



# **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022 CIDASC/EPAGRI/CEASA**

## **CLÁUSULA 01ª – PRÉ- ACORDO**

A empresa manterá a vigência plena de todas as cláusulas e condições existentes nos Acordos Coletivos de Trabalho 2020/2021, a todos os seus empregados, até que o novo instrumento seja firmado ou os dissídios coletivos de trabalho sejam julgados.

## **CLÁUSULA 02ª – JORNADA DE TRABALHO**

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

## **CLÁUSULA 03ª – REPOSIÇÃO SALARIAL**

A Empresa reajustará, a partir de 1º de maio de 2021, os salários de todos os empregados pertencentes às categorias abrangidas pelo presente acordo em 100% do INPC apurado entre 01 de maio de 2020 a 30 de abril 2021.

**Parágrafo Único-** As empresas concederão 3,54 % (três vírgula cinquenta e quatro 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 e a não reposição do INPC do período de 01 de maio de 2019 a 30 de abril de 2020.

## **CLÁUSULA 04ª – GANHO REAL**

Sobre os salários já corrigidos pelo percentual previsto na cláusula 01 (reposição salarial) será concedido o percentual de 3% (três) como aumento real dos salários.

## **CLÁUSULA 05ª – 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\$ 50,00 (cinquenta reais) cada, a partir de 1º de maio de 2021.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa suspenderá 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.

**Parágrafo Terceiro:** A empresa concederá a todos os trabalhadores vale extra de 22 vales no valor de R\$ 50,00 no mês de dezembro .

#### **CLÁUSULA 06ª – 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 07ª – AUXÍLIO CRECHE/BABÁ**

A empresa pagará, a partir de maio de 2021, 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\$ 1.400,00 (Hum mil e quatrocentos reais), e a empresa fará as alterações necessárias no Regulamento nesse item, durante a vigência do presente ACT.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** Excepcionalmente no mês de dezembro/21 as empresas concederão 13º sobre o auxílio creche para fazer frente ao pagamento do 13º salário de babá ou Taxa de matrícula em creche.

#### **CLÁUSULA 08ª – GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE**

Será paga a gratificação de produtividade aos empregados lotados no Terminal Graneleiro, a partir do mês de maio de 2021, baseado na movimentação de cargas expedidas e faturadas no mês anterior, quando a movimentação de cargas no Terminal Graneleiro operado pela SCPAR-SFS e pelo Corredor de Exportação juntos ultrapassarem a 50 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 09ª – AREA DE RISCO**

A CIDASC pagará aos Técnicos Agrícolas lotados no Terminal Graneleiro de São Francisco do Sul e que se encontram a disposição da SCPAR o valor referente a atuação em área de risco.

## **CLÁUSULA 10ª – 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 Primeiro:** Aos técnicos agrícolas e médicos veterinários deslocados para atuação em barreira sanitária, bem como para atendimentos de notificações de doenças de atendimento obrigatório e casos de denúncias, as horas extras realizadas deverão ser indenizadas em pecúnia e não através de banco de horas

**Parágrafo segundo:** 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, excluindo-se os profissionais citados no parágrafo primeiro quando atuando em barreiras sanitárias.

## **CLÁUSULA 11ª IMPLANTAÇÃO DOS ESPAÇADORES NO PCCS.**

No prazo de até 90 (noventa dias) a Cidasc e a Epagri incluirão nos seus Planos de Cargos, Carreiras e Salários uma cláusula assegurando que os empregados que possuem especialização, mestrado ou doutorado serão enquadrados:

- I – Para os especialistas: Quatro (4) referências acima da referência utilizada para enquadramento inicial destes profissionais na empresa;
- II – Para os mestres: Sete (7) referências acima da referência utilizada para enquadramento inicial destes profissionais na empresa;
- III – Para os doutores: Dez (10) Referências acima da referência utilizada para enquadramento inicial destas profissionais na empresa.

Para os demais profissionais que fazem parte deste acordo coletivo e trabalho os valores a serem pagos pelas empresas obedecerá seguinte:

- I – Cursos de aperfeiçoamentos e qualificação de 180 horas duas (2), cursos de 270 horas quatro (4) de 360 horas seis (6) seis referências acima da referência utilizada para enquadramento inicial destes profissionais na empresa;
- II - Cursos de Formação em áreas afins da Empresa oito (08) referências acima da referência utilizada para enquadramento inicial destes profissionais na empresa;

## **CLÁUSULA 12ª - GRATIFICAÇÃO POR RECONHECIMENTO DE ATIVIDADE DE FISCALIZAÇÃO**

A Cidasc pagará a partir de 1º de maio de 2021, gratificação financeira mensal no valor de R\$ 3.000,00 ( três mil reais) aos médicos veterinários, químicos e técnicos agrícolas, que exerçam atividades de defesa sanitária animal, vegetal e inspeção de produtos de origem animal, por desempenho de atividades destinada, constituindo-se em instrumento de reconhecimento ao desempenho das atividades de fiscalização de animais e produtos de origem animal/vegetal.

