



**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES
ACORDO COLETIVO
DE TRABALHO
2020/2021
CIDASC/EPAGRI/CEASA**

***SINDICATO DOS TÉCNICOS AGRÍCOLAS DE NÍVEL MÉDIO DE SANTA CATARINA;
SINDICATO DOS ADMINISTRADORES DO ESTADO DE SANTA CATARINA;
SINDICATO DOS QUÍMICOS NO ESTADO DE SANTA CATARINA;
SINDICATOS DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE SANTA CATARINA;
SINDICATO DOS ECONOMISTAS DE SANTA CATARINA;
SINDICATO DOS CONTABILISTAS DA GRANDE FLORIANÓPOLIS.***

CLÁUSULA 01ª – JORNADA DE TRABALHO

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

CLÁUSULA 02ª – REPOSIÇÃO SALARIAL

A Empresa reajustará, a partir de 1º de maio de 2020, os salários de todos os empregados pertencentes às categorias abrangidas pelo presente acordo em 100% do INPC apurado entre 01 de maio de 2019 a 30 de abril 2020.

Paragrafo Primeiro- As empresas concederão 1 % (um por cento) de reposição sobre os salários corrigidos referente a reposição de perdas das negociações pagas em atraso nos acordos de 2017/2018 e 2018/2019.

Paragrafo Segundo – As reposições de que trata esta cláusula será concedida somente aos empregados filiados/associados aos sindicatos.

CLAUSULA 03ª – RECOMPOSIÇÃO DO PODER DE COMPRA DOS SALÁRIOS

As empresas concederão para todos os funcionários, a título de recomposição do poder de compra dos salários, o valor de 3% sobre a remuneração.

CLÁUSULA 04ª – 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\$ 40,00 (quarenta reais) cada, a partir de 1º de maio de 2020.

Parágrafo Primeiro: 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.

Parágrafo Segundo: Fica assegurado que o valor do vale alimentação será reajustado anualmente pelo mesmo índice estabelecido a título de reposição salarial.

CLÁUSULA 05ª – PLANO DE AUXÍLIO SAÚDE

A empresa passará a contribuir para o Plano de Saúde com o percentual de 4,5 % sobre o total do valor da folha de pagamento, inclusive do décimo terceiro salário.

CLÁUSULA 06ª – AUXÍLIO CRECHE/BABÁ

A empresa pagará, a partir de maio de 2020, 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\$ 1.215,00 (Hum mil duzentos e quinze 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.

CLÁUSULA 07ª – GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE

Será paga a gratificação de produtividade aos empregados lotados no Terminal Graneleiro, a partir do mês de maio de 2019, baseado na movimentação de cargas expedidas e faturadas 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, o que ocorrerá 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 a 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.

CLÁUSULA 08ª – 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.

Parágrafo Único: Em sendo pactuado a compensação de horas extra jornada, as mesmas serão compensadas com o gozo de descanso na mesma proporção dos adicionais adotados para a remuneração da hora extraordinária.

CLÁUSULA 09ª – 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.

CLÁUSULA 10ª – INSALUBRIDADE

A Empresa pagará, a partir de 1º de maio de 2020, aos empregados pertencentes às categorias profissionais dos químicos, os percentuais do adicional de insalubridade sobre o valor de R\$ 6.270,00 (seis mil duzentos e setenta reais) e as outras categorias de abrangência do presente acordo, os percentuais do adicional de insalubridade será calculado sobre a referência salarial inicial do cargo.

CLÁUSULA 11ª – 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 Primeiro: 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.

Paragrafo Segundo: Na data da assinatura do documento de aviso de férias, o funcionário poderá, além de escolher receber o 50 % do 13º salário e de optar entre 20 ou 30 dias de férias, também vai responder se deseja receber o adiantamento de salário ou não.

CLÁUSULA 12ª – FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A Empresa poderá estabelecer horário flexível de trabalho, independente da adoção de ponto eletrônico, entre as 07h30min às 18h, com o intervalo de almoço de no mínimo 30 minutos e máximo de 2h, sendo que as jornadas matutina e vespertina deverão ser de 4 h cada. O horário núcleo, cujo período todo deverão estar trabalhando, será de 08h30min às 11h30min, no período matutino, e das 14h às 17h, no período vespertino.

CLÁUSULA 13ª – REGISTRO DE JORNADA DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A empresa não limitará o registro da jornada das horas extraordinárias realizadas pelo trabalhador, devendo o controle refletir a integralidade da jornada trabalhada.

CLÁUSULA 14ª – NORMATIZAÇÃO TELETRABALHO

A empresa e o trabalhador poderão negociar a realização de parte da jornada diária ou semanal fora do local de trabalho, estabelecendo em acordo individual as obrigações de cada parte e o limite da jornada a ser realizada fora da empresa para todos os profissionais abrangidos por este acordo, desde que associado/filiado ao sindicato da categoria

CLÁUSULA 15ª – VEDAÇÃO À TERCEIRIZAÇÃO

Fica vedada a contratação de trabalhador autônomo ou empresa terceirizada para o exercício das atividades fim da empresa.

