



ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA VIRTUAL DO SEAGRO-SC

Realizada em sessão estadual no dia 27 de fevereiro de 2024

Empregados das empresas EPAGRI, CIDASC E CEASA

Aos vinte e sete (27) dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e quatro (2024), através de videoconferência pela plataforma virtual Google Meet, em segunda e última convocação às quatorze horas (14h), realizou-se a Assembleia Geral Extraordinária Virtual dos Engenheiros Agrônomos, associados e não associados, empregados das empresas públicas CIDASC - Companhia Integrada de Desenvolvimento Agrícola de Santa Catarina, EPAGRI - Empresa de Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural de Santa Catarina e CEASA - Centrais de Abastecimento do Estado de Santa Catarina. A Assembleia foi convocada por Edital de Convocação publicado no jornal Notícias do Dia, edição de vinte e três (23) de fevereiro de dois mil e vinte e quatro (2024), página número 01 - publicação legal, além de divulgado no site do Seagro e enviado via e-mail, juntamente com uma proposta de pauta elaborada pelo Conselho Deliberativo do Sindicato aos Engenheiros Agrônomos, funcionários das empresas supramencionadas. A Assembleia obedeceu, de acordo com o edital de convocação publicado, a seguinte ordem do dia: 1) PAUTAS DE REIVINDICAÇÕES DA CAMPANHA SALARIAL 2024-2025 para negociar com a categoria patronal, visando à data-base 1º de maio de 2024, tendo como base uma proposta de pauta elaborada, discutida e divulgada com antecedência para a categoria; 2) OUTORGA DE PODERES ao Sindicato, representado pelo seu presidente e/ou diretores, para negociar com o patronal e firmar Acordos, Convenções Coletivas de Trabalho e/ou Termos Aditivos, para a data-base 1º de maio de 2024; 3) AUTORIZAÇÃO ao sindicato para que, caso malogrem as negociações diretas, se for o caso, proporem e/ou aceitarem formas alternativas para a solução do dissídio coletivo e expressamente à instauração de instância de dissídio coletivo perante o Tribunal Regional do Trabalho e contratação de advogados para o mesmo; 4) DISCUSSÃO, DELIBERAÇÃO E AUTORIZAÇÃO prévia e expressa da categoria, filiados ou não ao Sindicato, para a anuência desses trabalhadores sobre a cobrança da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL a ser descontada em folha de pagamento de todos os integrantes da categoria profissional beneficiada pelos instrumentos coletivos de trabalho, em favor da entidade sindical, para custeio da Campanha Salarial; 5) DELIBERAR sobre a autorização do sindicato em notificar as empresas, em razão da decisão dos representados na assembleia da categoria e prevista no instrumento coletivo, acerca das contribuições deliberadas no item 04 do presente edital; 6) DECLARAR assembleia aberta em caráter permanente até o final das negociações coletivas; e 7) DEFINIR AÇÕES para a Campanha Salarial 2024/2025. Os trabalhos foram coordenados pelo diretor vice-presidente Eng. Agr. Saymon Antônio Dela Bruna Zeferino e seguiram a instalação na seguinte ordem: Leitura do edital na sua íntegra e em seguida apresentação de alguns esclarecimentos sobre a campanha salarial e outros informes. Após iniciou-se os trabalhos, com apresentando à plenária uma proposta da pauta de reivindicações elaborada e aprovada pelo Conselho Deliberativo do Sindicato juntamente com a Assessoria Jurídica, composta de cinquenta e seis (56) cláusulas, sendo que destas três (3) específicas somente para a Cidasc. A proposta de pauta foi amplamente divulgada entre a categoria com prévias consultas através dos diretores regionais do Sindicato para os profissionais tomarem conhecimento e discutirem-na previamente em cada região. Feita a explanação preliminar, foi colocado em discussão o primeiro item da ordem do dia: 1) PAUTAS DE REIVINDICAÇÕES DA CAMPANHA SALARIAL 2024-2025 para negociar com a categoria patronal, visando à data-base 1º de maio de 2024, tendo como base uma proposta de pauta elaborada, discutida e divulgada com antecedência para a categoria. Após apresentação da proposta de Pauta, com ampla discussão em cada cláusula, a mesma foi submetida à votação, através da plataforma Google Forms, cláusula por cláusula, que transcorreu normalmente e, apurado o resultado, constatou-se a aprovação pela maioria dos presentes, da Pauta de Reivindicações 2024/2025 conjunta para as empresas Epagri, Cidasc e Ceasa, ficando assim definida por definitivo: **CLÁUSULA FUNDAMENTAL – PRÉ-ACORDO:** A empresa manterá a vigência plena de todas as cláusulas e condições existentes nos Acordos Coletivos de Trabalho 2023/2024, a todos os seus empregados, até que o novo instrumento seja firmado ou os dissídios coletivos de trabalho sejam julgados. **CLÁUSULA 1ª - 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 2024 em 100% (cem por cento) do INPC-IBGE acumulado de 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, incidente sobre a remuneração do empregado vigente em 30 de abril de 2024. **Parágrafo Primeiro:** A reposição salarial incidirá, inclusive, sobre a vantagem pessoal concedida no Acordo Coletivo de Trabalho 2003-



