral Extraordinária, realizada pelo Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Agricultura e Meio Ambiente do Estado de Pernambuco - SINTAPE, no dia 31 de julho de 2017, concernente às reivindicações dos trabalhadores, cumpridas as formalidades legais pelo Estatuto Social do Sindicato. Após consulta ao conjunto de empregados da sede e das unidades do interior.

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

O IPA reajustará no mês de setembro de 2017, os salários de seus empregados, com base no IPCA entre 1º de setembro de 2014 a 31 de agosto de 2017.

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

O **Plano de Cargos, Carreira e Salários, implantado pelo IPA em (2008)** e revisado por três vezes, sendo a última concluída em 15/08/2015, deverá no prazo máximo de 90 dias, implementar mecanismos capazes de adimplir as progressões devidas e o tempo de serviço do período de (2006 - 2017) previstas no mesmo e no ACT de 2008.

O IPA implantará automaticamente **as referencias** alusivas às **Progressões** que não foram implementadas **previstas em seu PCCS em FEV/2009**, de sua Tabela Salarial para cada empregado até o dia 30 de setembro de 2017, **ou seja, de 2010 a 2016.**

O IPA fará no prazo de **90 dias** a partir da assinatura deste Acordo a 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 22.45.

O IPA implantará a titularidade (Especialização, Mestrado e Doutorado) previstas no PCCS aprovada em 2008 que ainda não foram efetivadas.

O IPA aplicará a retroatividade da titularidade de seus empregados, a quem é de devido, no prazo de **90 dias** a partir da assinatura deste Acordo.

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

O IPA, regularizará, imediatamente todas as situações de seus empregados, que se encontram em desvio de função, através de requerimento dirigido à sua Direção, enquadrando-os 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\$ 1.000,00 (hum mil reais)**. A referida gratificação corresponde a complementação do **1/3 (um terço)** assegurado na Constituição Federal.

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

#### **CLÁUSULA 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, Veterinária, Química e Arquitetura.(e afins).

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

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA SETIMA – PAGAMENTO DE DIÁRIAS**

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

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

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

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

## **CLAUSULA OITAVA - LIBERAÇÃO PARA GRADUAÇÃO, ESPECIALIZAÇÃO, MESTRADO E DOUTORADO.**

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

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

A Comissão de Avaliação para os respectivos Cursos, será formada por um representante das Diretorias existentes no IPA, além de um integrante do Sintape, objetivando a modificação dos critérios, em especial o número de vagas e ampliação das áreas de conhecimento, possibilitando a participação de todos os seus empregados.

## **CLÁUSULA NONA – LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE**

O IPA garantirá às suas empregadas, **180 (cento e oitenta) dias** de licença maternidade, conforme Lei Federal 13.257 de 08 de março de 2016, e para os empregados, **30 dias de licença paternidade**.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO SAD-RH**

O IPA implantará uma Gratificação no valor de **R\$ 800,00 (oitocentos centos reais)**, para os empregados que participem diretamente no sistema de folha de pagamento (SAD-RH).

## **CLAUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS COM INSTITUIÇÕES DE ENSINO**

O IPA firmará convênios com instituições de ensino, para que seus empregados se capacitem e melhor atendam as necessidades da Empresa; sendo os mesmos extensivos aos 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 promoverá alterações no seu regimento interno, possibilitando conceder gratificações aos que exerçam funções Gerenciais (secretárias, fiscal de campo e outras áreas) nas Estações, CPC, Gerências Regionais e Escritórios locais.

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

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

O IPA realizará **Concurso Público** visando atender suas necessidades de pessoal técnico, provocadas especialmente diante da possível universalização dos **Serviços de Ater**, preconizada na Lei 12.897 que instituiu a ANATER, de maneira a atender no mínimo 60% das famílias agricultoras do estado de Pernambuco, bem como suprir suas

necessidades de Pesquisadores, pessoal administrativo e de campo no prazo máximo de 180 dias a partir da assinatura deste **Acordo Coletivo**.

O IPA melhorará a comunicação/divulgação das suas ações através de um planejamento e programa, a ser executado por sua gerencia de Comunicação dando assim ampla divulgação das mesmas e realizará posterior avaliação participativa destas.

Os extensionistas do IPA realizarão prioritariamente ações estruturadoras de ATER, conforme preconiza a **Política de Assistência Técnica e Extensão Rural (PNATER)** e não ações pontuais, inclusive trabalhos que poderiam ser executados por outros órgãos como ADAGRO/PRORURAL.

