

## **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES, REFERENTE À CAMPANHA SALARIAL DOS EMPREGADOS PÚBLICOS DO INSTITUTO AGRONÔMICO DE PERNAMBUCO - IPA, DATA-BASE - 1º DE SETEMBRO DE 2015**

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 **27 de julho de 2015**, concernentes às reivindicações dos trabalhadores, cumpridas as formalidades legais pelo Estatuto Social do Sindicato, após consulta através de Assembleias setoriais ao conjunto de empregados em suas Gerencias Regionais e Estações Experimentais.

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - REPOSIÇÃO DAS PERDAS SALARIAIS**

O IPA reajustará no mês de setembro de 2015, os salários de seus empregados, com base na Taxa de Crescimento da Receita do Estado e o IPCA entre 1º de setembro de 2014 a 31 de agosto de 2015. **IPCA ( 9.15%) + PIB Estadual).**

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

O **Plano de Cargos, Carreira e Salários , implantado em (2008)** e revisado por duas vezes, sendo a última concluída em 15/08/2015, deverá no prazo de 90 dias, implementar mecanismos capazes de adimplir as progressões devidas e o tempo de serviço do período de (2006 - 2015) 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 2015, **ou seja 2010, 2011, 2012 ,2013, 2014 e 2015.**

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 15.48.

O IPA implantará a titularidade (Especialização, Mestrado e Doutorado) previstas no PCCS aprovada em 2008.

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

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

#### **CLÁUSULA QUARTA – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

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 de um **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 – SALARIO MINIMO 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, Arquitetura. Os benefícios desta lei será estendido aos demais profissionais que sejam investidos no mesmo cargo (extensionistas e pesquisadores).

Para os empregados investidos no cargo de Assistentes de Pesquisa e Agentes de Extensão Rural (Técnicos Agrícolas), o IPA implantará em sua Matriz Salarial o valor inicial de R\$ 3.000,00 (Três mil e reais) valor fixado para os profissionais acima citado. 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 Murais 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.

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.

#### **CLÁUSULA OITAVA – LIBERAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE GRADUAÇÃO, ESPECIALIZAÇÃO, MESTRADO E DOUTORADO**

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

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

## **CLÁUSULA 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.

## **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).

## **CLÁUSULA DECIMA PRIMEIRA – CONVENIOS COM FACULDADES**

O IPA firmará convênios com faculdades no Recife e no interior, para viabilizar descontos mais vantajosos, para que seus empregados se capacitem e melhor atendam as necessidades do Instituto; 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.

## **CLÁUSULA DECIMA SEGUNDA – SISTEMA DE GRATIFICAÇÕES**

O IPA promoverá alterações no seu regimento interno, possibilitando conceder gratificações aos que exerçam funções Gerenciais (secretárias e outras áreas) nas Estações, CPC, Gerencias Regionais e Escritórios locais.

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

O IPA acrescentará 6 Referencias em seu PCCS aos Empregados de Nível Fundamental que concluírem o ensino Médio e os de Nível Médio que tenham concluído o Curso Superior; e 3 referencias para os detentores de especialização e 5 para os detentores de Mestrado.

## **CLÁUSULA DECIMA TERCEIRA – CONDIÇÕES DE TRABALHO**

O IPA, realizará **Concurso Público** visando atender todas as necessidades de pessoal da instituição em todos os seus segmentos, provocada especialmente diante da possível universalização dos **Serviços de Ater**, preconizada na Lei 12.897 que instituiu a (ANATER), bem como suprir suas necessidades de pessoal administrativo e de campo 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 execução das mesmas e 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, consertos e manutenção de veículos, combustíveis, equipamentos e melhorias da infraestrutura e manutenção dos escritórios locais e estações experimentais.

O IPA fornecerá um 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.

#### **CLÁUSULA DECIMA QUARTA – VALIDAÇÃO DAS CLÁUSULAS DOS 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:

##### **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 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.

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

O IPA pagará a partir da assinatura deste acordo, adicional de insalubridade e periculosidade 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 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. (**LTCAT, 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 50Km .....	<b>20%</b>
➤ de 51Km a 100Km .....	<b>22%</b>
➤ de 101Km a 200Km .....	<b>24%</b>
➤ de 201Km a 300Km.....	<b>26%</b>
➤ de 301Km a 400Km .....	<b>28%</b>
➤ acima de 400Km.....	<b>30%</b>

Em virtude do alto risco e insegurança, o IPA concederá aos seus empregados 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.