2004 para os empregados que não aderiram ao PCCS. **Parágrafo Segundo:** Fica garantido aos empregados representados por este sindicato, a extensão de benefícios concedida a outras categorias, celebrada através de instrumentos coletivos ou por liberalidade da Empresa. **CLÁUSULA 2ª – AUMENTO REAL:** Sobre os salários já corrigidos pelo percentual previsto na cláusula 01 (reposição salarial) será concedido o percentual de 3% como aumento real dos salários. **CLÁUSULA 3ª - 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 2024. **CLÁUSULA 4ª – PERDAS CORRENTES DA NÃO RETROATIVIDADE:** (*Epagri*) - A empresa pagará a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo um abono no valor de 2,5 salários mensais de cada empregado, em parcela única, para compensar as perdas decorrentes do não pagamento da retroatividade na aplicação da reposição da inflação nos anos de 2016, 2018, 2019, 2020 e 2021. (*Cidasc*) - A empresa pagará a todos os empregados abrangidos pelo presente acordo um abono no valor de 2,5 salário mensal, em parcela única, para compensar as perdas decorrentes do não pagamento da retroatividade na aplicação da reposição da inflação nos anos de 2016, 2018, 2019, 2020 e 2021. (*Ceasa*) - A empresa pagará a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo um abono no valor de 2,5 salários mensais, em parcela única, para compensar as perdas decorrentes do não pagamento da retroatividade na aplicação da reposição da inflação nos anos de 2016, 2018, 2019, 2020 e 2021. **CLÁUSULA 5ª – REVISÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS):** (*Epagri*) - Conforme estabelece o artigo 63º do PCCS, a empresa constituirá no prazo de 60 dias, um Grupo de Trabalho especializado para, até o mês de novembro de 2024, 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 a possibilidade efetiva de desenvolvimento de carreira para todos os cargos e funções. (*Cidasc*) - Conforme estabelece o artigo 62º do PCCS, a empresa constituirá no prazo de 60 dias, um Grupo de Trabalho especializado para, até o mês de novembro de 2024, 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 a possibilidade efetiva de desenvolvimento de carreira para todos os cargos e funções. **CLÁUSULA 5ª (Ceasa) – IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS):** A empresa implantará, na vigência do presente instrumento coletivo, seu plano de carreira, cargos e salários de modo que contemple cargos e carreiras específicas por área de atuação, o qual deverá ser previamente submetido à análise e parecer dos Sindicatos. **Parágrafo Único:** O enquadramento inicial dos trabalhadores deverá observar as normas específicas de cada categoria e o tempo de trabalho já dedicado à empresa e às demais empresas que fazem parte da estrutura da Secretaria da Agricultura e Pecuária de Santa Catarina. **CLÁUSULA 6ª – VALE 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\$ 70,00 (setenta reais) a partir do mês de maio de 2024. **Parágrafo Único:** O empregado receberá vale alimentação inclusive quando afastado para tratamento de saúde (pela empresa ou pela previdência social) e quando em licença para concorrer mandato eletivo e faltas. **CLÁUSULA 7ª - AUXÍLIO CRECHE/EDUCAÇÃO/BABÁ:** A empresa pagará, a partir de maio de 2024, 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 por instituição ou babá, ou mesmo pelas duas, mantendo o limite do pagamento no valor 1 (um) menor piso salarial estadual em vigor (R\$ 1.612,26), e a empresa fará as alterações necessárias no Regulamento nesse item, durante a vigência do presente ACT. **Parágrafo Único:** O resarcimento do auxílio creche/educação 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 8ª - PLANO DE AUXÍLIO SAÚDE:** (*Epagri e Cidasc*) - A empresa passará a contribuição para o Plano de Saúde para 4,5 % sobre o valor da folha de pagamento. **Parágrafo Único:** 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. (*Ceasa*) - A empresa implantará na vigência deste instrumento coletivo, plano de saúde similar ao que está vigente nas empresas Epagri e Cidasc, com contribuição por parte da empresa de 4,5% sobre o total da folha de pagamento. **CLÁUSULA 9ª - CARACTERIZAÇÃO DE JUSTA CAUSA PARA FINOS DE DESLIGAMENTO DE EMPREGADO:** Fica