O IPA terá recursos financeiros permanentes e disponíveis para custeio das atividades do Instituto, consertos e manutenção de veículos, combustíveis, equipamentos e melhorias da infraestrutura e manutenção dos escritórios locais e das estações experimentais.

O IPA fornecerá anualmente uniforme padrão para trabalho, não só de proteção, mais também um fardamento que facilite a identificação do empregado no dia a dia de trabalho.

O IPA aplicará punições aos Coordenadores, Gerentes, Supervisores, Chefes e outros que intentarem **Assédio Moral** aos seus colaboradores, criando uma comissão para avaliar os casos considerados pertinentes no prazo de 30 dias após assinatura do ACT.

O IPA garantirá que 60% dos recursos gerados nas estações experimentais serão destinados a manutenção e reestruturação da infraestrutura da mesma, garantindo assim o bom funcionamento da unidade e melhores condições de trabalho aos funcionários.

#### **CLAUSULA DECIMA QUARTA - PROMOÇÕES VERTICAIS DO PCCS**

O IPA concederá a partir de setembro de 2017, promoção vertical por tempo na função, correspondente a um Nível Salarial na respectiva tabela, a cada dois anos para os seus empregados que completarem seu período aquisitivo até 31 de agosto de 2017.

#### **CLAUSULA DECIMA QUINTA - INCENTIVO A FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS EMPREGADOS**

O empregado que tenha concluído ou venha a concluir curso em nível imediato superior ao qual prestou concurso e/ou foi admitido, receberá como vantagem de aperfeiçoamento Profissional, o valor correspondente a 20% sobre o seu Salário Base, bem como o direito a participar do Processo Seletivo para cursos de Pós-Graduação, correlatos a sua área de atuação.

O empregado que concluiu ou que venha a concluir Cursos de Pós- Graduação em áreas de interesse do IPA terá como vantagem de aperfeiçoamento Profissional, valor correspondente aos seguintes percentuais de acréscimos: 20% para Especialização; 25% para Mestrado e 30% para Doutorado, calculados sobre o seu salário base, podendo acumular até duas vantagens, desde que preenchidos os demais requisitos.

O IPA acrescentará em 20% sobre o seu Salário Base, aos Empregados de Nível Fundamental que concluírem o ensino Médio e 25% para os que concluírem o Curso Superior.

#### **CLAUSULA DECIMA SEXTA - VALE CULTURA**

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

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

#### **CLAUSULA DECIMA SÉTIMA - PONTO FACULTATIVO NA DATA DO ANIVERSÁRIO**

O IPA autoriza seus empregados a deixar de comparecer ao trabalho, caso queiram, na data de seu aniversário, sem prejuízo de sua remuneração.

#### **CLAUSULA DECIMA OITAVA - PAGAMENTO DA ANUIDADE DO CONSELHO REGIONAL**

O IPA pagará a anuidade do Conselho Regional de Registro Profissional para aqueles profissionais dos quais exijam o Registro no respectivo Conselho.

#### **CLAUSULA DECIMA NONA - RECESSO DE FINAL DO ANO**

O IPA suspenderá suas atividades no período compreendido de 24/12/2017 a 01/01/2018, visto que nesse período a demanda por seus profissionais é amplamente reduzida, além de visar efetiva e significativa economia de energia, combustível, água, telefonia e outros recursos.

#### **CLAUSULA VIGÉSIMA – PRÊMIO PRODUTIVIDADE**

O IPA, pagará no mês de dezembro de 2017, referente ao exercício de 2016, a todos seus empregados, a título de Prêmio por Produtividade, o valor do seu respectivo Salário Base. Tal prêmio não incorporará ao Salário para qualquer fim. O Prêmio por produtividade referente ao exercício de 2017, será pago nas mesmas condições acima descritas, em dezembro de 2018.

O IPA destinará as Taxas das atividades desenvolvidas pela equipe do escritório local, tais como elaboração de projetos, emissão de Laudos, Garantia Safra e CARs, sejam destinadas nos percentuais de 40% para a manutenção e aquisição de equipamentos para os escritórios, e 60% destinado para o técnico que a desenvolveu, a título de gratificação ao final do ano.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INCORPORAÇÃO DE GRATIFICAÇÕES AOS SALÁRIOS**

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

## **CLÁUSULA VIGESIMA SEGUNDA – CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES NOS ACORDOS ANTERIORES**

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

### **22.1 - 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 tencionarem obter a terminação dos seus contratos individuais de trabalho por iniciativa da Empresa acordante e sem justo motivo, poderão renunciar a garantia de emprego prevista nesta cláusula.

