



## Ata

### **Ata da 5ª Reunião entre a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Embrapa e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário – SINPAF, com a finalidade dar continuidade às negociações do ACT 2022-2023.**

Aos 14 (catorze) dias do mês de junho de 2022, às 14 horas, reuniram-se por meio de Webconferência, com a finalidade de estabelecer as bases para negociação do ACT 2022-2023, o senhor ANTONIO NILSON ROCHA, presidente da Comissão de Negociação do ACT 2022/2023 da Embrapa, e os senhores(as) RICARDO ANTONIO DE MORAIS e KÁTIA CRISTINA DE MELO, membros da Comissão de Negociação do ACT 2022/2023, e o senhor MARCUS VINICIUS SIDORUK VIDAL, presidente do SINPAF, e os senhores(as) MARCO AURELIO FEITOSA, JASIEL NUNES, RITA DE CÁSSIA POMPEU DE SOUSA, SILVIA MARA BELLONI, ARNALDO RODRIGUES, ADILSON F. MOTA, ANTONIO APARECIDO GUEDES DE OLIVEIRA, ADRIANA SANTOS DO NASCIMENTO, ODIRLEI DALLA COSTA e DIONE MELO DA SILVA, membros da Comissão Nacional de Negociação do SINPAF. O SINPAF levantou três pontos, o primeiro sobre o índice econômico, o segundo ponto sobre o retorno das áreas técnicas com relação às cláusulas suspensas pela Empresa e o terceiro ponto era a adoção da nomenclatura do ACT vigente como o ACT 2020/2022. O presidente da comissão da Embrapa, quanto ao índice, esclareceu que ainda aguarda o posicionamento do Governo. Quanto às cláusulas que foram suspensas, acredita que, a partir do dia 20, receberá as orientações das áreas técnicas, possibilitando, assim, a apresentação ao SINPAF. A EMBRAPA acorda constar a nomenclatura conforme sugerido pelo SINPAF no terceiro ponto. Dando continuidade às negociações, passa-se à análise das seguintes cláusulas: **CLÁUSULA 6.1 - TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL: CLÁUSULA 6.1 - TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL:** EMBRAPA e SINPAF acordam a redação do *caput*, do parágrafo primeiro e do parágrafo segundo, conforme a redação do ACT 2020/2022: *Caput* - “É devida a remuneração em dobro do trabalho realizado em domingos e feriados, não compensados, desde que, para esses, não sejam estabelecidos outros dias de folga pelo empregador”.”

Parágrafo Primeiro – “Ao empregado em trabalho em fins de semana e/ou feriados serão assegurados pela Embrapa sua alimentação, preferencialmente, na forma de concessão de vale-refeição/alimentação, ou fornecimento da refeição, sendo vedados quaisquer descontos ocasionados pela folga remunerada, nos termos do *caput*.”. Parágrafo Segundo – “A Embrapa garantirá aos empregados que realizam trabalhos habituais em dias não úteis o repouso remunerado em, pelo menos, 2 (dois) domingos por mês.”. EMBRAPA propõe a suspensão do parágrafo terceiro. SINPAF mantém proposta da pauta de reivindicações. EMBRAPA propõe a exclusão do parágrafo quarto. SINPAF mantém proposta da pauta de reivindicações. **CLÁUSULA 6.2 - DIÁRIAS E ADIANTAMENTOS DE VIAGEM:** EMBRAPA e SINPAF acordam a redação do *caput*, conforme a redação do ACT 2020/2022: *Caput* – “A Embrapa unificará os procedimentos de adiantamento de viagens e diárias em todas as Unidades, a partir da vigência deste acordo.”. EMBRAPA propõe a suspensão dos parágrafos primeiro e segundo. SINPAF mantém proposta da pauta de reivindicações. EMBRAPA e SINPAF acordam a redação do parágrafo terceiro, conforme a redação do ACT 2020/2022: Parágrafo Terceiro – “Quando a viagem do empregado tiver por objetivo a prestação de serviços em locais sem condições adequadas de hospedagem e alimentação, o ordenador de despesas da unidade poderá, em caráter excepcional, autorizar o pagamento até o dobro do valor da diária estabelecida para a localidade, sem necessidade de comprovação da despesa.”. EMBRAPA propõe a exclusão dos parágrafos quarto, quinto e sexto. SINPAF mantém proposta da pauta de reivindicações. **CLÁUSULA 6.3 - JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS:** EMBRAPA suspende a análise de toda a cláusula. SINPAF mantém proposta de toda a cláusula da pauta de reivindicações. **CLÁUSULA 6.4 - COMPENSAÇÃO DE HORAS:** EMBRAPA propõe manutenção da redação atual do ACT 2020/2022 para o *caput* e para o parágrafo primeiro. SINPAF mantém a proposta da pauta de reivindicações. EMBRAPA e SINPAF acordam a redação dos parágrafos segundo, terceiro, quarto, quinto e sexto, conforme a redação do ACT 2020/2022: Parágrafo Segundo – “As horas excedentes à jornada normal de trabalho, para fins de cômputo da compensação anual de horas, poderão ser realizadas, respeitando o limite legal diário de 10 (dez) horas trabalhadas, de forma que a carga horária adicional à jornada normal de trabalho não exceda a 2 (duas) horas.”. Parágrafo Terceiro – “Considerando o prazo máximo de 1 (um) ano fixado neste Acordo, as horas débito e as horas crédito serão compensadas a partir da hora mais antiga, de forma a esgotar aquelas com vencimento mais próximo em precedência àquelas com vencimento mais distante.”. Parágrafo Quarto – “É de responsabilidade da Empresa e do gestor (superior