CLÁUSULA 16ª – VEDAÇÃO AO TRABALHO INTERMITENTE

Fica vedada a contratação de trabalhador em regime de trabalho intermitente para o exercício das atividades fim da empresa.

CLÁUSULA 17ª – CUSTEIO DA CAMPANHA SALARIAL

As empresas descontarão dos empregados no mês subsequente a assinatura e registro deste instrumento, a importância correspondente a 12 % (doze por cento) de seu salário base, conforme decisão da assembleia trabalhista convocada por edital e amplamente divulgada, para custeio da campanha salarial da qual é beneficiário conforme prevê o artigo 513, alínea “e” da CLT.

Parágrafo Primeiro - Os valores descontados deverão ser repassados aos sindicatos até 05 (cinco) dias úteis, após o efetivo desconto a título de custeio da campanha salarial 2020/2021, informando também a relação dos profissionais com os devidos descontos realizados.

CLÁUSULA 18ª – RESSARCIMENTO DE DESPESAS E PAGAMENTO DE DIÁRIAS

A empresa, cobrirá na integralidade os valores referentes as despesas realizadas em viagem , com recursos suficiente para a cobertura de despesas de alimentação e hospedagem.

Parágrafo segundo: Fica consignado que os ressarcimentos efetuados pela empresa em favor do Servidor serão a integralidade da despesa efetuada, livres de quaisquer custo de operação bancária.

CLAUSULA 19ª – SEGURO FROTA VEÍCULOS

A Empresa, a partir de 01 de junho de 2020, deverá contratar seguro para sua frota de veículos, sob sua inteira responsabilidade e custeio. A não contratação sujeitará a empresa pelo pagamento de eventuais indenizações e reparos decorrentes de sinistros.

CLÁUSULA 20ª – PLANO DE DEMISSÃO INCENTIVADA – PDI

Na vigência deste acordo, a Epagri, Cidasc e Ceasa se compromete a implementar novo Plano de Demissão Incentivada – PDI, mediante a realização de concurso público para suprir as vagas abertas.

CLÁUSULA 21ª – 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.

CLÁUSULA 22ª – 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 23ª – 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 24ª – 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.

CLÁUSULA 25 – 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 (de 30, 20 ou 15 dias), desde que a mesma seja solicitada pelo empregado com 30 (trinta) dias de antecedência, sob pena de indeferimento. Para o gozo de Licença Especial de até 10 (dez) dias o requerimento deverá ser formulado pelo empregado com no mínimo 5 (cinco) dias úteis de antecedência, sob pena de indeferimento.

Parágrafo Segundo Após adquirir o direito a Licença Especial, o empregado terá 6 (seis) 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 tornará compulsório o seu usufruto ao término do período de 6 (seis) 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 será de acordo com a opção do empregado por uma das seguintes hipóteses (A, B, C, D, E ou F), por cada Licença Especial:

A 1 período: 30 dias corridos

B 2 períodos: 20 dias corridos 10 dias corridos

C 2 períodos: 10 dias corridos 20 dias corridos

D 2 períodos: 15 dias corridos 15 dias corridos

E 3 períodos: 10 dias corridos 10 dias corridos 10 dias corridos

F 5 períodos independente da ordem sendo: 10 dias corridos 10 dias corridos 06 dias corridos 02 dias corridos 02 dias corridos .

CLÁUSULA 26ª – PREMIO ASSIDUIDADE

O empregado terá direito a licença de 5 (cinco) dias por ano trabalhado a título de prêmio assiduidade.

CLÁUSULA 27ª – 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.

Parágrafo Único: A empresa, em até 60 (sessenta) dias a contar da data de assinatura do presente, instituirá comissão específica, com a garantia de participação dos sindicatos signatários, cuja finalidade será de elaborar critérios objetivos para a concessão da mesma.

CLÁUSULA 28ª – 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.

CLÁUSULA 29ª – 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.

CLÁUSULA 30ª – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

A rescisão do contrato de trabalho de empregados representados pelos Sindicatos acima qualificados, independentemente do motivo e do tempo de trabalho, deverá ser feita mediante o acompanhamento e homologação do respectivo sindicato, sendo adotado o mesmo procedimento caso o contrato de trabalho venha a ser extinto por acordo entre empregado e empregador.

CLÁUSULA 31ª – 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 Primeiro - Serão abonadas também as faltas do empregado para acompanhamento de pais, cônjuge, companheiro (a) e filhos (as) que necessitam de tratamento médico ou consulta médica, no limite global de 30 (trinta) períodos (considerado matutino/vespertino), por ano civil, vedado o fracionamento ou acúmulo de saldo, desde que comprovado mediante atestado ou declaração médica.

Parágrafo Segundo - No caso de internações hospitalares, superiores a 15 dias, de filhos/enteados (abrangidos pelo ECA) ou dos pais, com idade superior a 70 anos, será permitida o acompanhamento do empregado do 16º até o 60º dia de internação, sem prejuízo da remuneração.

CLÁUSULA 32ª – 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.

CLÁUSULA 33ª – ASSÉDIO MORAL E COIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

A Empresa adotará ações visando à 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.