### **22.2 - 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 e ao calor do sol, desde que comprovadamente através de perícia técnica em seus locais de trabalho, os níveis insalutíferos estejam acima dos limites de tolerância, no prazo 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, em conformidade com as reais atividades desenvolvidas. (**LTCAT, PPP**).

### **22.3 - 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 10Km a 50Km ..... **20%**
- de 51Km a 100Km ..... **22%**

- de 101Km a 200Km ..... **24%**
- de 201Km a 300Km.....**26%**
- de 301Km a 400Km .....**28%**
- acima de 400Km.....**30%**

**Em virtude do alto risco e insegurança, o IPA concederá aos seus que se encontram prestando serviços no Polígono da maconha, o IPA adimplirá este percentual em 40% do Salário Base, inclusive aos das suas Estações Experimentais ali localizadas.**

#### **22.4 - SEGURO DE VIDA**

O IPA concederá a todos os seus empregados um seguro de vida com apólice no valor de **R\$ 40.000,00** (quarenta mil reais).

#### **22.5 - TRANSFERÊNCIAS**

O IPA criará mecanismo que regulamentem criteriosamente as transferências por necessidade de serviço, por meio de comissão específica.

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

Nestes casos o IPA arcará com os custos da realização da mudança do seu empregado.

Tal Comissão será formada por membros indicados pelo Sintape, da diretoria e funcionário, de forma paritária.

#### **22.6 - 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.

Quanto ao vale transporte em pecúnia, o IPA pagará o valor mensal em contracheque, correspondente aos dias úteis de cada mês, com descontos previsto no ACT de acordo com as faixas salariais.

Para participar deste benefício, o Empregado contribuirá, mensalmente, em folha de pagamento, com o equivalente a **0,5% (meio por cento) do seu Salário Base**, cabendo a Empresa a complementação, no que exceder deste valor, para atingir o valor total do benefício, inclusive no período de férias.

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.

À Empresa 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.

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

### **22.7 - 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 a remuneração do mês da solicitação.

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

### **22.8 - ESTÍMULO A APOSENTADORIA**

O IPA constituirá, no prazo de 90 dias, comissão paritária, composta por representantes do SINTAPE, 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 á aposentadoria dos empregados.

### **22.9 - PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO**

O IPA Constituirá Comissão Paritária e apresentará Plano de Capacitação do Pessoal de Nível Médio até o mês de dezembro 2017, 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**.

### **22.10 - LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS E DE ASSOCIAÇÕES**

A Empresa Acordante liberará, por tempo integral, Empregados de seu quadro, legalmente eleitos para mandato de Diretor do SINTAPE, Asser e Coopermater sem Prejuízo de Direitos e Vantagens Trabalhistas, previstos neste Acordo e em legislação aplicável, com Ônus para a referida Empresa.



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 à Diretoria da respectiva Empresa Acordante, nos seguintes termos:

- A cada 90 (noventa) dias, de um filiado por cada Seção Sindical.
- A integralidade de todos delegados sindicais, a cada 01 (um) ano, representantes de suas bases, desde que não contrarie os interesses de trabalho do IPA.
- Fica assegurado, ainda, o livre acesso de dirigentes Sindicais a todas as Dependências da Empresa Acordante para o exercício de suas atividades Sindicais, bem como convocarem a participação de contatos, Reuniões e Assembleias Sindicais.

#### **22.11 - DEPENDENTES DEFICIENTES FÍSICOS SENSORIAIS, MENTAIS E MICROCEFALIA**

Aos empregados do IPA, que possuírem Esposo (a) e Filho (a, os, as) dependentes portador de **Deficiência Físico Sensorial, Mental, Autismo e Microcefalia** que o torne incapaz de prover a própria subsistência, comprovado mediante laudo médico, será concedido auxílio financeiro no valor equivalente a **R\$ 1.600,00** (hum mil, seiscentos reais) por mês para fazer face as despesas com **Tratamento Específico**, independente da idade do deficiente.

O IPA, analisará, ainda, caso a caso, os pedidos de Jornada Especial de Trabalho dos Empregados beneficiados por esta Cláusula, em pelo menos duas horas, garantindo-lhes todos os Direitos e Vantagens como se em Pleno Exercício estivessem, inclusive facultando-lhes a transferência para Município que ofereça melhores condições Médico-Hospitalar para tratamento à respectiva Deficiência.

