



Sindicato dos Engenheiros Agrônomos de Santa Catarina

Fundado em 29 de abril de 1983 – Gestão 2015-2018

**CAMPANHA SALARIAL 2016 - Pré-Pauta para EPAGRI e CIDASC**

# Pré-Pauta de Reivindicações 2016-2017

## EPAGRI e CIDASC

Data-base 1º de maio de 2016

**- Secretaria de Estado da Agricultura e da Pesca –**

Empresa de Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural de Santa Catarina

**EPAGRI**

Companhia Integrada de Desenvolvimento Agrícola de Santa Catarina

**CIDASC**



## CAMPANHA SALARIAL 2016 - Pré-Pauta para EPAGRI e CIDASC

### CLÁUSULA 01 – Reposição Salarial

A remuneração dos integrantes da categoria profissional representada pela entidade sindical que assina o presente Acordo será reajustada a partir de 1º de maio de 2016 em 100% (cem por cento) do INPC-IBGE acumulado de 1º de maio de 2015 a 30 de abril de 2016, incidente sobre a remuneração do empregado vigente em 30 de abril de 2016.

**Parágrafo Único:** A reposição salarial incidirá, inclusive, sobre a vantagem pessoal concedida no Acordo Coletivo de Trabalho 2003-2004 para os empregados que não aderiram ao último PCCS.

### CLÁUSULA 02 – Reposição de perdas acumuladas pelo INPC

Serão repostas em cronograma a ser negociado as perdas salariais compreendidas entre 1º de maio de 1995 e 31 dezembro de 1998, de 27,7%, bem como, 15,20%, relativas ao período de 1º de maio de 2003 a 30 de abril de 2005, que serão aplicadas sobre a remuneração vigente em 30 de abril de 2016.

### CLÁUSULA 03 – Aumento real

Sobre os salários já corrigidos pelos percentuais previstos na cláusula 01 e 02 (reajuste salarial) será concedido o percentual de 6% (seis por cento) como aumento real dos salários.

### CLÁUSULA 04 - 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\$ 38,00 (trinta e oito reais) a partir do mês de maio de 2016.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado receberá vale alimentação inclusive quando em licença sem remuneração, licença para concorrer e/ou exercer mandato eletivo e faltas.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento do vale alimentação será feito inclusive para os trabalhadores afastados para tratamento de saúde (pela empresa ou pela previdência social).

### CLÁUSULA 05 – Plano de auxílio saúde

A empresa passará a contribuição para o Plano de Saúde para 4,5 % sobre o valor da folha de pagamento.

**Parágrafo Único (PARA CIDASC):** A Cidasc proporcionará a liberação de 20 (vinte) horas semanais para um dos funcionários que seja membro eleito da Diretoria da ASCIDASC, para atuar como gestor do Plano de Saúde, através do Convênio de Adesão, atendendo o previsto na RN 137 da Agência Nacional de Saúde.

**Parágrafo Único (PARA EPAGRI):** 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 o previsto na RN 137 da Agência Nacional Saúde.

### CLÁUSULA 06 – Segurança e saúde do trabalhador - (NOVA)

A Empresa proporcionará, anualmente, a todos os seus empregados, o Exame Médico Periódico de Prevenção, obedecendo aos seguintes critérios:

*I. A todos os empregados, independentemente da faixa etária:*

- a. HC
- b. Ácido úrico;
- c. Glicemia e A1HB;
- d. Lipidograma completo;
- e. PCR ultrasensível;
- f. TGO e TGP;