assegurada ao empregado integrante das categorias profissionais representadas pelos sindicatos garantia de emprego até 30 de abril de 2027, 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. **Parágrafo Primeiro:**

Excetuam-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 desnecessária a participação do representante sindical prevista no caput.

CLÁUSULA 10ª - JORNADA DE TRABALHO: (*Epagri e Cidasc*) - A jornada de trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais para todos os empregados na empresa. (*Ceasa*) - A jornada de trabalho será de 30 (trinta) horas semanais para todos os empregados na empresa. **CLÁUSULA 11ª - COMPENSAÇÃO DE HORAS:** Se houver interesse do empregado, este poderá optar pela compensação de horas ao invés do pagamento da hora extra, na proporção de 1 (uma) hora trabalhada para 2 (duas) horas de descanso. **Parágrafo Primeiro:** Fica vedada a estipulação de banco de horas e compensação de jornada através de acordo individual em condição menos benéfica ao trabalhador.

Parágrafo Segundo: O prazo de compensação será até 30 de julho do ano subsequente. **CLÁUSULA 12ª - 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.

CLÁUSULA 13ª - REGISTRO DE JORNADA DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS: A empresa não limitará o registro da jornada das horas extraordinárias autorizadas pelo superior imediato realizadas pelo trabalhador, devendo o controle de jornada refletir a integralidade da jornada trabalhada. **Parágrafo Único:** Deverá ser incluído no registro de jornada de trabalho o tempo despendido no deslocamento entre o local de lotação do trabalhador e os locais onde ele precise realizar suas atividades, bem como o tempo despendido em reuniões autorizadas, mesmo que agendadas após o horário do trabalho. **CLÁUSULA 14ª - FLEXIBILIZAÇÃO INTERVALO INTRAJORNADA:** Fica autorizada a flexibilização do intervalo da trajetória mediante acordo efetuado diretamente com a anuência individual dos trabalhadores que tiverem interesse e homologação do SEAGRO-SC.

