

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC003129/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/12/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR063328/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46220.005976/2012-27  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/12/2012

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE 2 GRAU DE SC, CNPJ n. 80.673.122/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CARLOS COUTINHO;  
SINDICATO DOS TECNICOS AGRICOLAS DE NIVEL MEDIO DE SC, CNPJ n. 80.460.785/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO TIAGO DA SILVA;  
SINDICATO DOS ADMINISTRADORES DO ESTADO DE SANTA CATARI, CNPJ n. 79.240.966/0001-56, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LUIZ HENRIQUE BERNARDO;

E

EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUARIA E EXTENSAO RURAL DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 83.052.191/0001-62, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ ADEMIR HESSMANN;  
celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2012 a 30 de abril de 2013 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais Liberais dos Administradores, dos Técnicos Agrícolas, dos Técnicos Industriais**, com abrangência territorial em SC.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - REPOSIÇÃO SALARIAL**

A Empresa reajustará os salários de todos os empregados pertencentes às categorias abrangidas pelo presente acordo em 4,88% (quatro vírgula oitenta e oito por cento), a partir de 1º de maio de 2012, incidindo sobre a folha de pagamento do mês de abril de 2012 incorporados a partir da folha salarial de maio de 2012.

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento dos valores correspondentes aos meses de maio a setembro de 2012 será feito em uma única parcela, na folha de pagamento do mês de outubro de 2012, na forma de abono.

**Parágrafo Segundo**

A reposição salarial incidirá, inclusive, sobre a vantagem pessoal concedida no Acordo Coletivo de Trabalho 2003/2004 e 2009/2010.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**13º Salário**

**CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

A Empresa, desde que o empregado requeira até 15 (quinze) dias antes, pagará a título de adiantamento, 50% (cinquenta por cento) do 13º Salário, quando do gozo de férias do mesmo.

**Parágrafo Único**

Quando o empregado for escalado para gozar suas férias no mês de janeiro e tiver solicitado antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º Salário, este deverá ser pago juntamente com o salário das férias.

**Adicional de Tempo de Serviço**

**CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DA PROMOÇÃO HORIZONTAL POR ANTIGUIDADE**

A partir do mês de novembro de 2012, a Epagri passará a pagar a promoção horizontal por antiguidade, prevista no PCS, no mês subsequente ao que o trabalhador completar 24 (vinte e quatro) meses de efetivo serviço, observados os parágrafos 1º e 2º do artigo 13ª do PCS.

**Parágrafo único**

Excepcionalmente, os trabalhadores que completaram o prazo previsto no caput nos meses de julho, agosto, setembro e outubro de 2012, terão a promoção por antiguidade implementada a partir do mês de novembro/2012.

**Adicional Noturno**

**CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

O empregado que laborar entre 22:00h (vinte e duas) horas de um dia e 5:00 (cinco) horas do dia seguinte, a Empresa pagará, a título de adicional noturno, o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) de acréscimo sobre a hora normal.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - INSALUBRIDADE**

A Empresa pagará, a partir de 1º de maio de 2012, aos empregados pertencentes às categorias profissionais dos médicos veterinários, agrônomos, zootecnistas, engenheiros e químicos, os percentuais do adicional de insalubridade sobre o valor de 6 (seis) salários mínimos vigentes e as outras categorias de abrangência do presente acordo, os percentuais do adicional de insalubridade será sobre o valor de 1 (um) salário mínimo vigente, desde que a insalubridade seja confirmada por meio do LTCAT - Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

A Empresa garantirá o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) para seus empregados, por meio do fornecimento mensal de 22 (vinte e dois) vales alimentação no valor de R\$ 16,00, (dezesseis reais).

#### **Parágrafo Único.**

A empresa descontará do empregado o vale alimentação, nos seguintes casos:

- . Licença sem remuneração;
- . Licença médica após 120 dias;
- . Licença para concorrer e/ou exercer mandato eletivo;
- . Cumprimento de suspensão disciplinar;
- . Faltas injustificadas;
- . Prisão preventiva.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA NONA - PLANO DE AUXÍLIO SAÚDE**

A empresa manterá a contribuição para o Plano de Saúde de 4% sobre o valor da folha de pagamento, conforme redação no seu Regimento Interno.