## CAMPANHA SALARIAL 2016 - Pré-Pauta para EPAGRI e CIDASC

- g.** T4 e TSH
- h.** Colinesterase para os empregados que trabalham expostos a agentes químicos;
- i.** EAS;
- j.** EPF;
- k.** Sangue oculto nas fezes;
- l.** Ureia, creatinina;
- m.** Consulta oftalmológica, tonometria binocular, medida de pressão ocular e exame de fundo de olho;
- n.** Consulta ginecológica e exame colpocitológico;
- o.** Exame de vídeo-colposcopia;
- p.** Ecografia transvaginal;
- q.** Ecografia mamária para mulheres;
- r.** Consulta e profilaxia odontológica com aplicação de flúor;
- s.** Raios-X de tórax para empregados em exercício de atividade com exposição a agentes físicos e químicos;
- t.** Exame HIV, desde que formalmente solicitado pelo médico;
- u.** Consulta com gastroenterologista;
- v.** Consulta com Dermatologista.

*II. No caso de empregados já diagnosticados anteriormente com alterações hormonais este fará jus ao exame T3 nesta fase.*

*III. Aos empregados acima de 35 (trinta e cinco) anos será acrescido também à mamografia e consulta com mastologista.*

*IV. Aos empregados (a) acima de 40 (quarenta) anos serão acrescidos aos exames/ procedimentos do inciso I e II acima:*

- a.** Consulta cardiológica;
- b.** Consulta urológica;
- c.** Teste ergométrico, CG;
- d.** PSA livre e total; e,
- e.** Ecografia da próstata, bexiga e das vesículas seminais e vias urinárias, e urofluxometria;
- f.** Consulta Geriátrica.

*V. Havendo alteração nos resultados dos exames relacionados nos itens I, III e IV anteriores, o empregado realizará, mediante pedido do médico da empresa (avaliador), os seguintes exames médicos periódicos de prevenção complementar:*

- a.** Bilirrubinas totais e frações;
- b.** FA e Gama GT;
- c.** Captura híbrida para HPV, desde que formalmente solicitado pelo empregado;
- d.** Colonoscopia e/ou retossigmoidoscopia;
- e.** Ecografia da próstata, bexiga e das vesículas seminais e vias urinárias, e urofluxometria;
- f.** Consulta nefrológica;
- g.** Raios-X de tórax;
- h.** Mapa, holter, angiogramacoronariografia ou cintilografia do miocárdio;
- i.** Densitometria óssea;
- j.** Histeroscopia;
- k.** Exame Cinético Funcional;
- l.** Ecocardiograma;
- m.** Ultrassonografia abdominal total;
- n.** Consulta endocrinológica;
- o.** Mamografia para os empregados abaixo de 35 anos
- p.** VDRL e T3
- q.** Mapeamento de retina;
- r.** Eletroencefalograma;
- s.** Ressonância magnética.
- t.** Consulta ao mastologista

*V. Caberá à empresa viabilizar a realização dos Exames Médicos Periódicos nas localidades onde inexistam profissionais sem qualquer ônus para o empregado.*



## CAMPANHA SALARIAL 2016 - Pré-Pauta para EPAGRI e CIDASC

**Parágrafo primeiro:** A empresa continuará garantindo, onde inexistam profissionais na localidade de lotação do empregado, que possam executar o atendimento destinado aos Exames Médicos Periódicos, devendo para tal finalidade ser observados os seguintes critérios de concessão:

I. *As despesas realizadas com os Exames Médicos Periódicos e aquelas destinadas a suprir deslocamentos, estadas e alimentação em outras localidades, quando necessárias à consecução do periódico, desde que previamente autorizado pela empresa, estarão isentas da participação financeira do empregado.*

II. *Na hipótese desses serviços serem realizados na localidade de lotação do empregado, a empresa poderá autorizar o estabelecimento de saúde a cobrá-la diretamente, mediante contra apresentação da correspondente nota fiscal, discriminando os serviços prestados, o nome e a matrícula do empregado beneficiado com os Exames Médicos Periódicos.*

**Parágrafo segundo:** A empresa promoverá gratuitamente, até o 1º semestre de cada ano, a todos os empregados a vacinação contra a influenza sazonal.