CLÁUSULA 15ª – FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO: Fica autorizada a flexibilização da jornada de trabalho mediante acordo efetuado diretamente com a anuência individual dos trabalhadores que tiverem interesse e homologação do SEAGRO-SC. **CLÁUSULA 16ª - 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. **Parágrafo único:** A empresa não poderá exigir do trabalhador a realização do trabalho em casa ou outro local distinto da sua lotação, ficando condicionada sempre ao interesse do trabalhador e homologado pelo Sindicato.

CLÁUSULA 17ª – VALOR DE DIÁRIAS: A empresa reajustará para R\$ 340,00 (trezentos e quarenta reais) o valor das diárias concedidas para compensar hospedagem e alimentação do trabalhador fora do município de lotação, de maneira a permitir acomodação e alimentação adequadas. **CLÁUSULA 18ª - ADICIONAL NOTURNO:** Ao empregado que laborar entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (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 19ª - 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 20ª – INSALUBRIDADE: (*Epagri e Ceasa*) - A empresa pagará o adicional de insalubridade em grau máximo, calculado sobre o valor equivalente a 6 (seis) salários mínimos, para todos os engenheiros agrônomos que trabalhem em atividades de extensão rural e pesquisa. (*Cidasc*) - A empresa pagará o adicional de insalubridade em grau máximo, calculado sobre o valor equivalente a 6 (seis) salários mínimos, para todos os engenheiros agrônomos que trabalhem em atividades da defesa agropecuária e sanitária e vegetal. **CLÁUSULA 21ª - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO:** A empresa, desde que o empregado requeira, até 15 (quinze) dias antes, pagará a título de adiantamento, 50% (cinquenta por cento) do 13º (décimo terceiro) 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 dos 50% (cinquenta por cento) do 13º (décimo terceiro) salário, este deverá ser pago juntamente com o salário das férias. **Parágrafo Segundo:** Na data de assinatura da programação das férias, o empregado poderá, além de escolher receber 50% (cinquenta por cento) do 13º Salário e de optar entre 20 (vinte) ou 30 (trinta) dias de férias, também vai responder se deseja receber o adiantamento do salário ou não.

CLÁUSULA 22ª - 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 23ª – LICENÇA MATERNIDADE: A empresa concederá licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias nos termos da legislação que normatiza a matéria.

Parágrafo Único: A licença paternidade será de 15 (quinze) dias nos termos do Art. 38 da Lei nº 13.257/2016, que conferiu nova redação a Lei nº 11.770 de 2008, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do Art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal.

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, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, conforme decisão proferida nos autos do Recurso Especial 778889.

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

CLÁUSULA 25ª – FILHOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS: Na vigência do presente acordo a empresa e o Sindicato realizarão tratativas para definir alternativas de flexibilização de jornada que permita que os pais possam acompanhar o tratamento ou atividades direcionadas de filhos portadores de necessidades especiais, sem redução na remuneração.

CLÁUSULA 26ª – 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 27ª – 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.

Parágrafo Único: A empresa, em até 60 (sessenta) dias a contar da data de assinatura do presente acordo, 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 – 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.

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 com 30 (trinta) dias de antecedência.

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.

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 em que o empregado permanecer afastado por mais de 6 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.

Parágrafo Sétimo: O prazo para solicitação de licença especial previsto nesta cláusula poderá ser reduzido em caso de justo motivo, como acompanhamento emergencial para tratamento de saúde de parentes próximos, entre outros.

CLÁUSULA 29ª – 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 30ª – ESTABILIDADE AO EMPREGADO AFASTADO: (Epagri e Cidasc) - O empregado que for afastado do trabalho tem garantido, após o término do auxílio previdenciário, 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.

(Ceasa) - 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 31ª - AUXÍLIO DOENÇA EMPREGADOS APOSENTADOS: A empresa efetuará a alteração do seu Manual de Normas e Procedimentos de Administração de Pessoal para incluir o pagamento da complementação do salário para os empregados aposentados que precisarem se afastar em razão de tratamento de saúde. A complementação



será paga mediante apresentação de atestado médico indicando de forma expressa a necessidade de afastamento e o respectivo período.