#### **Parágrafo Único**

A Epagri designará pessoa do seu quadro funcional, vinculada a área de Recursos Humanos, com perfil profissional adequado, para atuar como gestor de seu Plano de Saúde de Autogestão administrado pela CASACARESC, através do Convênio de Adesão, atendendo ao previsto na RN 137 da Agência Nacional de Saúde.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, a Empresa cobrirá as despesas de funeral, devidamente comprovadas por meio de documento hábil, no valor limite de 10 (dez) vezes o menor salário pago pela Empresa.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADEQUAÇÃO NO AUXÍLIO CRECHE/BABÁ**

A empresa pagará, a partir de maio de 2012, Auxílio Creche/Babá, que consta em seu Regulamento de Pessoal, conforme a opção do empregado pela creche ou babá, ou mesmo pelas duas, mantendo o limite do pagamento que corresponde até 1 (um) menor salário mínimo estadual, mantendo-se inalterado o Regulamento nesse item, durante a vigência do presente ACT.

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

### **Normas Disciplinares**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE RECURSOS HUMANOS (CRH)**

A empresa assume compromisso institucional mediante consulta e participação dos Membros dos Sindicatos na elaboração de normas e procedimentos relacionados à política de gestão de recursos humanos.

## **Assédio Moral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSÉDIO MORAL E COIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS**

A Empresa se compromete a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

## **Igualdade de Oportunidades**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SERVIÇO DE TRANSPORTE**

A empresa realizará, na vigência deste acordo, um estudo visando padronizar o acesso a serviço de transporte coletivo aos seus empregados.

## **Participação dos Trabalhadores na Gestão das Empresas**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO AOS EMPREGADOS ELEITOS**

O empregado eleito para exercer cargos nas empresas terá garantido o emprego, a partir de sua inscrição até 1 (um) ano após o término do mandato, passando esta cláusula a fazer parte do Regimento Interno.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MEMBRO NA DIRETORIA E NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA EMPRESA**

É garantida nos termos do inciso II, do artigo 14, da Constituição Estadual e da Lei Estadual nº 1178, de 21 de dezembro de 1994, a participação de empregado na Diretoria e no Conselho de Administração da Empresa.

## **Estabilidade Geral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO**

Fica assegurada ao empregado integrante das categorias profissionais representadas pelos sindicatos garantia de emprego até 30 de abril de 2014, salvo a demissão por justa causa, a ser apurada em sindicância administrativa com a participação de representante do sindicato da respectiva categoria.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Excetuam-se da abrangência dessa Cláusula os empregados admitidos na vigência deste acordo

## **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

## **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE AO EMPREGADO ACIDENTADO**

O empregado que sofrer acidente de trabalho tem garantido, após o término do auxílio acidentário, independente de percepção de auxílio acidente, nos termos do Artigo 118 da Lei nº 8.213, de 24 de junho de 1991, a manutenção do seu contrato de trabalho na Empresa, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses.

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

### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais para todos os empregados na Empresa.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REMUNERAÇÃO DA HORA EXTRAORDINÁRIA**

A jornada extraordinária de trabalho será remunerada com o adicional de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal nos dias úteis, e com 100% (cem por cento) nos sábados, domingos e feriados, respeitadas as exceções contidas nos Arts. 59 e 61 da CLT.

### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

As horas trabalhadas além da jornada contratual, devidamente autorizadas pela Chefia, serão compensadas com o gozo de descanso na proporção de 1h:00min (uma hora) trabalhada para 1h:20min (uma hora e 20 vinte minutos) de descanso, devendo o empregado requerer o gozo da folga, por conta da compensação de horas trabalhadas além da jornada contratual, ao superior imediato, não podendo a Empresa negá-lo, sob pena de pagamento de horário elástico nos percentuais estabelecidos na Cláusula 21ª.

