

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC002025/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/09/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR039842/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46220.007287/2017-61  
**DATA DO PROTOCOLO:** 31/08/2017

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

COMPANHIA INTEGRADA DE DESENVOLVIMENTO AGRICOLA DE SC, CNPJ n. 83.807.586/0001-28, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ENORI BARBIERI;

E

SINDICATO DOS ENGENHEIROS AGRONOMOS DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 78.664.414/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDUARDO MEDEIROS PIAZERA;

SINDICATO DOS ECONOMISTAS NO ESTADO DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 83.935.007/0001-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HERCULES RENATO GRIGOLO;

SINDICATO DOS TECNICOS AGRICOLAS DE NIVEL MEDIO DE SC, CNPJ n. 80.460.785/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO TIAGO DA SILVA;

SINDICATO DOS ADMINISTRADORES DO ESTADO DE SANTA CATARI, CNPJ n. 79.240.966/0001-56, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LUIZ HENRIQUE BERNARDO;

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE 2 GRAU DE SC, CNPJ n. 80.673.122/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CARLOS COUTINHO;

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 82.517.897/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FABIO RITZMANN;

SINDICATO DOS CONTABILISTAS DA GRANDE FLORIANOPOLIS, CNPJ n. 83.937.862/0001-72, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDEGAR REGINATTO;

SINDALEX SINDICATO DOS ADVOGADOS DO EST STA CATARINA, CNPJ n. 82.702.705/0001-15, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEANDRO RIBEIRO MACIEL;

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE SECRETARIADO NO ESTADO DE SC, CNPJ n. 80.151.764/0001-17, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANA MARIA NETTO DA SILVA;

SINDICATO DOS ZOOTECNISTAS DO ESTADO DE S CATARINA, CNPJ n. 83.594.697/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO DE ASSIS NUNES;

SINDICATO DOS QUIMICOS NO ESTADO DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 79.831.590/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SAULO VITORINO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2017 a 30 de abril de 2018 e a data-base da categoria em 01º de maio.

## **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **ENGENHEIROS AGRÔNOMOS; TÉCNICOS AGRÍCOLAS DE NÍVEL MÉDIO; ADMINISTRADORES; TÉCNICOS INDUSTRIAIS; QUÍMICOS; ENGENHEIROS; CONTABILISTAS; ADVOGADOS; PROFISSIONAIS DE SECRETARIADO; ZOOTECNISTAS; ECONOMISTAS**, com abrangência territorial em **SC**.

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Reajustes/Correções Salariais**

## **CLÁUSULA TERCEIRA - REPOSIÇÃO SALARIAL**

A Empresa reajustará os salários de todos os empregados pertencentes às categorias abrangidas pelo presente acordo em 100% (cem por cento) do INPC verificado no período de 01 de maio de 2016 a 30 de abril de 2017, a partir de 1º de maio de 2017, incorporados a partir da folha salarial do referido mês.

#### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA QUARTA - 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.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

## **CLÁUSULA QUINTA - 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.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **13º Salário**

## **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

A Empresa, desde que o empregado requeira até 15 (quinze) dias antes, e limitado a 1/12 (um doze avos) do número de empregados, pagará a título de adiantamento, 50% (cinquenta por cento) do 13º Salário, quando do gozo de férias do mesmo.

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

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

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE**

Será paga a gratificação de produtividade, aos empregados lotados no Terminal Graneleiro, a partir do mês de maio de 2017, baseado na movimentação de cargas expedida e faturada no mês anterior, quando a movimentação de cargas no Terminal Graneleiro operado pela CIDASC e pelo Corredor de Exportação juntos ultrapassarem a 150 mil toneladas/mês.

Parágrafo Primeiro: Gratificação de Produtividade = toneladas excedentes x tarifa x base de produtividade dividida pelo número de empregados (GP = TE x T x BP: NR. Emp.)

Parágrafo Segundo: Entende-se por toneladas excedentes as que ultrapassarem a 150 mil toneladas/mês; tarifa = o valor de R\$ 5,50 por tonelada; base de produtividade = 0,030; dividido pelo número de empregados lotados no Terminal Graneleiro, exceto aqueles que estiverem enquadrados no Parágrafo Quarto desta cláusula.

Parágrafo Terceiro: Quando os valores das tarifas forem reajustados, este índice será repassado para o cálculo da produtividade no item "T" da fórmula estabelecida do parágrafo primeiro, 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 à 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.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

O empregado que laborar entre 22h00minh (vinte e duas) horas de um dia e 05h00min (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.

## **Adicional de Insalubridade**

### **CLÁUSULA NONA - INSALUBRIDADE**

A Empresa pagará aos empregados pertencentes às categorias profissionais dos médicos veterinários, agrônomos, engenheiros e químicos, os percentuais do adicional de insalubridade sobre o valor de R\$ 5.622,00 (Cinco mil seiscentos e vinte e dois reais) e as outras categorias de abrangência do presente acordo, os percentuais do adicional de insalubridade será calculado sobre o valor de R\$ 937,00 (Novecentos e trinta e sete reais), observado o Art. 192 da CLT, desde que a insalubridade seja confirmada por meio do LTCAT – Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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\$ 21,22, (vinte e um reais e vinte e dois centavos), o qual será acrescido do INPC verificado no período de 01 de maio de 2016 a 30 de abril de 2017, a partir de 1º de maio de 2017.

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.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE/BABÁ**

A empresa pagará, a partir de maio de 2017, 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\$ 1.078,00 (um mil e setenta e oito reais), e a empresa fará as alterações necessárias no Regulamento nesse item, durante a vigência do presente ACT.