imediatamente) zelar pelo cumprimento do regime de compensação anual de horas regulado por este Acordo, cabendo-lhes acompanhar o número de horas e o prazo de expiração dos créditos ou débitos de modo a respeitar o limite estabelecido e garantir o funcionamento da Unidade durante o horário de funcionamento da Empresa, evitando que a realização de horas débito possa trazer prejuízos ao serviço.”. Parágrafo Quinto – “É de responsabilidade do empregado zelar pelo cumprimento do regime de compensação anual de horas regulado por este Acordo, cabendo-lhe acompanhar o número de horas e o prazo de expiração dos créditos ou débitos, de modo a respeitar o limite estabelecido no Parágrafo Terceiro desta cláusula.”. Parágrafo Sexto – “As compensações de horas créditos e/ou horas débito serão previamente acordadas entre o empregado e o superior imediato, ressalvada a necessidade da antecedência em casos fortuitos ou de força maior.”. EMBRAPA propõe manutenção da redação atual do ACT 2020/2022 para o parágrafo sétimo. SINPAF mantém a proposta da pauta de reivindicações. EMBRAPA e SINPAF acordam a redação dos parágrafos oitavo, nono, décimo e décimo primeiro, décimo segundo, alínea “a”, conforme a redação do ACT 2020/2022: Parágrafo Oitavo – “No caso de impossibilidade de compensação dos débitos ou créditos em razão de afastamento ou licenças, as respectivas compensações ocorrerão até o último dia do mês subsequente à data de retorno do empregado às atividades.”. Parágrafo Nono – “Na impossibilidade de compensação das horas débito ou horas crédito em razão de suspensão de contrato de trabalho do empregado que dependa de autorização da Empresa ou em caso de cessão para outros órgãos ou entidades, para o saldo não compensado serão observados os seguintes procedimentos: a) O saldo de horas crédito será pago como horas extras, calculadas sobre o valor da remuneração na data da publicação da cessão ou da autorização da suspensão; b) O saldo de horas débito será descontado como horas negativas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da publicação da cessão ou da autorização da suspensão.”. Parágrafo Décimo – “As faltas injustificadas não são passíveis de compensação e serão descontadas da remuneração do empregado, nos termos da legislação vigente.”. Parágrafo Décimo Primeiro – “É vedada a transformação de férias, horas extras habituais, licenças ou outras faltas asseguradas na legislação vigente, pelas Normas da Embrapa ou pelo Acordo Coletivo de Trabalho, em crédito de horas para composição de saldo da compensação anual de horas.”. Parágrafo Décimo Segundo - Caso ocorra a rescisão do contrato de trabalho do empregado com saldo mensal de horas crédito ou débito não compensado, serão observados os seguintes procedimentos: a) O saldo de horas crédito será pago como horas extras, calculadas sobre o valor da