### **Parágrafo Primeiro**

A compensação de horas expressas no caput da cláusula supra deverá se dar, no

máximo até 60 (sessenta) dias após a realização do elastecimento do horário, devendo a Empresa, caso o empregado não a solicite, determinar que o mesmo usufrua das folgas.

### **Parágrafo Segundo**

Não havendo possibilidade de compensação no prazo de 60 (sessenta) dias após a realização das horas trabalhadas além da jornada contratual, mediante exposição de motivos da chefia imediata deste, deverá a Empresa pagá-las nos percentuais da Cláusula 21<sup>a</sup> deste instrumento.

### **Parágrafo Terceiro**

A Empresa e o trabalhador poderão acordar mediante documento escrito para que o gozo da folga se dê até o mês de fevereiro do ano subsequente da realização das horas trabalhadas além da jornada contratual.

### **Parágrafo Quarto**

A empresa poderá estabelecer escala de revezamento, em regime de compensação de horas aos empregados que estiverem executando suas funções em atividades que requeiram trabalho ininterrupto.

## **Férias e Licenças**

### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO**

A Empresa concederá licença sem remuneração, desde que solicitada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por período de até 1 (um) ano, prorrogável por mais 1 ano, para o empregado que tenha no mínimo 2 (dois) anos de serviço na Empresa, mediante requerimento aprovado pela Direção.

### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE**

A empresa concederá licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias nos termos da legislação que normatiza a matéria.

### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA EM CASO DE ADOÇÃO**

Fica assegurada a concessão de licença maternidade para a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, nos termos da Lei N° 10.421, de 15 de abril de 2002 e alterações supervenientes.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Fica assegurada a concessão de férias proporcionais ao empregado, com menos de 1 (um) ano de emprego, que venha a pedir demissão.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA ESPECIAL**

Após cada 5 (cinco) anos de serviços efetivamente trabalhados na administração indireta do Estado de Santa Catarina, o empregado fará jus à Licença Especial de 30 (trinta) dias, não prescrevendo o seu gozo, e não podendo ser transformada em pecúnia, salvo nos casos de rescisão contratual sem justa causa, na aposentadoria por invalidez e falecimento.

##### **Parágrafo Primeiro**

A Empresa deverá atender ao pedido do empregado para o gozo de Licença Especial, desde que a mesma seja solicitada com 30 (trinta) dias de antecedência.

##### **Parágrafo Segundo**

A contagem do tempo de serviço para aquisição do direito à Licença Especial será feita pelo somatório do tempo dos contratos de trabalho firmados na administração indireta de Santa Catarina, descontados os períodos já gozados.

##### **Parágrafo Terceiro**

Não será considerado como período de trabalho: o tempo em que o empregado permanecer em licença sem remuneração; o tempo que o empregado permanecer afastado por mais de 6 (seis) meses em licença pelo INSS no período aquisitivo anual.

##### **Parágrafo Quarto**

O empregado em gozo de Licença Especial fará jus a todos os direitos e vantagens do seu cargo, como se em exercício estivesse.

##### **Parágrafo Quinto**

O gozo da Licença Especial poderá ser parcelado, no máximo, em 3 (três) períodos de 10 (dez) dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

Além daquelas previstas em Lei, serão abonadas as faltas ocorridas, por 5 (cinco) dias

consecutivos, imediatamente seguintes ao falecimento do cônjuge, companheiro (a), filhos (as), pais, irmão (a) ou de pessoa que viva sob a dependência econômica do empregado.

**Parágrafo Único:** Serão abonadas também as faltas do empregado para acompanhamento de pais, cônjuge, companheiro (a) e filhos que necessitam de tratamento médico ou consulta médica com limite de 10 (dez) dias por ano, desde que comprovado mediante atestado ou declaração médica.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

A Empresa abonará as faltas do estudante, mediante comprovação, para prestar provas e exames vestibulares, sempre que houver coincidência com o horário de trabalho.

