

**PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO**

**PROCESSO nº 0000346-05.2014.5.12.0000 ()**

**SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRAB EM EMP DE ASS PER PESQ E INF DE SC**

**SUSCITADO: EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUARIA E EXTENSAO RURAL  
DE SANTA CATARINA**

**RELATOR: HÉLIO BASTIDA LOPES**

**ACORDAM** os Exmos. Desembargadores do Trabalho da Seção Especializada 1 do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, à unanimidade, REJEITAR a preliminar de abusividade da greve. Por maioria de votos, vencidos a Exma. Desembargadora do Trabalho Teresa Regina Cotosky e o Exmo. Juiz do Trabalho Hélio Bastida Lopes, REJEITAR a preliminar de extinção do feito em razão da ausência de comum acordo formuladas na defesa e pelo Ministério Público do Trabalho.

No mérito, INSTITUIR as seguintes normas e condições de trabalho entre o suscitante e a suscitada:

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

Fixa-se a vigência do presente Dissídio Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 1º de maio.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Dissídio Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s), abrangerá a(s) categoria(s) Profissional liberal dos Trabalhadores em Empresas de Assessoramento, Perícia, Pesquisa e

Informações, com abrangência territorial em SC, com abrangência territorial em Florianópolis/SC.

### **CLÁUSULA TERCEIRA - REPOSIÇÃO SALARIAL**

A Empresa reajustará os salários de todos os empregados pertencentes às categorias abrangidas pelo presente Dissídio em 5,81% (cinco vírgula oitenta e um por cento) equivalente ao INPC do período, a partir de 1º de maio de 2014, incidindo sobre a folha de pagamento do mês de abril de 2014 incorporados a partir da folha salarial de maio de 2014.

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento dos valores correspondentes aos meses de maio, junho, julho, agosto, setembro e outubro de 2014, será feito em uma única parcela, na folha de pagamento do mês de novembro de 2014, na forma de abono.

**Parágrafo Segundo:** A reposição salarial incidirá, inclusive, sobre a vantagem pessoal concedida no Acordo Coletivo de Trabalho 2003/2004 e 2009/2010.

### **CLÁUSULA QUARTA - 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 Salário, quando do gozo de férias do mesmo.

**Parágrafo Único:** Quando o empregado for escalado para gozar suas férias no mês de janeiro e tiver solicitado antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º Salário, este deverá ser pago juntamente com o salário das férias.

## **CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO**

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

A Empresa pagará, a partir de 1º de maio de 2014, aos empregados pertencentes às categorias profissionais de abrangência do presente Dissídio, os percentuais do adicional de insalubridade sobre o valor da remuneração fixa do empregado, desde que a insalubridade seja confirmada por meio do LTCAT - Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho, pelo voto de desempate da Presidência, vencidos os Exmos. Desembargadores do Trabalho Jorge Luiz Volpato, Teresa Regina Cotosky e o Exmo. Juiz do Trabalho Roberto Basilone Leite.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

A Empresa garantirá o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) para seus empregados, por meio do fornecimento mensal de 22 (vinte e dois) vales alimentação no valor de R\$ 18,00 (dezoito).

**Parágrafo Único:** A empresa descontará do empregado o vale alimentação, nos seguintes casos: licença sem remuneração; licença médica após 180 dias; licença para concorrer e/ou exercer mandato eletivo; cumprimento de suspensão disciplinar; faltas injustificadas; prisão preventiva e auxílio saúde.

## **CLÁUSULA OITAVA - PLANO DE AUXÍLIO SAÚDE**

A empresa manterá a contribuição para o Plano de Saúde de 4% sobre o valor da folha de pagamento, conforme redação no seu Regimento Interno.

**Parágrafo Único:** A Epagri designará 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 Conselho de Adesão, atendendo ao previsto na RN 137 da Agencia Nacional de Saúde.

#### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, a Empresa cobrirá as despesas de funeral, devidamente comprovadas por meio de documento hábil, no valor limite de 10 (dez) vezes o menor salário pago pela Empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADEQUAÇÃO NO AUXÍLIO CRECHE/BABÁ**

A empresa pagará, a partir de maio de 2014, 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\$ 809,44 (oitocentos e nove reais e quarenta e quatro centavos), e a empresa fará as alterações necessárias no Regulamento nesse item, durante a vigência da presente sentença normativa de trabalho.

**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 DÉCIMA PRIMEIRA - ASSÉDIO MORAL E COIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS**

A Empresa adotará ações visando a conscientização dos empregados sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO AOS EMPREGADOS ELEITOS**

O empregado eleito para exercer cargos nas empresas terá garantido o emprego, a partir de sua inscrição até 1 (um) ano após o término do mandato, passando esta cláusula a fazer parte do Regimento Interno.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MEMBRO NA DIRETORIA E NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA EMPRESA**

É garantida nos termos do inciso II, do artigo 14, da Constituição Estadual e da Lei Estadual nº 1178, de 21 de dezembro de 1994, a participação de empregado na Diretoria e no Conselho de Administração da Empresa.