remuneração na data de rescisão. EMBRAPA propõe manutenção da redação atual do ACT 2020/2022 para a alínea 'b' do parágrafo décimo segundo. SINPAF mantém a proposta da pauta de reivindicações. EMBRAPA e SINPAF acordam a redação do parágrafo décimo terceiro, conforme a redação do ACT 2020/2022: Parágrafo Décimo Terceiro – “O saldo de horas crédito não compensado no período de um ano será remunerado como hora extra com seu respectivo adicional, sendo que o saldo de horas débito, não compensado em um ano serão descontados.”. EMBRAPA propõe manutenção da redação atual do ACT 2020/2022 para o parágrafo décimo quarto. SINPAF mantém a proposta da pauta de reivindicações. EMBRAPA e SINPAF acordam a redação dos parágrafos décimo quinto e décimo sexto, conforme a redação do ACT 2020/2022: Parágrafo Décimo Quinto – “A Empresa disponibilizará ao empregado, a qualquer momento, o acesso e acompanhamento do saldo de horas débito ou crédito.”. Parágrafo Décimo Sexto – “Quando houver a necessidade de trabalho superior à jornada normal de trabalho, a programação das horas excedentes será previamente acordada com o superior imediato a quem competirá observar a conveniência do serviço e as atividades programadas no setor, na mesma proporção das horas realizadas.”. EMBRAPA propõe manutenção da redação atual do ACT 2020/2022 para o parágrafo décimo sétimo. SINPAF mantém a proposta da pauta de reivindicações. EMBRAPA propõe a exclusão dos parágrafos décimo oitavo e décimo novo. SINPAF mantém proposta da pauta de reivindicações. **CLÁUSULA 7.1 - REMUNERAÇÃO/PARCELAMENTO DE FÉRIAS:** EMBRAPA suspende a análise do *caput*. SINPAF mantém proposta da pauta de reivindicações. EMBRAPA propõe a exclusão dos parágrafos primeiro, segundo, terceiro e quarto. SINPAF mantém proposta da pauta de reivindicações. **CLÁUSULA 7.2 - LICENÇA MATERNIDADE:** EMBRAPA e SINPAF acordam a redação do *caput* e do parágrafo primeiro, conforme a redação do ACT 2020/2022: *Caput* – “Fica garantido às empregadas o direito de receber o salário, sem prestação de serviço, durante 44 (quarenta e quatro) dias, sendo 30 (trinta) dias previstos no PCE e mais 14 (quatorze) dias de recuperação do parto, subsequentes ao término de 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade, quando, comprovadamente, for necessária a amamentação do filho.”. Parágrafo Primeiro – “A empregada poderá optar, de forma não cumulativa com o item previsto no PCE, pela licença de 180 (cento e oitenta) dias, conforme prevê a Lei 11.770/2008, ficando vedado o recebimento de auxílio-creche ao longo de todo o período da licença.”. EMBRAPA propõe manutenção da redação atual do ACT 2020/2022 para o parágrafo segundo. SINPAF mantém a proposta da

pauta de reivindicações. EMBRAPA propõe a suspensão da análise dos parágrafos terceiro e quarto. SINPAF mantém a proposta da pauta de reivindicações. **CLÁUSULA 7.3 - LICENÇA PATERNIDADE:** EMBRAPA propõe manutenção da redação atual do ACT 2020/2022 para o *caput*. SINPAF mantém a proposta da pauta de reivindicações. EMBRAPA e SINPAF acordam a inserção do parágrafo único, com a seguinte redação: **Parágrafo Único** – “Caso a licença paternidade ocorra no período de férias, os dias serão gozados logo após o final das férias do empregado.”. **CLÁUSULA 7.4 - LICENÇA PARA ADOÇÃO:** EMBRAPA propõe a suspensão da análise de toda a cláusula. SINPAF mantém a proposta na íntegra da pauta de reivindicações. **CLÁUSULA 8.1 - COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO A ACIDENTES (CIPA):** EMBRAPA e SINPAF acordam a redação do *caput*, do parágrafo primeiro, parágrafo segundo, parágrafo terceiro, parágrafo quarto, parágrafo quinto e parágrafo sexto, conforme a redação do ACT 2020/2022. **Caput** – “As eleições dos membros da CIPA serão efetuadas de acordo com a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 08, de 23/02/99, com comissão eleitoral constituída paritariamente entre a empresa e o SINPAF.”. **Parágrafo Primeiro** – “A Embrapa promoverá, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, a realização de pelo menos um seminário, para debater as condições de segurança e saúde físicas e mentais dos seus empregados, buscando o seu bemestar, visando apresentar sugestões para estimular a participação dos membros da CIPA em suas atividades, bem como formas de incentivo para o funcionamento das CIPAs, além daquelas previstas na legislação.”. **Parágrafo Segundo** – “Aos membros titulares e suplentes da CIPA serão asseguradas condições para o desenvolvimento de atividades pertinentes à função, incluindo, quando for o caso, o tempo necessário para reunião com os trabalhadores.”. **Parágrafo Terceiro** – “A Embrapa estimulará e facilitará a participação dos membros da CIPA em atividades de treinamento e cursos direcionados a essa área.”. **Parágrafo Quarto** – “Todas as máquinas agrícolas e tratores a serem adquiridos pela Embrapa, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, serão equipados, obrigatoriamente, com cabine fechada, ar condicionado e cadeiras ergonômicas, objetivando maior segurança e conforto do operador.”. **Parágrafo Quinto** – “A Embrapa providenciará a instalação de banheiros fixos, masculinos e femininos, em áreas de campo de maior movimento e banheiros móveis, para as áreas de uso não contínuo.”. **Parágrafo Sexto** – “A Embrapa compromete-se a, no prazo de 10 (dez) dias úteis, se pronunciar oficialmente quanto a qualquer solicitação por escrito feita pela CIPA.”. **CLÁUSULA 8.2 – SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS ACIDENTES DE TRABALHO –**