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

#### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PROGRAMA PREVENÇÃO E TRATAMENTO DO ALCOOLISMO, OUTRAS DEPENDÊNCIAS QUÍMICAS**

No período de vigência deste Acordo, a empresa implementará Programa de Prevenção e Tratamento do Alcoolismo e Outras Dependências Químicas para seus empregados, alocando recursos orçamentários para tal fim, com a participação dos sindicatos que subscrevem este Acordo.

### **Parágrafo Único**

A Empresa desenvolverá campanhas de conscientização e esclarecimentos sobre os efeitos nocivos do tabagismo.

### **Relações Sindicais**

#### **Representante Sindical**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Serão liberados, no âmbito da EPAGRI e CIDASC, com remuneração e demais vantagens contratuais, para atuarem como Dirigentes Sindicais obedecida a seguinte distribuição: SINTEC-SC, 01 (um) empregado em tempo integral; SINTAGRI, 01 (um) empregado em tempo integral e 01 (um) empregado 02 (dois) dias por semana; SAESC, 01 (um) empregado 01 (um) dia por semana. Equivalente a 2,6 (dois vírgula seis) dirigentes sindicais indicados pelos Sindicatos integrantes deste acordo.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LIVRE FREQUÊNCIA DE DIRIGENTES**

Fica assegurada a livre frequência dos dirigentes sindicais para participarem nas realizações de assembleias e reuniões sindicais, devidamente convocadas pelo sindicato da categoria, até 6 (seis) dias por ano, desde que a Empresa seja comunicada por escrito e com antecedência, mínima, de 5 (cinco) dias úteis

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LIVRE FREQUÊNCIA EM ASSEMBLÉIAS**

Fica assegurada a livre frequência dos trabalhadores das categorias aqui representadas, sem prejuízo da remuneração, para participarem das assembleias, devidamente convocadas, desde que a Empresa seja comunicada por escrito e com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis.

## **Acesso a Informações da Empresa**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCONTO EM FOLHA**

A Empresa fica obrigada a informar aos Sindicatos os descontos efetivados a favor destes, em folha de pagamento, relacionando os empregados e o total das verbas recolhidas de cada empregado, até 5 (cinco) dias após o efetivo desconto.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A Empresa descontará de todos os empregados representados pelos Sindicatos integrantes do presente Acordo, no mês subsequente à sua assinatura, a importância correspondente a 3 (três) dias da remuneração mensal do empregado, repassando os valores descontados ao respectivo Sindicato até 5 (cinco) dias úteis após o efetivo desconto, a título de contribuição assistencial para custeio da campanha salarial, respeitado o direito de oposição do profissional nos termos do Memo Circular SRT/MTE nº 04 de 20 de janeiro de 2006.

## **Disposições Gerais**

## **Aplicação do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho será aprovado por Resolução do Conselho de Política Financeira CPF, homologado pelo Governador do Estado e publicada no Diário Oficial do Estado, na forma do que estabelece o Parágrafo Único, do Artigo 40, da Lei Complementar Nº 381, de 07 de maio de 2007.

#### **Parágrafo Primeiro**

Após análise, a homologação e publicação da Resolução aprobatória do presente instrumento deverão ocorrer em até 30 (trinta) dias, contados da data de sua respectiva entrega no protocolo geral do Conselho de Política Financeira CPF.

#### **Parágrafo Segundo**

Após a publicação da Resolução aprobatória no Diário Oficial do Estado, este instrumento será levado ao registro na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE.

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MORA E PENALIDADES**

Fica estabelecido que no caso de mora salarial, será aplicado o previsto na Legislação que rege a matéria.

JOSE CARLOS COUTINHO

Presidente

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE 2 GRAU DE SC

ANTONIO TIAGO DA SILVA

Presidente

SINDICATO DOS TECNICOS AGRICOLAS DE NIVEL MEDIO DE SC

LUIZ HENRIQUE BERNARDO

Diretor

SINDICATO DOS ADMINISTRADORES DO ESTADO DE SANTA CATARI

LUIZ ADEMIR HESSMANN

Presidente

EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUARIA E EXTENSAO RURAL DE  
SANTA CATARINA

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

