

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2016**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC002949/2015  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 03/12/2015  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR066203/2015  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46220.006969/2015-95  
**DATA DO PROTOCOLO:** 30/11/2015

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

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 ;

E

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;

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 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;

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 01º de maio de 2015 a 30 de abril de 2016 e a data-base da categoria em 01º 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 8,34% (oito virgula trinta e quatro por cento), a partir de 1º de maio de 2015, incidindo sobre a folha de pagamento do mês de abril de 2015 incorporados a partir da folha salarial de maio de 2015.

**Parágrafo primeiro**

O pagamento dos valores correspondentes aos mês de maio de 2015, será feito em uma única parcela, na folha de pagamento do mês de junho de 2015, na forma de abono.

**Parágrafo Segundo**

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

## 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, e limitado a 1/12 (um doze avos) do número de empregados, 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 NOTURNO

### CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

O empregado que laborar entre 22:00h (vinte e duas) horas de um dia e 5:00h (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 SEXTA - INSALUBRIDADE

A Empresa pagará, a partir de 1º de maio de 2015, aos profissionais representados pelo presente acordo, os percentuais do adicional de insalubridade sobre o valor de R\$ 788,00 (setecentos e oitenta e oito 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 SÉTIMA - 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\$ 19,00 (dezenove reais).

#### Parágrafo Único.

A empresa descontará do empregado o 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 OITAVA - 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 uma 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 NONA - 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 - ADEQUAÇÃO NO AUXÍLIO CRECHE/BABÁ**

A empresa pagará, a partir de maio de 2015, 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\$ 908,00 (Novecentos e oito reais), 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 ASSÉDIO MORAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

## **PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA GESTÃO DAS EMPRESAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

## **ESTABILIDADE GERAL**

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

Fica assegurada ao empregado integrante das categorias profissionais representadas pelos sindicatos garantia de emprego até 30 de abril de 2017, 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 DÉCIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO**

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

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA 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.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 6ª.

#### **Parágrafo Primeiro**

A compensação de horas expressas no caput da cláusula supra deverá se dar, no máximo até 90 (noventa) dias após a realização do elástico 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 6ª 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.

**FÉRIAS E LICENÇAS  
LICENÇA NÃO REMUNERADA****CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO**

A Empresa poderá 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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**

Após adquirir o direito a licença especial, o empregado terá cinco anos para gozar a licença, devendo a empresa respeitar a regra do parágrafo primeiro. Caso o empregado não requeira o usufruto da licença no prazo estabelecido, a empresa tomará compulsório o seu usufruto ao término do período de cinco anos.

**Parágrafo Terceiro**

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 Quarto**

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.

#### **Parágrafo Quinto**

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

#### **Parágrafo Sexto**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA PREVENÇÃO E TRATAMENTO DO ALCOOLISMO, OUTRAS DEPENDÊNCIAS QUÍMICAS**

No período de vigência deste Acordo, a empresa adotará 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.

#### **Parágrafo Único**

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Será liberado, no âmbito da EPAGRI, com remuneração e demais vantagens contratuais, para atuarem como Dirigentes Sindicais, desde que devidamente eleito, 01 (um) empregado 01 (um) dia por semana vinculado ao SAESC.

#### **Parágrafo Único**

Na ocorrência de eleições para a diretoria dos sindicatos integrantes do presente ACT durante sua

vigência, ou em sendo do interesse dos sindicatos manifestado por escrito para a empresa, o número de dirigentes liberados no âmbito da Epagri poderá ser alterado, desde que haja uma troca, entre Epagri e Cidasc, de forma que o número total de empregados liberados, no âmbito da Epagri e da Cidasc, seja o previsto no caput desta cláusula.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REVISÃO DO PCS**

Em atenção ao acordado entre as partes, sobre a revisão do PCS prevista no último ACT, o CPF se compromete a entregar à empresa, até 30/06/2015, a redação final do PCCS (plano de carreira, cargos e salários). O Prazo que a empresa terá para apresentar ao CPF as alterações/adequações no capítulo que trata da migração do atual PCS para o novo PCCS é até 15/09/2015, observando-se a legislação profissional vigente. Efetuados os ajustes necessários, até 30/09/2015 a Diretoria, o Conselho de Administração e o CPF deverão aprovar o novo PCCS. O período de divulgação é até dezembro de 2015, enquanto a implantação, com impacto financeiro, terá início em 31 de janeiro de 2016.

**Parágrafo primeiro**

Até 31 de dezembro de 2015 as empresas deverão concluir todos os processos de promoção do PCS vigente cujo direito os trabalhadores tenham alcançado.

**Parágrafo segundo**

A partir de 01 de outubro de 2015 a empresa apresentará o novo Plano de Carreira, Cargos e Salários aos trabalhadores.

**LUIZ ADEMIR HESSMANN  
PRESIDENTE  
EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUARIA E EXTENSAO RURAL DE SANTA CATARINA**

**LUIZ HENRIQUE BERNARDO  
DIRETOR  
SINDICATO DOS ADMINISTRADORES DO ESTADO DE SANTA CATARI**

**ANTONIO TIAGO DA SILVA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TECNICOS AGRICOLAS DE NIVEL MEDIO DE SC**

**JOSE CARLOS COUTINHO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE 2 GRAU DE SC**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ACT\_2015-2016**

[Anexo \(PDF\)](#)

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