**Parágrafo terceiro:** A empresa fará gestão no sentido de tentar obter a aplicação da vacina aos dependentes no mesmo valor cobrado da empresa, devendo a despesa no caso, ocorrer a expensas do empregado.

### CLÁUSULA 07 - Jornada de trabalho

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

### CLÁUSULA 08 – 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 adicional de 100% (cem por cento) nos sábados, domingos e feriados, respeitadas as exceções contidas nos Arts. 59 e 61 da CLT.

### CLÁUSULA 09 – Da compensação *(NOVA- estava como parágrafo da cláusula anterior)*

Se houver interesse do empregado, este poderá optar pela compensação de horas ao invés do pagamento da hora extra, na proporção de 1 hora trabalhada para 2 horas de descanso.

### CLÁUSULA 10 - Adicional noturno

Ao empregado que laborar entre 22h de um dia e 5h do dia seguinte, as empresas pagarão, a título de adicional noturno, o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) de acréscimo sobre a hora normal.

### CLÁUSULA 11 – Insalubridade

A empresa pagará, a partir de 1º de maio de 2016, o adicional de insalubridade devido aos Engenheiros Agrônomos, que laboram em condições insalubres, que deverá ser calculado sobre o valor de seis (6) salários mínimos vigentes.

### CLÁUSULA 12 - Adiantamento do 13º salário

A empresa, desde que o empregado requeira, até 15 (quinze) dias antes, pagarão 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 dos 50% (cinquenta por cento) do 13º Salário, este deverá ser pago juntamente com o salário das férias.

### CLÁUSULA 13 - Férias proporcionais

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



## CAMPANHA SALARIAL 2016 - Pré-Pauta para EPAGRI e CIDASC

### CLÁUSULA 14 – Prêmio assiduidade **(NOVA)**

A empresa abonará a falta de 5 (cinco) dias por ano ao empregado que não apresentar faltas, desde que solicitado com antecedência mínima de 5 dias e aprovado pelo gerente.

### CLÁUSULA 15 - 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 por cada empresa.

### CLÁUSULA 16 – 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 17 – 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, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias prorrogáveis por mais 60 (sessenta) dias, conforme decisão proferida nos autos do Recurso Especial 778889.

**Parágrafo único:** A empresa concederá licença paternidade para os pais que comprovarem adoção de menor pelo prazo de 20 (vinte) dias nos termos da Lei 13.257 de 08 de março de 2016.

### CLÁUSULA 18 – 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 Terceira:** 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.

### CLÁUSULA 19 – 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.

### CLÁUSULA 20 – Estabilidade da gestante

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 12 (doze) meses após o parto.



### **CLÁUSULA 21 – 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 22 – 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 do empregado.

**Parágrafo Primeiro:** Serão abonadas também as faltas do empregado para acompanhamento de pais, cônjuge, companheiro(a), filhos e demais dependentes que necessitam de tratamento médico ou consulta médica com limite de 15 (quinze) dias por ano, desde que comprovado mediante atestado ou declaração médica.

**Parágrafo Segundo:** Em caso de dependente com necessidades especiais, serão abonadas as faltas do empregado sem limitação de dias para acompanhamento do dependente em tratamento ou consulta médica.

### **CLÁUSULA 23 – Abono de faltas ao estudante**

A empresa abonará as faltas do estudante, mediante comprovação, para prestar provas, exames e processos seletivos para ingresso em curso regular, sempre que houver coincidência com o horário de trabalho.

### **CLÁUSULA 24 – Auxílio creche/babá**

A empresa pagará, a partir de maio de 2016, Auxílio Creche/Babá até que a criança complete 83 meses de idade, inclusive uma parcela adicional por ano referente ao 13º salário ou taxa de matrícula, conforme a opção do empregado pela creche ou babá, ou mesmo pelas duas, mantendo o limite do pagamento no valor 1 (um) menor piso salarial estadual em vigor, 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 25 – 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.