CLÁUSULA 32ª – ABONO DE FALTAS EM DIAS DE PROVAS E EXAMES: A empresa abonará as faltas do empregado, mediante comprovação, para prestar provas, exames e processos_seletivos, sempre que houver coincidência com o horário de trabalho.

CLÁUSULA 33ª – AUSÊNCIA JUSTIFICADA: Além daquelas previstas em Lei, serão abonadas as faltas ocorridas, por 5 (cinco) dias úteis, imediatamente seguintes ao falecimento do cônjuge, companheiro(a), filhos(as), pais, irmão(a), sogro(a), padrasto/madrasta, enteado(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(as), sogro(a), padrasto/madrasta, enteado(a) e demais dependentes que necessitam de tratamento médico ou consulta médica e/ou odontológica, com limite de 30 (trinta) períodos por ano, desde que comprovado mediante atestado ou declaração médica.

Parágrafo Segundo: Em caso de internação hospitalar ou em regime domiciliar de filho menor de idade, o genitor que acompanhar o menor terá as faltas abonadas pelo período total de internação.

CLÁUSULA 34ª - CONDUÇÃO DE VEÍCULOS: (*Epagri e Cidasc*) - 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: A empresa pagará a título de adicional o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) mensais para todos os empregados que em suas funções, conduzem veículo.

(*Ceasa*) - 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.

CLÁUSULA 35ª – SEGURO FROTA VEÍCULOS: A empresa, a partir de 01 de junho de 2024, 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 36ª – NORMAS INTERNAS: (*Epagri e Cidasc*) - Alterações nas normas internas das empresas que tenham por objeto questões relativas as relações e organização do trabalho (manual de capacitação contínua, regulamento de pessoal e regimento) só serão feitas mediante prévio acordo com o Sindicato.

(*Ceasa*) - Alterações nas normas internas das empresas que tenham por objeto questões relativas as relações e organização do trabalho (manual de capacitação contínua, regulamento de pessoal e regimento) somente poderão ser feitas mediante prévio acordo com o Sindicato.

CLÁUSULA 37ª – QUADRO DE PESSOAL E PROGRAMA DE MOVIMENTAÇÃO INTERNA: A empresa, na vigência deste acordo, definirá seu quadro de pessoal para desempenhar as suas atribuições.

Parágrafo Único: 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.

CLÁUSULA 38ª – GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO PARA ÁREA FIM: (*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, líderes de projetos 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.

(*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.

