

## TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC002916/2014  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/11/2014  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR070050/2014  
NÚMERO DO PROCESSO: 46220.007587/2014-06  
DATA DO PROTOCOLO: 20/11/2014

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 46220.006706/2014-03  
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 17/10/2014

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

COMPANHIA INTEGRADA DE DESENVOLVIMENTO AGRÍCOLA DE SC, CNPJ n. 83.807.586/0001-28, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ENORI BARBIERI;

E

SINDICATO DOS TÉCNICOS AGRÍCOLAS DE NÍVEL MÉDIO 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 CATARINA, CNPJ n. 79.240.966/0001-56, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LUIZ HENRIQUE BERNARDO;

SINDICATO DOS TÉCNICOS 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;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE 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 Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **ADMINISTRADORES, TÉCNICOS AGRÍCOLAS E 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 5,81 (cinco vírgula oitenta e um por cento), a partir de 1º de maio de 2014, incidindo sobre a folha de pagamento do mês de abril de 2014 incorporados a partir da folha salarial de maio de

2014.

#### Parágrafo Primeiro

A reposição salarial incidirá, inclusive, sobre a vantagem pessoal concedida no Acordo Coletivo de Trabalho 2003/2004, a qual fica mantida na forma da cláusula 25ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2003/2004 e 2009/2014.

#### Parágrafo Segundo

O pagamento dos valores correspondentes aos meses de maio e junho de 2014 será feito em uma única parcela, na folha de pagamento do mês de julho de 2014, na forma de abono.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA 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.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

A Empresa, desde que o empregado requeira, e limitado a 1/12 (um doze avos) do número de empregados para o gozo de férias e 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.

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE**

Será paga a gratificação de produtividade, aos empregados lotados no Terminal Graneleiro, a partir do mês de maio de 2014, baseado na movimentação de cargas expedida e faturada no mês anterior, quando a movimentação de cargas no Terminal Graneleiro operado pela CIDASC e pelo Corredor de Exportação

juntos ultrapassarem a 150 mil toneladas/mês.

Parágrafo Primeiro  
Gratificação de Produtividade = toneladas excedentes x tarifa x base de produtividade dividida pelo número de empregados (GP = TE x T x BP: NR. Emp.)

Parágrafo Segundo  
Entende-se por toneladas excedentes as que ultrapassarem a 150 mil toneladas/mês; tarifa = o valor de R\$ 5,50 por tonelada; base de produtividade = 0,030; dividido pelo número de empregados lotados no Terminal Graneleiro, exceto aqueles que estiverem enquadrados no Parágrafo Quarto desta cláusula.

Parágrafo Terceiro  
Quando os valores das tarifas forem reajustados, este índice será repassado para o cálculo da produtividade no item "T" da fórmula estabelecida do parágrafo primeiro, somente quando o preço médio real do total faturado pela Cidasc embarcado no Terminal for superior a R\$ 5,50 por tonelada.

Parágrafo Quarto  
O empregado do terminal graneleiro não terá direito à gratificação de produtividade do mês, quando no mês da base de cálculo, esteve em: (a) licença especial superior a 30 dias; (b) licença médica superior a 30 dias; (c) cumprindo suspensão disciplinar; (d) faltas injustificadas; e, (e) prisão preventiva.

#### **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

#### **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - INSALUBRIDADE**

A Empresa pagará, a partir de 1º de maio de 2014, aos empregados pertencentes às categorias profissionais dos médicos veterinários, agrônomos, zootecnistas, engenheiros e químicos, os percentuais do adicional de insalubridade sobre o valor de R\$ 4.304,35 (quatro mil trezentos e quatro reais e trinta e cinco centavos) e as outras categorias de abrangência do presente acordo, os percentuais do adicional de

insalubridade será sobre o valor de R\$ 724,00 (setecentos e vinte e quatro reais), observado o Art. 192 da CLT, desde que a insalubridade seja confirmada por meio do LTCAT – Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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\$ 18,00 (dezoito reais).

Parágrafo Único  
O empregado não receberá vale alimentação, nos seguintes casos: Licença sem remuneração; Licença médica após 180 dias; Licença para concorrer e/ou exercer mandato eletivo; Cumprimento de suspensão disciplinar; Faltas injustificadas; Prisão preventiva.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE/BABÁ**

A empresa pagará, a partir de maio de 2014, 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 no valor de R\$ 809,44 (oitocentos e nove reais e quarenta e quatro centavos), e a empresa fará as alterações necessárias no Regulamento nesse item, durante a vigência do presente ACT.

Parágrafo

Único

O ressarcimento do auxílio creche somente será feito mediante apresentação de Nota Fiscal, salvo se a pessoa jurídica contratada, por força de normas, tiver isenção de emissão de Nota Fiscal devidamente comprovada.