### **CLÁUSULA 26 – Programa de prevenção e tratamento do alcoolismo, outras dependências químicas e doenças crônicas**

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.

**Parágrafo Único:** A Empresa adotará ações de conscientização e esclarecimentos sobre os efeitos nocivos do tabagismo e manterá sistema de acompanhamento para auxílio de empregados que apresentem transtornos psicológicos.



## CAMPANHA SALARIAL 2016 - Pré-Pauta para EPAGRI e CIDASC

### CLÁUSULA 27 - Livre frequência de dirigentes

Fica assegurada a livre frequência dos dirigentes sindicais para participarem nas realizações de assembleias e reuniões sindicais, acrescido do tempo necessário para o seu deslocamento, devidamente convocadas pelo sindicato da categoria, até 12 (doze) dias por ano, desde que as empresas sejam comunicadas por escrito, acrescido de mais 12 (doze) dias para participação em reuniões da diretoria executiva.

### CLÁUSULA 28 – Livre frequência em assembleias

Fica assegurada a livre frequência dos profissionais da categoria aqui representada, 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.

### CLÁUSULA 29 - Liberação de dirigentes sindicais

Serão liberados, no âmbito da Epagri e Cidasc, 2 (dois) empregados em tempo integral com remuneração e demais vantagens contratuais, para atuarem como dirigentes sindicais pelo Seagro.

**Parágrafo Único:** Na ocorrência de eleições para a diretoria do sindicato durante a vigência do ACT, ou em sendo do interesse do sindicato, 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.

### CLÁUSULA 30 - Desconto em folha

A empresa fica obrigada a informar ao Sindicato os descontos efetivados a favor deste, 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 31 - Contribuição assistencial

A empresa descontará, compulsoriamente, de todos os seus empregados pertencentes à categoria profissional representada por este sindicato, a importância correspondente a 3 (três) dias da remuneração mensal do empregado no mês subsequente da assinatura do ACT, repassando os valores e lista dos profissionais descontados ao Sindicato até 5 (cinco) dias após o desconto, a título de contribuição assistencial para custeio da campanha salarial.

### CLÁUSULA 32 – Licença maternidade/paternidade

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

**Parágrafo Único:** A empresa concederá licença paternidade de 20 (vinte) dias para os funcionários pais, nos termos da Lei 13.257 sancionada em 08 de março de 2016.

### CLÁUSULA 33 – Garantia de emprego

Fica assegurada ao empregado integrante das categorias profissionais representadas pelos sindicatos garantia de emprego até 30 de abril de 2018, salvo a demissão por justa causa, a ser apurada em sindicância administrativa com a participação de representante do sindicato da respectiva categoria, devendo o sindicato ser comunicado com 30 dias de antecedência e ter acesso prévio aos documentos que originaram a sindicância.



## CAMPANHA SALARIAL 2016 - Pré-Pauta para EPAGRI e CIDASC

### **CLÁUSULA 34 – Garantia permanente de emprego - (NOVA – ESPECÍFICA CIDASC)**

fica assegurada ao empregado da cidasc integrante da categoria profissional representada pelo sindicato garantia permanente de emprego para aqueles que exercem atividades de fiscalização de insumos agrícolas e defesa sanitária vegetal.

### **CLÁUSULA 35 - PDVI permanente - (NOVA)**

Durante a vigência desse ACT A empresa implementará um Programa de Demissão Voluntária Incentivada permanente.

### **CLÁUSULA 36 - Programa de demissão incentivada-PDI (NOVA - ESPECÍFICA CIDASC)**

A CIDASC prorrogará o prazo para saída de seus empregados inscritos no PDI até a data de 30 de Setembro de 2018.