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

Fica assegurada ao empregado integrante das categorias profissionais representadas pelos sindicatos garantia de emprego até 30 de abril de 2016, salvo a demissão por justa causa, a ser apurada em

sindicância administrativa com a participação de representante do sindicato da respectiva categoria.

**Parágrafo Único:** Excetuam-se da abrangência dessa Cláusula os empregados admitidos na vigência deste Dissídio.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 DÉCIMA SEXTA - 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 DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

As horas trabalhadas além da jornada contratual, devidamente autorizadas pela Chefia, serão compensadas com o gozo de descanso na proporção de 1h (uma hora) trabalhada para 1h20 (uma hora e 20 vinte minutos) de descanso, devendo o empregado requerer o gozo da folga, por conta da compensação de horas trabalhadas além da jornada contratual, ao superior imediato, não podendo a Empresa negá-lo, sob pena de pagamento de horário elástico nos percentuais estabelecidos na Cláusula 18ª.

**Parágrafo Primeiro:** A compensação de horas expressas no caput da cláusula supra deverá se dar, no máximo até 90 (noventa) dias após a realização do elástico do horário, devendo a Empresa, caso o empregado não a solicite, determinar que o mesmo usufrua das folgas.

**Parágrafo Segundo:** Não havendo possibilidade de compensação no prazo de 90 (noventa) dias após a realização das horas trabalhadas além da jornada contratual, mediante exposição de motivos da chefia imediata deste, deverá a Empresa pagá-las nos percentuais da Cláusula 18ª deste instrumento.

**Parágrafo Terceiro:** Em comum acordo, a Empresa e o trabalhador poderão acordar para que o gozo da folga se dê até o mês de fevereiro do ano subsequente da realização das horas trabalhadas além da jornada contratual.

**Parágrafo Quarto:** A empresa poderá estabelecer escala de revezamento, em regime de compensação de horas aos empregados

que estiverem executando suas funções em atividades que requeiram trabalho ininterrupto.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA MATERNIDADE**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 nº 10.421, de 15 de abril de 2002 e alterações supervenientes.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 Terceiro:** 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, no máximo, em 3 (três) períodos de 10 (dez) dias.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

Além daquelas previstas em lei, serão abonadas as faltas ocorridas, por 5 (cinco) dias consecutivos, imediatamente seguintes ao

falecimento do cônjuge, companheiro (a), filhos (as), pais, irmão (a) ou de pessoa que viva sob a dependência econômica do empregado.

**Parágrafo Único:** Serão abonadas também as faltas do empregado para acompanhamento de pais, cônjuge, companheiro (a) e filhos que necessitam de tratamento médico ou consulta médica com limite de 10 (dez) dias por ano, desde que comprovado mediante atestado ou declaração médica.

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

No período de vigência deste Dissídio, a empresa adotará visando a conscientização para a Prevenção e Tratamento do Alcoolismo e Outras Dependências Químicas para seus empregados, com a participação dos sindicatos que subscrevem este Dissídio.

**Parágrafo Único:** A Empresa adotará ações de conscientização e esclarecimentos sobre os efeitos nocivos do tabagismo.

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

Serão liberados, no âmbito da EPAGRI, com remuneração e demais vantagens contratuais, para atuarem como Dirigentes

Sindicais 5,0 (cinco vírgula zero) funcionários em tempo integral indicados pelo Sindicato integrante deste Dissídio.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LIVRE FREQUÊNCIA DE DIRIGENTES**

Fica assegurada a livre frequência dos dirigentes sindicais para participarem nas realizações de assembleias e reuniões sindicais, devidamente convocadas pelo sindicato da categoria, até 6 (seis) dias por ano, desde que a Empresa seja comunicada por escrito e com antecedência, mínima, de 5 (cinco) dias úteis.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LIVRE FREQUÊNCIA EM ASSEMBLEIAS**

Fica assegurada a livre frequência dos trabalhadores das categorias aqui representadas, sem prejuízo da remuneração, para participarem das assembleias, devidamente convocadas, desde que a Empresa seja comunicada por escrito e com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis acesso a informações da empresa

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO EM FOLHA**

A Empresa fica obrigada a informar aos Sindicatos os descontos efetivados a favor destes, em folha de pagamento, relacionando os empregados e o total das verbas recolhidas de cada empregado, até 5 (cinco) dias após o efetivo desconto.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A Empresa descontará de todos os empregados representados pelos Sindicatos integrantes do presente Dissídio, no mês

subsequente à sua assinatura, a importância correspondente a 3 (três) dias da remuneração mensal do empregado, repassando os valores descontados ao respectivo Sindicato até 5 (cinco) dias úteis após o efetivo desconto, a título de contribuição assistencial para custeio da campanha salarial, respeitado o direito de oposição do profissional nos termos do Memo Circular SRT/MTE nº 04 de 20 de janeiro de 2006.

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

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

---

Custas judiciais pela suscitada no importe de R\$ 20,00, calculadas sobre R\$ 1.000,00 valor dado a causa.

Decorrido o prazo recursal, arquivem-se.

Hélio Bastida Lopes  
Relator



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital  
pertence a:  
**[HELIO BASTIDA LOPES]**

14092219521370600000  
000612036

<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>

Parte superior do formulário  
Parte inferior do formulário