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

### **Plano de Cargos e Salários**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REVISÃO DO PCS**

A empresa elaborará, até o dia 31 de janeiro 2015, proposta de revisão do Plano de Cargos e Salários, contemplando cargos e carreiras específicas por área de atuação, e a submeterá ao Conselho de Política Financeira para análise, devendo para tanto apresentar juntamente com a proposta, uma estimativa de impacto financeiro destas alterações.

Parágrafo primeiro

Após a análise do CPF, se aprovado, a empresa iniciará o processo de implantação da revisão do PCS até 31 de julho de 2015, observadas as diretrizes do CPF, sendo que o prazo final da implantação será estabelecido de acordo com o montante do impacto financeiro decorrente das alterações, a disponibilidade financeira do Estado e os fluxos de caixa do PDI da Cidasc aprovado no ano de 2008 e do PDVI da Epagri aprovado no ano de 2013.

Parágrafo segundo

Nas mesmas datas fixadas para a proposta de revisão do PCS ao CPF, as propostas serão apresentadas aos sindicatos.

### **Assédio Moral**

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

A Empresa adotará ações visando a conscientização dos 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.

### **Estabilidade Geral**

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

Fica assegurada ao empregado integrante das categorias profissionais representadas pelos sindicatos garantia de emprego até 31 de outubro de 2015, 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 desta 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.

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 elastecido nos percentuais estabelecidos na Cláusula 7ª. Não se aplica este regime de compensação para os empregados mencionados nos parágrafos 5º e 6º a seguir.

Parágrafo Primeiro  
A compensação de horas expressas no caput da cláusula supra deverá se dar, mediante autorização do superior imediato, em no máximo até 90 (noventa) 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 90 (noventa) 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 7 deste instrumento.

Parágrafo Terceiro  
Em comum acordo, a Empresa e o trabalhador poderão acordar 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.

Parágrafo Quinto  
Para os empregados que atuam nos setores operacional e de manutenção do terminal graneleiro do Porto de São Francisco do Sul, a jornada de trabalho é de 6 horas diárias, com 15 minutos de descanso, em escala de revezamento composta de 5 equipes. Os turnos de revezamento ininterrupto acompanharão os turnos praticados pelos trabalhadores portuários avulsos de São Francisco do Sul e terão início às 01:00h de segunda feira.

Parágrafo Sexto  
Será remunerado com adicional de 100% as horas extras efetivamente trabalhadas, aquelas que excederem ao somatório de 30 horas semanais (segunda a domingo) e feriados, para os empregados que atuam nos setores operacional e de manutenção do terminal graneleiro de São Francisco do Sul, respeitando-se, para todos os efeitos, os itens das alíneas abaixo transcritas:  
(a) Não servirá para cômputo de horas extras: as faltas justificadas, injustificadas e folga de escala;  
(b) Fica fazendo parte integrante deste acordo a escala de revezamento em anexo.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

Serão abonadas as faltas, além daquelas previstas em Lei, as ocorridas por ocasião do falecimento do cônjuge, companheiro (a), filhos (as), pais, irmão (a) ou de pessoa que viva sob a dependência econômica do empregado, por 5 (cinco) dias consecutivos.

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 TERCEIRA - 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.

### **Férias e Licenças**

#### **Licença Remunerada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

### **Licença não Remunerada**

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

A Empresa poderá conceder 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 da Empresa.

### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO E TRATAMENTO DO ALCOOLISMO,**

## **OUTRAS DEPENDÊNCIAS QUÍMI**

No período de vigência deste Acordo, a empresa adotará ações visando a conscientização para a Prevenção e Tratamento do Alcoolismo e Outras Dependências Químicas para seus empregados, com a participação dos sindicatos que subscrevem este Acordo. Único Parágrafo

A Empresa adotará ações de conscientização e esclarecimentos sobre os efeitos nocivos do tabagismo.

### **Relações Sindicais**

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

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

Fica assegurada a livre frequência dos dirigentes sindicais para participarem nas realizações de assembléias 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 PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Serão liberados empregados, no âmbito da Epagri e da Cidasc, com remuneração e demais vantagens contratuais, para atuarem como Dirigentes Sindicais, indicados pelos sindicatos, obedecida a seguinte distribuição: SINTEC: 1 (um) empregado em tempo integral; SINTAGRI 2 (dois empregados em tempo integral); SAESC 1 (um) empregado 1 (um) dia por semana. Equivalente a 3,2 (três vírgula dois) dirigentes sindicais indicados pelos Sindicatos integrantes deste acordo.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LIVRE FREQUÊNCIA EM ASSEMBLEIAS**

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.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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, e 5,81% de uma remuneração mensal descontados em duas parcelas com intervalo de 6 meses no caso dos representados pelo Simvet, 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 e no caso dos representados pelo Simvet a oposição deve ser manifestada em até 20 dias a partir do arquivamento do ACT no MTE.

### **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**

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

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

**ENORI BARBIERI**

Presidente

**COMPANHIA INTEGRADA DE DESENVOLVIMENTO AGRICOLA 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**

**JOSE CARLOS COUTINHO**

Presidente

**SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE 2 GRAU DE SC**