CLÁUSULA 39ª (Epagri e Cidasc) e CLÁUSULA 38ª (Ceasa) – POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO CONTÍNUA: (*Epagri*) - A empresa manterá o Programa de Pós-Graduação e Aperfeiçoamento, fazendo sua revisão no prazo de até 90 (noventa) dias, possibilitando a capacitação contínua dos profissionais na área fim da empresa. 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, da defesa e pesquisa agropecuária para realização de cursos de pós-graduação em nível de especialização, mestrado, doutorado e 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. (**Cidasc**) - A empresa manterá o Programa de Pós-Graduação e Aperfeiçoamento, fazendo sua revisão no prazo de até 90 (noventa) dias, possibilitando a capacitação contínua dos profissionais na área fim da empresa. 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 e pesquisa rural e da defesa agropecuária para realização de cursos de pós-graduação em nível de especialização, mestrado, doutorado e 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. (**Ceasa**) - A empresa manterá o Programa de Pós-Graduação e Aperfeiçoamento, fazendo sua revisão no prazo de até 90 (noventa) dias, possibilitando a capacitação contínua dos profissionais na área fim da empresa. A empresa estimulará e reconhecerá a formação continuada dos profissionais nas áreas de atuação da empresa, viabilizando inclusive maior acesso a todos os engenheiros agrônomos, para realização de cursos de pós-graduação em nível de especialização, mestrado e 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 40ª (Epagri e Cidasc) e CLÁUSULA 39ª (Ceasa) – VEDAÇÃO À TERCEIRIZAÇÃO E TRABALHO INTERMITENTE:** Fica vedada a contratação de trabalhador autônomo, empresa terceirizada ou de trabalhador em regime de trabalho intermitente para o exercício das atividades fim da empresa. **CLÁUSULA 41ª (Epagri e Cidasc) e CLÁUSULA 40ª (Ceasa) – HOMOLOGAÇÃO E ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO CONTRATUAL:** A rescisão do contrato de trabalho de empregados representados pelo SEAGRO-SC, independentemente do motivo e do tempo de trabalho, deverá ser feita mediante o acompanhamento e homologação do Seagro. **Parágrafo Único:** Caso o empregado e a empresa tenham interesse em efetuar a rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo, a rescisão deverá ser feita mediante prévio acompanhamento do Sindicato e homologação do TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho). **CLÁUSULA 42ª (Epagri e Cidasc) – 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 gênero, 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 (Epagri e Cidasc) e CLÁUSULA 42ª (Ceasa) – PROGRAMA DE PREVENÇÃO E TRATAMENTO DO ALCOOLISMO, OUTRAS DEPENDÊNCIAS QUÍMICAS, DOENÇAS CRÔNICAS E PSICOLÓGICAS:** (*Epagri e Ceasa*): 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 doenças crônicas e psicológicas. (**Cidasc**) – **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. **CLÁUSULA 44ª (Epagri e Cidasc) e CLÁUSULA 43ª (Ceasa) - 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 45ª (Epagri e Cidasc) e CLÁUSULA 44ª (Ceasa) – LIVRE FREQUÊNCIA EM ASSEMBLEIAS:** Fica assegurada a livre frequência dos profissionais da categoria aqui representada, sem prejuízo da remuneração, para participarem das assembleias, acrescido do tempo necessário para o seu deslocamento, devidamente convocadas, desde que a empresa seja comunicada por escrito e com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis. **CLÁUSULA 46ª (Epagri e Cidasc) - 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 47ª (Epagri e Cidasc) – CONCESSÃO DE PROGRESSÃO POR MERECIMENTO PARA DIRIGENTES SINDICAIS LIBERADOS:** A empresa concederá, a partir da assinatura do presente acordo, progressão por merecimento aos dirigentes sindicais liberados para representação sindical e que estejam em cumprimento de mandato vigente. **Parágrafo Primeiro:** A empresa, no prazo de até 60 (sessenta) dias, compromete-se a promover as devidas alterações no PCCS para regulamentar a concessão do merecimento aos dirigentes sindicais liberados. **Parágrafo Segundo:** A avaliação dos dirigentes sindicais liberados será feita por uma comissão, composta por associados, devidamente instituída pelas empresas no âmbito da base de cada sindicato, que avaliará o desempenho dos dirigentes sindicais liberados na condução da Campanha Salarial, utilizando como parâmetro a realização de assembleias, cumprimento de prazos, rodadas de negociações e obediência aos trâmites legais junto ao Ministério do Trabalho. **Parágrafo Terceiro:** Para fazer jus a avaliação, os dirigentes sindicais liberados deverão participar de até 2 (dois) eventos de capacitação corporativa promovidos por suas respectivas empresas ao longo do ano, de acordo com calendário de capacitações da empresa. **Parágrafo Quarto:** Para oportunizar a participação dos dirigentes sindicais liberados nos eventos das empresas, estas deverão divulgar o convite com no mínimo 30 dias de antecedência. **Parágrafo Quinto:** Caso a empresa não conclua a alteração das regras do PCCS e a definição dos critérios de avaliação dos dirigentes sindicais liberados de forma a viabilizar a avaliação e progressão dos mesmos, até a próxima progressão (julho de 2025), a progressão por merecimento será automaticamente concedida aos dirigentes sindicais liberados, independentemente de avaliação. **CLÁUSULA 48ª (Epagri e Cidasc) e CLÁUSULA 45ª (Ceasa) - DESCONTO EM FOLHA:** A empresa fica obrigada a descontar e a informar ao Sindicato os descontos efetivados em 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 49ª (Epagri e Cidasc) e CLÁUSULA 46ª (Ceasa) – FORTALECIMENTO DAS EMPRESAS:** A empresa, 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 o fortalecimento de suas estruturas e da Secretaria de Agricultura e Pecuária, inclusive com reposição dos quadros funcionais através de concurso público e aumento de orçamento. **CLÁUSULA 50ª (Epagri e Cidasc) e CLÁUSULA 47ª (Ceasa) – CONTRIBUIÇÃO CAMPANHA SALARIAL:** Em cumprimento ao que foi deliberado pelos trabalhadores reunidos em Assembleia Geral Extraordinária do SEAGRO-SC no dia 27 de fevereiro de 2024, convocada por edital e amplamente divulgado, considerando os termos da decisão do STF - Supremo Tribunal Federal no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo ([ARE 1018459](#)), a empresa descontará dos empregados no mês subsequente a assinatura deste instrumento coletivo, a importância correspondente a 3 (três) dias de seu salário base, a título de contribuição assistencial profissional, para custeio da campanha salarial da qual os trabalhadores são beneficiários, conforme prevê o artigo 513, alínea "e" da CLT. **Parágrafo Primeiro:** Considerando a decisão supracitada do Supremo Tribunal Federal, o desconto do valor estabelecido no caput desta cláusula deverá ser efetuado de todos os empregados representados pelo Sindicato, podendo ser feito em até 3 (três) vezes, com exceção daqueles que se opuseram individualmente ao mesmo, devendo para isto apresentar, pessoalmente, na sede do Sindicato, carta