### **CLÁUSULA 37 – Renovação do Plano de Cargos, Carreiras e salários (PCS) - (NOVA)**

A empresa efetuará a revisão do Plano de Cargos, Carreira e Salários implantado em janeiro de 2016 para que o mesmo observe as seguintes condições:

- I- Deverá ser revista a carreira das áreas fins da empresa, para que seja construída carreira por área de atuação na forma estabelecida na cláusula 32 do ACT 2015/2016;
- II- Deverá ser computado o tempo de trabalho prestado em favor da empresa até a data da implantação da revisão do PCCS para fins de enquadramento dos profissionais acrescentando-se uma referência a cada 2 (dois) anos de tempo de serviço. Para os profissionais que recebem salário mínimo profissional fixado em lei, deve o enquadramento se dar a partir da primeira referência posterior ao salário mínimo profissional vigente acrescentando-se uma referência a cada 2 (dois) anos de tempo de serviço;
- III- As evoluções da carreira para os profissionais que recebem salário mínimo profissional devem ser contadas sempre a partir da primeira referência posterior ao salário mínimo profissional vigente, ou seja, deve-se tomar sempre a primeira referência posterior ao salário mínimo profissional vigente como início da carreira, acrescentando-se a partir desta todas as referências que o trabalhador vier a fazer jus em razão de promoções por merecimento ou antiguidade;
- IV- Deverá ser incluído no PCCS a possibilidade de evolução na carreira dos profissionais vinculados com a atividade fim da empresa (atividades de extensão, pesquisa, defesa agropecuária etc.) em razão da conclusão de cursos de pós-graduação, devendo ser estabelecido níveis diferentes para graduação, especialização, mestrado e doutorado, garantindo-se acréscimo salarial de pelo menos 15% (quinze por cento) para especialização, 25% (vinte cinco por cento) para mestrado e 36% (trinta e seis por cento) para doutorado, sem prejuízo da evolução horizontal na carreira dentro de cada um destes níveis.
- V- Deverá ser excluído do PCCS atual qualquer disposição que considere o exercício do direito de greve ou falta injustificada como fundamento para impedir a promoção por merecimento e antiguidade;
- VI- Será mantida permanentemente a possibilidade migração do PCCS antigo para o atual, garantido-se aos trabalhadores as mesmas vantagens aplicadas aos que migraram até janeiro de 2016;
- VII- Deverá ser feita uma revisão geral no texto para que se corrigir qualquer inconsistência técnica ou disposições conflitantes com as disposições legais em vigência ou as estabelecidas nos instrumentos coletivos aplicáveis à empresa.





## CAMPANHA SALARIAL 2016 - Pré-Pauta para EPAGRI e CIDASC

### CLÁUSULA 38 – Política de capacitação contínua - **(NOVA)**

**CAPUT PARA CIDASC:** A empresa implantará no prazo de até 90 (noventa) dias contados da assinatura do presente Acordo, Programa de Pós-Graduação e Aperfeiçoamento que possibilite a capacitação contínua dos profissionais de nível superior da empresa. A empresa estimulará e reconhecerá a formação continuada dos profissionais nas áreas de atuação da empresa, **viabilizando acesso a todos os profissionais que atuam nas atividades de fiscalização de insumos agrícolas e defesa sanitária vegetal** para realização de cursos de pós-graduação, inclusive mestrado profissionalizante, dentro de uma política ampla de qualificação de recursos humanos.

**CAPUT PARA EPAGRI:** A empresa revisará no prazo de até 90 (noventa) dias o Programa de Pós-Graduação e Aperfeiçoamento que possibilite a capacitação contínua dos profissionais na área fim das empresas. A empresa estimulará e reconhecerá a formação continuada dos profissionais nas áreas de atuação da empresa, **viabilizando inclusive maior acesso a todos os profissionais da extensão rural e da pesquisa agropecuária** para realização de cursos de pós-graduação, pós-doutorado, inclusive mestrado profissionalizante, dentro de uma política ampla de qualificação de recursos humanos.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa promoverá cursos de especialização e mestrado profissionalizante, em convênio com instituições de ensino superior, para atender demandas específicas.