#### **14.4 - 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).

#### **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.

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

#### **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 **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.

#### **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 Nível Médio até o mês de dezembro 2015, 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**

A Empresa Acordante liberará, por tempo integral, Empregados de seu quadro, legalmente eleitos para mandato de Diretor do SINTAPE, Asser 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 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 as Dependências da Empresa Acordante para o exercício de suas atividades Sindicais, bem como convocarem a participação de contatos, Reuniões e Assembléias Sindicais.

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

Aos empregados do IPA, que possuem 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\$ 1.600,00**(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, 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 do filho(a) deficiente, o IPA abonará as respectivas faltas do empregado, através de declaração médica.

#### **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 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.

#### **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\$ 30,00** (trinta reais) cada, inclusive no período em que os mesmos encontrem-se em gozo de férias e ou em licença médica e maternidade.

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**.

#### **14.14 - 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.

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

O IPA concederá a seus empregados o valor de **R\$ 650,00** (seiscentos 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 - 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 até **10 (dez) parcelas mensais**, a pedido do solicitante, com **2 (dois) meses de carência**, sem incidência de Juros ou Correção Monetária.

#### **14.17 - FORTALECIMENTO DA EMPRESA**

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.

#### **14.18 - RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS**

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

#### **14.19 - AUXÍLIO SAÚDE**

A Empresa Acordante, manterá convênios para Assistência Médica e Odontológica dos seus Empregados e dependentes (pais, 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:

<u>NÍVEIS SALARIAIS</u>	<u>IPA</u>	<u>EMPREGADOS</u>
● 788,00 A 2.364,00	100%	0%
● 2.365,00 A 4.728,00	80%	20%
● 4.729,00 A 7.092,00	60%	40%
● ACIMA DE 7.092,00	40%	60%

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

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

Quando o empregado optar pelo Plano de Saúde administrado pela ASSER-PE ou SASSEPE terá direito ao Auxilio Saúde objeto desta cláusula.

#### **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 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;

empregado à junta médica, após o período de 04(quatro) meses de licença, no entanto; para cada licença concedida é facultado a empresa submeter o empregado à junta médica, após o período de 04(quatro) meses de licença desde que constatada a doença por médico indicado pela Empresa.

- 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 aos 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.

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

Fica assegurado aos Empregados do IPA, regularmente matriculados em Cursos de 1º, 2º. ou 3º. grau, 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**, incluindo representação Sindical e Servidores, 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 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, com mandato igual aos demais Membros, que selecionará as vagas e indicações para os respectivos Treinamentos, bem como, avaliar pós-Cursos. O IPA instituirá esta comissão no prazo de 60 dias.

#### **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.

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

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

Fica assegurado ao empregado (a) do IPA que comprovadamente adotar crianças com até 8 (oito) 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 a empresa.

Na hipótese do casal adotante ser empregado da mesma empresa, 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 5 (cinco) dias úteis, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a) ou filho(a) e pais.
- b) Por 3 (três) dias úteis 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 úteis para acompanhamento hospitalar de cônjuge, filhos ou pais, quando definitivamente expressa por médicos que esteja prestando atendimento.
- d) O IPA possibilitará que seus empregados possam realizar acompanhamento dos seus descendentes, ascendentes e cônjuges à consultas e tratamento médico.

#### **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**

A Empresa Acordante fornecerá permanente e gratuitamente a seus empregados no prazo de 30 (trinta) dias, 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 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.

#### **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 6 (seis) meses a 6 (seis) anos, incluso o primeiro dia e até o último do segundo, no valor de R\$ 500,00(quinzentos reais).

#### **14.35 - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

Fica assegurado aos Empregados do IPA, Auxílio Educação, por filho com idade entre 6 (seis) até 25 anos ou enquanto estiver matriculado em curso superior, inclusive para o próprio empregado, no valor equivalente a R\$ 500,00 (quinzentos 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, por invalidez, por doença ou por acidente, uma Gratificação no valor correspondente a 12 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 **8 (oito) vezes o menor salário base adimplindo**

pele IPA, trinta dias após o óbito.

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

A Empresa 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.

Em observância a Lei de Informações o IPA fornecerá a mesma em no máximo 30 dias após a solicitação.

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

A Empresa 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 à Empresa 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 da Empresa acordante.

#### **14.45 - 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.

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

É devido pela Empresa 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 3 (três) meses a cada 5 (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.

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 receberão, 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.

#### **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 - VIGÊNCIA**

Este Acordo Coletivo de Trabalho terá validade de **1º de setembro de 2015 a 31 de agosto de 2016**, podendo ser alterado mediante instrumento competente, por iniciativa comum das partes, mantendo-se a data base da categoria em 1º de setembro.

Recife, 27 de julho de 2015.

Manoel Saraiva Marques  
Presidente do SINTAPE