escrita de próprio punho, no prazo de 10 dias após a assinatura e divulgação do referido instrumento coletivo, encaminhando cópia da mesma com o recebimento do Sindicato ao empregador, não sendo válida a oposição individual manifestada diretamente à empresa ou ao escritório de contabilidade da empresa. A carta também poderá ser remetida ao Sindicato, mediante carta registrada com aviso de recebimento pelos Correios, obedecendo o mesmo prazo previsto neste parágrafo. **Parágrafo Segundo:** Os valores descontados deverão ser repassados pela empresa ao Sindicato até 05 (cinco) dias úteis, após o efetivo desconto, a título de custeio da campanha salarial 2024/2025, informando também a relação dos profissionais e valores descontados. **CLÁUSULA 51ª (Cidasc Específica) – GARANTIA PERMANENTE DE EMPREGO:** Fica assegurada aos empregados da Cidasc integrantes 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 52ª (Cidasc Específica) – GRATIFICAÇÃO POR RECONHECIMENTO DE ATIVIDADE DE FISCALIZAÇÃO:** A CIDASC pagará a partir de 1º de maio de 2024, 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 53ª (Cidasc Específica) – IMPLANTAÇÃO DOS ESPAÇADORES NO PCCS:** No prazo de até 90 (noventa dias) a Cidasc incluirá no seu Plano de Cargos, Carreiras e Salários uma cláusula assegurando que os engenheiros agrônomos 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 destes profissionais na empresa. **CLÁUSULA 54ª (Cidasc), CLÁUSULA 51ª (Epagri) e CLÁUSULA 48ª (Ceasa) – 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 55ª (Cidasc), CLÁUSULA 52ª (Epagri) e CLÁUSULA 49ª (Ceasa) – VIGÊNCIA:** O presente Acordo terá vigência de 1º de maio de 2024 com término até o início da assinatura e vigência do próximo ACT ou sentença normativa. **Parágrafo único:** As empresas manterão a vigência plena de todas as cláusulas e condições existentes no Acordo Coletivo de Trabalho, a todos os seus empregados, até que o novo instrumento seja firmado ou os dissídios coletivos de trabalho sejam julgados. **CLÁUSULA 56ª (Cidasc), CLÁUSULA 53ª (Epagri) e CLÁUSULA 50ª (Ceasa) – 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. Na sequência foi levada a discussão e votação o item dois da ordem do dia: **2) OUTORGA DE PODERES** ao Sindicato, representado pelo seu presidente e/ou diretores, para negociar com o patronal e firmar Acordos, Convenções Coletivas de Trabalho e/ou Termos Aditivos, para a data-base 1º de maio de 2024. Por unanimidade de votos dos profissionais presentes, foi aprovada pela Assembleia o item 2 da ordem do dia, nos termos previstos no edital citado. Ato contínuo a Assembleia discutiu e votou o item três e quatro da ordem do dia: **3) AUTORIZAÇÃO** ao sindicato para que, caso malogrem as negociações diretas, se for o caso, proporem e/ou aceitarem formas alternativas para a solução do dissídio coletivo e expressamente à instauração de instância de dissídio coletivo perante o Tribunal Regional do Trabalho e contratação de advogados para o mesmo. **4) DISCUSSÃO, DELIBERAÇÃO E AUTORIZAÇÃO** prévia e expressa da categoria, filiados ou não ao Sindicato, para a anuência desses trabalhadores sobre a cobrança da **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** a ser descontada em folha de pagamento de todos os integrantes da categoria profissional beneficiada pelos instrumentos coletivos de trabalho, em favor da entidade sindical, para custeio da Campanha Salarial. Por unanimidade de votos dos profissionais presentes, foram aprovados pela Assembleia os itens 3 e 4 da ordem do dia, nos termos previstos no edital. Ato contínuo a Assembleia discutiu e votou o item cinco, seis e sete da ordem do dia: **5) DELIBERAR** sobre a autorização do sindicato em notificar as empresas, em razão da decisão dos representados na assembleia da categoria e prevista no instrumento coletivo, acerca das contribuições deliberadas no item 04 do presente edital; **6) DECLARAR** assembleia aberta em caráter permanente até o final das negociações coletivas; e **7) DEFINIR AÇÕES** para a Campanha Salarial 2024/2025. Item cinco da ordem do dia aprovado por unanimidade pela Assembleia. Do item 6,