## **CLÁUSULA 13ª - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO PARA ÁREA FIM**

**A EPAGRI** pagará aos trabalhadores abrangidos por este acordo a gratificação de função para os membros das equipes de Agentes Técnicos de ATER junto às Gerências Regionais e a gratificação de função de coordenador de pesquisa ou função similar, a ser implementada junto às Estações Experimentais e Centros Especializados, conforme a tabela de funções gratificadas do PCCS da empresa, e a

**CIDASC** - pagará aos trabalhadores abrangidos por este acordo a gratificação de função de gestor nível 2 (dois) que será devida aos profissionais que exerçam suas atividades junto a divisão de defesa sanitária animal, divisão de inspeção de produtos de origem animal nos departamentos regionais da empresa.

#### **CLÁUSULA 14ª – 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 15ª – INSALUBRIDADE**

As Empresas pagarão em grau máximo, a partir de 1º de maio de 2021, aos empregados pertencentes às categorias profissionais dos químicos e médicos veterinários, os percentuais do adicional de insalubridade sobre o valor de R\$ 6.600,00 (seis mil e seiscentos 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 16ª – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

A Empresa, desde que o empregado requeira até 15 (quinze) dias antes, e limitado a 1/12 (uns 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.

**Parágrafo 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 17ª – 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 18ª – 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 19ª – 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.

#### **CLÁUSULA 20ª – VEDAÇÃO À TERCEIRIZAÇÃO**

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

## **CLÁUSULA 21ª – VEDAÇÃO AO TRABALHO INTERMITENTE**

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

## **CLÁUSULA 22ª – 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 deliberado em assembleias 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** - O desconto da taxa assistencial será feito obedecendo a política de cada sindicato, respeitando a manifestação individual e autorização para desconto em sua folha de pagamento, se autorizado previamente pelo empregado, esse desconto, poderá ser feito em até três vezes.

**Parágrafo Segundo** - 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 23ª – RESSARCIMENTO DE DESPESAS**

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

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

**Parágrafo segundo:** Não será de responsabilidade do profissional o uso de recursos próprios em forma de adiantamento para pagamento de despesas de viagem, sempre que preciso caberá a empresa fazer o adiantamento para cobertura de tais despesas.

## **CLÁUSULA 24ª – PAGAMENTO DE DIÁRIAS**

As empresas em 60 dias da assinatura deste instrumento coletivo de trabalho, deverá solucionar as discriminações existentes na tabela de diárias e sua correção.

## **CLÁUSULA 25ª PAGAMENTO DE ANUIDADE DOS CONSELHOS PROFISSIONAIS**

As empresas reembolsarão o valor da anuidade do respectivo conselho profissional do funcionário no mês de maio de 2021, desde que o funcionário envie o recibo de pagamento da anuidade, a qual deve ser paga dentro do vencimento.

## **CLAUSULA 26ª GRATIFICAÇÃO POR ACÚMULO DE FUNÇÃO DE/MOTORISTA.**

A CIDASC, EPAGRI E CEASA pagarão aos empregados que além de suas funções acumulam a função de dirigir veículo da empresa sob sua responsabilidade, o valor correspondente a 40,00% (quarenta por cento) da menor referência da escala salarial constante do PCCS.

## **CLAUSULA 27ª – SEGURO FROTA VEÍCULOS**

A Empresa, a partir de 01 de junho de 2021, 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 28ª – 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 29ª – 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 30ª – 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 31ª – 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 32ª – 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 33ª – 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 34ª – PREMIO ASSIDUIDADE**

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

#### **CLÁUSULA 35ª – AUXÍLIO AO EMPREGADO COM FILHO OU CÔNJUGE PORTADOR NECESSIDADES ESPECIAIS.**

A Epagri, Cidasc e Ceasa pagarão o valor correspondente a 40,00% (quarenta por cento) da menor referência da escala salarial constante do PCCS, a todo empregado que possuir filho, cônjuge, ou dependente judicialmente reconhecido e comprovado, portador de necessidades especiais.

#### **CLÁUSULA 36ª – 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 37ª – 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 38ª – 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 39ª – 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 40ª – 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), sogros, padrasto/madrasta, enteado 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 ou que sejam detentores de comorbidades, será permitida o acompanhamento do empregado do 16º até o 60º dia de internação, sem prejuízo da remuneração.

### **CLÁUSULA 41ª – 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 42ª – 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 43ª – 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 44ª – 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 2021, 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, buscando diminuir as diferenças entre os maiores e menores salários pagos nas empresas .

**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 45ª – 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 46ª – 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 47ª – 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 48ª – 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, 01 (um) empregado em tempo integral vinculado ao SINVET-SC 01 (um) empregado um dia por semana vinculados ao SINTEC, um vinculado ao SINDECON e um vinculado ao SINCOPOLIS.

**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 49ª – LICENÇA MATERNIDADE.**

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

### **CLÁUSULA 50ª – GARANTIA DE EMPREGO**

Fica assegurada ao empregado integrante das categorias profissionais representadas pelos Sindicatos garantia de emprego até 30 de abril de 2023, 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 51ª – 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 52ª – 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 53ª – MORA E PENALIDADES**

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

### **CLÁUSULA 54ª – VIGÊNCIA**

O presente Acordo terá vigência de 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022.

Florianópolis, 02 de março de 2021 .

**“RESPEITAR A DATA BASE É RESPEITAR O TRABALHADOR”**