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

#### **22.12 - 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 da Empresa e do 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 da Empresa.

#### **22.13 - 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\$ 30,00** (trinta reais) cada, sem a incidência de qualquer percentual de desconto inclusive no período em que os mesmos encontrem-se em gozo de férias, licença médica e licença maternidade/paternidade. Que a contrapartida do empregado, seja uma taxa simbólica no valor de R\$1,00 (um real).

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

#### **22.14 - FUNÇÃO GRATIFICADA**

O IPA assegurará um percentual mínimo de 100% (cem por cento) de Funções Gratificadas no Organograma da Empresa, a serem exercidas por Empregados do seu Quadro de Pessoal.

#### **22.15 - CUSTEIO DE MATERIAL ESCOLAR**

O IPA concederá a seus empregados o valor **de R\$ 800,00** (oitocentos 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 Creches, estabelecimentos de ensino infantil, fundamental, médio e superior, desde os **06 meses 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.

#### **22.16 - EMPRESTIMO 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 **2 (dois) meses de carência**, sem incidência de Juros ou Correção Monetária.

#### **22.17 - FORTALECIMENTO DO INSTITUTO**

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

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

#### **22.18 - RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS**

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

#### **22.19 - AUXÍLIO SAÚDE**

O IPA, manterá convênios para Assistência Médica e Odontológica para seus Empregados e dependentes (filhos e cônjuges), nos seguintes termos:

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

### **REFERENCIAS SALARIAS - IPA EMPREGADOS**

• 929,58 a 2.546,93	80% .....	20%
• 2.546,94 a 3.222,69	70% .....	30%
• 3.222,70 a 4.077,71	60% .....	40%
• 4.077,72 a 5.191,99	50% .....	50%
• 5.192,00 a 6.569,53	40% .....	60%
• 6.569,54 a 8.312,55	30% .....	70%
• 8.312,55 em diante	10% .....	90%

O IPA permitirá que seus ex-empregados continuem usando o Plano de Saúde, no qual estejam vinculados por ocasião de seu(s) afastamento(s) por aposentadoria, ficando o IPA desobrigado de praticar o subsídio.

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

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

Ao optar pelos planos da ASSER ou qualquer um outro, o empregado terá direito aos mesmos valores percentuais praticados sobre o plano coletivo em vigor no IPA. Em caso de inexistência de plano coletivo, a correção dos subsídios dados pela empresa terão como base os percentuais de reajustes aplicados aos planos individuais, autorizados pela ANS.

O IPA contabilizará para fins da margem consignável, apenas o valor da participação do empregado.

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

### **22.20 - 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 a diferença entre a importância recebida do INSS e o total de vantagens por eles percebidas mensalmente, devidamente atualizadas.

**a)** A concessão do benefício previsto nesta cláusula será devida pelo período de **06 (seis) meses**, prorrogável por igual período, no entanto; para cada licença concedida é facultado à empresa 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 pela Empresa.

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

**d)** Fica o Empregado obrigado a comunicar à Empresa 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.

**f)** Em caso de acidente de trabalho ou enfermidade adquirida em decorrência do trabalho o IPA destinará um percentual de 25% do salário base do empregado para compra de medicamentos prescritos a ser posteriormente devidamente comprovado.

#### **22.21 - 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.

#### **22.22 - 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.

#### **22.23 - 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 cargo ou função substituída, independentemente do grau de instrução.

#### **22.24 - 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.

## **22.25 - 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 e manutenção a cargo do IPA.

O IPA celebrará convenio com a CEAB, para abertura de linha de crédito perante a CEF para aquisição, construção e reforma/ampliação de moradias de seus empregados ou liberação de KIT material de construção.

## **22.26 - LICENÇA FILHO ADOTIVO**

Fica assegurado à empregada do IPA que comprovadamente adotar crianças com até **08 (oito) anos** de idade, licença remunerada com afastamento das atividades, por **180 (cento e oitenta) dias**, contados a partir da data da adoção ou da data de comunicação a empresa.

O IPA concederá licença paternidade de 30 (trinta) dias corridos a seus empregados em caso de adoção.