Sindicato dos Engenheiros Agrônomos de Santa Catarina

Fundado em 29 de abril de 1983

por unanimidade de votos dos profissionais presentes, foi declarado que a assembleia ficará aberta permanentemente até o final das negociações. Quanto ao item 7 da ordem do dia, foi proposto e aprovado, por unanimidade, que o SEAGRO-SC junto com os demais Sindicatos, irá estabelecer ações para que a assinatura dos acordos coletivos 2024/2025 ocorra na data-base da categoria, que é 1º de maio. Esgotados os itens da ordem do dia do edital de convocação o diretor vice-presidente consultou a plenária se existia algum outro assunto de interesse dos trabalhadores. Não havendo manifestações, foi encerrado os trabalhos do dia. Consideradas proveitosas as discussões na plenária, que transcorreu com absoluta normalidade, para constar, foi lavrada a presente ata consolidada, que após lida e aprovada, sem emendas, vai assinada por mim, Eng. Agr. Alexandre Carlos Menezes Netto - diretor secretário e pelo diretor vice-presidente - Eng. Agr. Saymon Antônio Dela Bruna Zeferino. Florianópolis/SC, vinte e sete (27) de fevereiro de dois mil e vinte e quatro (2024).

Eng. Agr. SAYMON ANTONIO D. B. ZEFERINO
Diretor Vice-Presidente

Eng. Agr. ALEXANDRE CARLOS MENEZES NETTO
Diretor Secretário