Parágrafo Único: O ressarcimento do auxílio creche somente será feito mediante apresentação de Nota Fiscal, salvo se a pessoa jurídica contratada, por força de normas, tiver isenção de emissão de Nota Fiscal devidamente comprovada.

#### **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

##### **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

##### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

##### **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO**

Fica assegurada ao empregado integrante das categorias profissionais representadas pelos sindicatos garantia de emprego até 30 de abril de 2019, 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 desta Cláusula os empregados admitidos na vigência deste acordo.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO**

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

#### **Compensação de Jornada**

## **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:00min (uma hora) trabalhada para 1h:20min (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 5ª.

Parágrafo Primeiro: A compensação de horas expressas no caput da cláusula supra deverá se dar, mediante autorização do superior imediato, em 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 7ª deste instrumento.5

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 subseqüente 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.

Parágrafo Quinto: Para os empregados que atuam nos setores operacional e de manutenção do terminal graneleiro do Porto de São Francisco do Sul, a jornada de trabalho é de 6 horas diárias, com 15 minutos de descanso, em escala de revezamento composta de 5 equipes. Os turnos de revezamento ininterrupto acompanharão os turnos praticados pelos trabalhadores portuários avulsos de São Francisco do Sul e terão início às 01:00h de segunda feira.

Parágrafo Sexto: Serão remuneradas com adicional de 100% as horas extras efetivamente trabalhadas, aquelas que excederem ao somatório de 30 horas semanais (segunda a domingo) para os empregados que atuam nos setores operacional e de manutenção do terminal graneleiro de São Francisco do Sul, respeitando-se, para todos os efeitos, os itens das alíneas abaixo transcritas:  
a) Não servirá para cômputo de horas extras: as faltas justificadas, injustificadas e folga de escala;  
b) Fica fazendo parte integrante deste acordo a escala de revezamento em anexo.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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.

## **Férias e Licenças**

### **Licença Remunerada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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: Após adquirir o direito a licença especial, o empregado terá cinco 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 cinco 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 poderá ser parcelado, no máximo, em 3 (três) períodos de 10 (dez) dias.

### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 VIGÉSIMA QUINTA - 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 à lei nº 11.770/2008, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ASSÉDIO MORAL E COIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS**

A Empresa adotarará 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.

#### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROGR. DE PREV. E TRAT. DO ALCOOLISMO, OUTRAS DEP. QUÍM. 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.

## **Relações Sindicais**

### **Representante Sindical**

#### **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 para cada dirigente sindical no período de vigência deste ACT, desde que a Empresa seja comunicada por escrito e com antecedência mínima, de 5 (cinco) dias úteis.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

A partir de 01 de maio de 2017 serão liberados, em tempo integral, no âmbito conjunto da EPAGRI e da CIDASC, um total de 07 (sete) empregados, com remuneração e demais vantagens contratuais, para atuarem como Dirigentes Sindicais, desde que devidamente eleitos: 01 empregado vinculado ao Seagro, 01 empregado, vinculado ao SINTAGRI e 05 empregados vinculados ao SINDASPI. A partir de 01 de agosto de 2017 o número total de dirigentes liberados passará para 11 (onze), sendo 02 empregados vinculados ao Seagro, 02 empregados vinculados ao SINTAGRI, 05 empregados vinculados ao SINDASPI, 01 empregado vinculado ao SIMVET e 01 empregado vinculado ao SINTEC, além 01 empregado vinculado ao SAESC, 01 dia por semana.

Parágrafo Único: Na ocorrência de eleições para a diretoria dos sindicatos integrantes do presente ACT durante a sua vigência, ou em sendo de interesse dos sindicatos manifestados por escrito às empresas, o número de dirigentes liberados poderá ser alterado, desde que haja uma troca entre a CIDASC e a EPAGRI, de forma que o número total de empregados liberados, no âmbito conjunto da CIDASC e da EPAGRI, seja o previsto no caput desta cláusula.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, devendo o tempo de ausência do empregado se limitar à efetiva participação na Assembleia.

### **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**

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

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

ENORI BARBIERI

Presidente

COMPANHIA INTEGRADA DE DESENVOLVIMENTO AGRICOLA DE SC

EDUARDO MEDEIROS PIAZERA

Presidente

SINDICATO DOS ENGENHEIROS AGRONOMOS DE SANTA CATARINA

HERCULES RENATO GRIGOLO

Presidente

SINDICATO DOS ECONOMISTAS NO ESTADO DE SANTA CATARINA

ANTONIO TIAGO DA SILVA

Presidente

SINDICATO DOS TECNICOS AGRICOLAS DE NIVEL MEDIO DE SC

LUIZ HENRIQUE BERNARDO

Diretor

SINDICATO DOS ADMINISTRADORES DO ESTADO DE SANTA CATARI

JOSE CARLOS COUTINHO  
Presidente  
SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE 2 GRAU DE SC

FABIO RITZMANN  
Presidente  
SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SANTA CATARINA

EDEGAR REGINATTO  
Presidente  
SINDICATO DOS CONTABILISTAS DA GRANDE FLORIANOPOLIS

LEANDRO RIBEIRO MACIEL  
Presidente  
SINDALEX SINDICATO DOS ADVOGADOS DO EST STA CATARINA

ANA MARIA NETTO DA SILVA  
Presidente  
SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE SECRETARIADO NO ESTADO DE SC

FRANCISCO DE ASSIS NUNES  
Presidente  
SINDICATO DOS ZOOTECNISTAS DO ESTADO DE S CATARINA

SAULO VITORINO  
Presidente  
SINDICATO DOS QUIMICOS NO ESTADO DE SANTA CATARINA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.