CLÁUSULA 34ª – PROGRAMA DE PREVENÇÃO E TRATAMENTO DO ALCOOLISMO, OUTRAS DEPENDÊNCIAS QUÍMICAS E DOENÇAS CRÔNICAS

No período de vigência deste Acordo, a empresa adotará ações visando à 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.

CLÁUSULA 35ª – REVISÃO PCCS EPAGRI E CIDASC

Conforme estabelece o artigo 62º do PCCS da Epagri e o artigo 65º do PCCS da Cidasc, a empresa constituirá no prazo de 60 dias, um Grupo de Trabalho especializado para, até o mês de novembro de

2019, apresentar aos sindicatos proposta de revisão do Plano de Carreira, Cargos e Salários, de modo a propor instrumentos que possibilitem a descompressão da tabela salarial e contemple o efetivo desenvolvimento de carreira para todos os cargos e funções.

Parágrafo único: A empresa CEASA, constituirá no prazo de 60 dias, um Grupo de Trabalho especializado para, em até sessenta dias, apresentar aos sindicatos proposta de implantação do Plano de Carreira, Cargos e Salários, nos moldes dos já existentes nas empresas CIDASC e EPAGRI.

CLÁUSULA 36ª – CONCESSÃO DE PROMOÇÃO POR MERECIMENTO AOS FUNCIONÁRIOS QUE CUMPREM MANDATO ELETIVO, A DISPOSIÇÃO E DIRIGENTES SINDICAIS LIBERADOS.

A empresa alterará, no prazo de 90 (noventa) dias corridos a contar da assinatura deste, a cláusula do Plano de Cargos, Carreiras e Salários que trata da promoção por merecimento, para estabelecer previsão que conceda de maneira automática a promoção por merecimento aos profissionais à disposição de outros Órgãos, bem como aos liberados em razão de mandato sindical.

CLÁUSULA 37ª – DESCONTO EM FOLHA

A Empresa fica obrigada a promover e 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.

CLÁUSULA 38ª – LIVRE FREQUÊNCIA DE DIRIGENTES

Fica assegurada a livre frequência, ao dirigente sindical, para participar de reuniões sindicais, devidamente convocadas pelo sindicato da categoria, até 06 (seis) dias por ano a cada dirigente, desde que a Empresa seja comunicada por escrito e com antecedência mínima, de 5 (cinco) dias úteis.

CLÁUSULA 39ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Serão liberados, no âmbito da CIDASC e da EPAGRI, com remuneração e demais vantagens contratuais e do PCCS, para atuarem como Dirigentes Sindicais, desde que devidamente eleitos, 01 (um) empregado em tempo integral vinculado ao SAESC, 02 (dois) empregados em tempo integral vinculados ao SINTAGRI, e 01 (um) empregado um dia por semana vinculados ao SINTEC, um vinculado ao SINDECON e um vinculado ao SINCOPLIS.

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 Cidasc e Epagri poderá ser alterado, desde que haja uma troca, entre Cidasc e Epagri, de forma que o número total de empregados liberados, no âmbito da Epagri e da Cidasc, seja o previsto no caput desta cláusula.

CLAUSULA 40ª – LICENÇA MATERNIDADE.

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

CLÁUSULA 41ª – GARANTIA DE EMPREGO

Fica assegurada ao empregado integrante das categorias profissionais representadas pelos Sindicatos garantia de emprego até 30 de abril de 2022, salvo a demissão por justa causa, a ser apurada em sindicância administrativa com a participação de representante do Sindicato da respectiva categoria.

Parágrafo Primeiro - Excetua-se da abrangência desta cláusula os empregados admitidos na vigência deste Acordo.

Parágrafo Segundo - Em se tratando de empregado não filiado/associado ao Sindicato de sua categoria na data de instauração do procedimento de sindicância, torna-se facultativa a participação do representante sindical prevista no caput.

CLÁUSULA 42ª – FORTALECIMENTO DAS EMPRESAS

As empresas através de comissão instituída pela diretoria, em conjunto com os representantes sindicais que subscrevem este acordo, elaborarão, apresentarão e defenderão, proposta junto ao Governo do Estado e Assembleia Legislativa, visando aumentar o Orçamento da Secretaria da Agricultura e Pesca.

CLÁUSULA 43ª – ABRANGÊNCIA

Todo o empregado pertencente às categorias supramencionadas neste Acordo e que desempenhe suas funções técnicas será abrangido por este instrumento e legislação pertinente à categoria, independente das anotações contidas em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social e/ou Contrato Individual de Trabalho.

CLÁUSULA 44ª – MORA E PENALIDADES

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

CLÁUSULA 46ª – VIGÊNCIA

O presente Acordo terá vigência de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021.

Florianópolis, 09 março de março de 2020

“RESPEITAR A DATA BASE É RESPEITAR O TRABALHADOR”

Antônio Tiago da Silva
Presidente do SINTAGRI

Benhour de Castro Ramariz Filho
Presidente do SAESC

Alaécio Amorim
Presidente do SINCOPOLIS

Mauro César Miranda
Presidente SINTEC-SC

Saulo Vitorino
Presidente SINDIQUIMICA

Luiz Albani neto
Presidente SIDIECON