**Parágrafo Segundo:** A empresa efetuará as adequações necessárias em seu Plano de Cargos, Carreiras e Salários para contemplar os cursos mencionados no caput na evolução da carreira dos profissionais abrangidos pelo presente instrumento coletivo.

### CLÁUSULA 39 – Quadro de pessoal e programa de movimentação interna - **(NOVA)**

**CAPUT PARA CIDASC:** A empresa, na vigência deste acordo, definirá seu quadro de pessoal **para desempenhar as suas atribuições de fiscalização de insumos agrícolas e defesa sanitária vegetal.**

**CAPUT PARA EPAGRI:** A empresa, na vigência deste acordo, definirá seu quadro de pessoal **para desempenhar as suas atribuições.**

**Parágrafo primeiro:** A empresa disponibilizará aos empregados em sistema on-line as vagas existentes ou novas vagas a serem criadas com respectivos locais sendo que o preenchimento deverá cumprir critérios definidos e disponibilizados para os funcionários, que considerem e priorizem o tempo de serviço do interessado e sua avaliação funcional. O resultado e os critérios utilizados também deverão ser divulgados.

**Parágrafo segundo:** Na vigência deste acordo, a empresa fará reposição de seus quadros, mediante concurso público, de engenheiros agrônomos.

### CLÁUSULA 40 – Gratificação de função para área fim - **(NOVA)**

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

**PARA EPAGRI:** A empresa 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 junto às Estações Experimentais e Centros Especializados, conforme a tabela de funções gratificadas do PCCS da empresa.



## CAMPANHA SALARIAL 2016 - Pré-Pauta para EPAGRI e CIDASC

### CLÁUSULA 41 – Gratificação por reconhecimento de atividade de fiscalização

**(NOVA – ESPECÍFICA PARA CIDASC)**

A CIDASC pagará a partir de 01/05/2016, gratificação financeira mensal no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por desempenho de atividades de defesa agropecuária, destinada aos engenheiros agrônomos que exerçam atividades relacionadas a defesa agropecuária, constituindo-se em instrumento de reconhecimento ao desempenho das atividades de fiscalização de insumos agrícolas e defesa sanitária vegetal.

### CLÁUSULA 42 - Condução de veículos - **(NOVA)**

A empresa deverá manter os seus veículos automotores em condições de segurança de acordo com a legislação.

**Parágrafo primeiro:** O empregado que estiver conduzindo a serviço veículo da empresa ou locado, estará isento de qualquer responsabilidade quanto à indenização das despesas decorrentes de danos causados em acidentes automobilísticos envolvidos.

**Parágrafo segundo:** Aos empregados que vierem a ser envolvidos em acidentes automobilísticos, pela condução de veículo a serviço da empresa, será assegurada a assistência jurídica da empresa, desde que não haja conflito de interesses.

**Parágrafo terceiro:** O empregado que não exercer a função de motorista não estará obrigado a conduzir qualquer tipo de veículo da empresa, ou locado, e não poderá sofrer qualquer tipo de penalidade por esse motivo.

### CLÁUSULA 43 – Valor de diárias para trabalho fora do município de lotação - **(NOVA)**

A empresa reajustará em 50% o valor das diárias concedidas para compensar hospedagem e alimentação do trabalhador fora do município de lotação considerando valores médios da rede hoteleira e de restaurantes, de maneira a permitir acomodação e alimentação adequadas.

### CLÁUSULA 44 – Mora e penalidades

Fica estabelecido que no caso de mora salarial ou descumprimento do presente ACT, a empresa pagará multa de 10% (dez por cento) em favor do empregado ou sindicato, conforme o caso além das demais penalidades previstas na Legislação que rege a matéria.

### CLÁUSULA 45 – 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 46 – Vigência

O presente Acordo terá vigência de 1º de maio de 2016 com término até o início da assinatura e vigência do próximo ACT ou sentença normativa.

Florianópolis, 22 de março de 2016