## **22.27 - 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 7** (sete) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a) ou filho(a) e pais.
- b) **Por 3** (três) dias consecutivos e **2** (dois) alternados, por ano, para tratar de assuntos particulares, com comunicação prévia de 48 (quarenta e oito) horas à chefia imediata, não cumulativos.
- c) **Por 7** (sete) dias para acompanhamento hospitalar e/ou domiciliar de cônjuge, filhos ou pais, quando definitivamente expressa por médicos que esteja prestando atendimento.

O IPA possibilitará que seus empregados possam realizar acompanhamento hospitalar e/ou domiciliar dos seus descendentes, ascendentes e cônjuges à consultas e tratamento médico, mediante recomendação médica.

## **22.28 - 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.

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

O IPA fornecerá permanente e gratuitamente, a seus empregados no prazo de 30 (trinta) dias a partir da assinatura desse Acordo, 3 calças jeans, 03 camisas de malha de algodão e equipamentos de proteção individual em qualidade e quantidade suficientes, conforme a função e às condições de trabalho recomendarem, bem como exigirá das prestadoras de serviços e cooperativas o cumprimento do teor desta cláusula.

### **22.30 - 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).

### **22.31 - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

O IPA encaminhará ao Sintape 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 5 (cinco) dias após o Recolhimento.

### **22.32 – UTILIZAÇÃO DOS 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.

### **22.33 - ADIANTAMENTO INTEGRAL DO SALÁRIO REFERENTE ÀS 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.

O IPA, concederá a seus empregados, após completado o período aquisitivo e mediante solicitação destes, férias anuais a serem gozadas em um período de 30 (trinta dias) ou em três períodos, conforme Legislação.

### **22.34 - AUXÍLIO CRECHE OU EDUCAÇÃO INFANTIL**

Fica assegurado aos Empregados do IPA, Auxílio Creche ou Educação Infantil, por filhos com idade entre **06 (seis meses) e 06 (seis anos)**, incluso o primeiro dia e até o último do segundo, no valor de **R\$ 600,00** (quinhentos reais).

**Paragrafo único-** Quando instituição não for regulamentada, o empregado poderá fazer a comprovação através de recibo de pessoa física.

### **22.35 - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

Fica assegurado aos Empregados do IPA, Auxílio Educação, por filho com idade entre **06 (seis) até 25 anos** ou enquanto estiver matriculado em curso superior, inclusive para o próprio empregado, no valor equivalente a **R\$ 600,00** (quinhentos reais).

### **22.36 - GRATIFICAÇÃO APOSENTADORIA**

O IPA pagará parcela indenizatória única, correspondente a 12 vezes a última remuneração do empregado, em virtude da efetiva terminação do contrato individual do trabalho, desde que o trabalhador já esteja aposentado.

Quando da efetiva terminação do contrato de trabalho, o IPA pagará multa de 40% sobre o FGTS.

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

#### **22.37 - ABONO PIS/PASEP**

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

#### **22.38 - 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 **8 (oito) vezes o menor salário base adimplindo pelo IPA**, trinta dias após o óbito. Licença de 05 dias para o funcionário na ocasião de óbito de pai, mãe, cônjuge, companheiro(a), filhos (as).

#### **22.39- ACESSO ÀS INFORMAÇÕES**

O IPA 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.

#### **22.40 - LIBERAÇÃO DOS TRABALHADORES**

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

#### **22.41 - CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

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

#### **22.42 - 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 Gerências Regionais e Estações Experimentais.**

#### **22.43 - EMPREGADOS ABSORVIDOS**

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

#### **22.44 - 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 da Empresa acordante.

#### **22.45 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

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

#### **22.46 - LICENÇA PRÊMIO ESPECIAL**

É devido pelo IPA 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, sendo 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.

O tempo de contagem para computação da Licença Prêmio deverá reconhecer o período laborado em outra instituição do Estado.

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

OBS: 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.

#### **22.47 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - ANUÊNIO**

Fica assegurado aos Empregados do IPA, o acréscimo ao Salário Base de um adicional por Tempo de Serviço Público Efetivo, equivalente a 2% (dois por cento) por cada ano de Serviço Prestado, retroativo a setembro de 2006.



#### **22.48 - PRESERVAÇÃO DE DATA- BASE**

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

#### **22.49 - VIGÊNCIA**

Este Acordo Coletivo de Trabalho terá validade de **1º de setembro de 2017 a 31 de agosto de 2018**, podendo ser alterado mediante instrumento competente, por iniciativa comum das partes, mantendo-se a data base da categoria em 1º de setembro.

Recife, 31 de julho de 2017.

Adailton Severino de Melo  
Presidente do Sintape.