**SIPAT:** EMBRAPA e SINPAF acordam a redação, conforme a redação do ACT 2020/2022 - “A Embrapa garantirá a realização anual da Semana Interna de Prevenção de doenças e Acidentes do Trabalho (SIPAT) em todas as Unidades, provendo recursos financeiros, humanos e infraestrutura para a sua execução e estimulando que as informações e/ou atividades atinjam os campos e unidades experimentais.”. **CLÁUSULA 8.3 - PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS (PGR):** EMBRAPA e SINPAF acordam a nova redação do título da cláusula e do *caput*, conforme a redação da pauta de reivindicações. **Caput** – “A Embrapa elaborará, em cada unidade, o PGR, em conformidade com as normas regulamentadoras e demais legislações, com participação dos empregados na descrição de cada local e processo de trabalho, fazendo a divulgação do resultado aos interessados, bem como enviando cópia ao SINPAF e a CIPA.”. EMBRAPA sugere nova redação para os parágrafos primeiro e segundo, com o seguinte teor: **Parágrafo Primeiro** – “O PGR deve ser atualizado a cada mudança de processo de trabalho, alteração de legislação, implantação de nova medida de controle, criação ou extinção de determinado risco no ambiente de trabalho, prevendo a antecipação dos riscos. As questões inerentes à ergonomia, o que inclui, por exemplo, questões psicossociais, poderão ser inseridas em documentos específicos, tendo sua implantação em âmbito local.”. **Parágrafo Segundo** – “O PGR deve ser reavaliado de acordo com o preceito legal aplicado.”. SINPAF mantém proposta da pauta de reivindicações para os parágrafos primeiro e segundo. EMBRAPA e SINPAF acordam o parágrafo terceiro, conforme a redação da pauta de reivindicações: **Parágrafo Terceiro** – “O PGR de cada Unidade terá sua aplicação monitorada no âmbito da CIPA e SESMT.”. **CLÁUSULA 8.4 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO COLETIVA (EPC):** EMBRAPA e SINPAF acordam o título da cláusula com a seguinte redação: **CLÁUSULA 8.4 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO COLETIVA (EPC) E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI).** EMBRAPA e SINPAF acordam o *caput*, com a seguinte redação: **Caput** – “É de responsabilidade da Empresa, por meio do SESMT, podendo ter a colaboração dos empregados, a vigilância dos riscos ambientais e a manutenção dos EPCs e dos EPIs e, incluindo a orientação de uso desses equipamentos.”. EMBRAPA e SINPAF acordam o parágrafo primeiro, conforme a redação da pauta de reivindicações. **Parágrafo Primeiro** – “A Embrapa fornecerá a todos os empregados e em quantidade suficiente, EPIs adequados aos riscos, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças

profissionais e do trabalho, ou, ainda, enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas.”. EMBRAPA sugere nova redação para o parágrafo segundo, com o seguinte teor: **Parágrafo Segundo** – “A Embrapa providenciará os EPCs necessários, a fim de cumprir a hierarquização do controle de riscos, de acordo com as orientações estabelecidas pelo programa de gerenciamento de riscos, implantado nas Unidades da Embrapa.”. SINPAF suspende para análise da proposta apresentada para o parágrafo segundo. **CLÁUSULA 8.5 - QUALIDADE DE VIDA EM CAMPOS EXPERIMENTAIS:** EMBRAPA e SINPAF acordam a redação do caput e do parágrafo primeiro, conforme a redação do ACT 2020/2022: **Caput** – “Nos campos experimentais que possuem alojamentos em que os empregados precisam permanecer a semana inteira, por logística de transporte ou outros, a Embrapa fará manutenção preventiva e corretiva permanente nos imóveis usados pelos empregados, a fim de permitir qualidade de vida e proteção à saúde do trabalhador.”. **Parágrafo Primeiro** – “Para aferir as condições acima, será constituída, via Ordem de Serviço Interna, uma comissão permanente, composta por 1 (um) representante do SINPAF, 1 (um) da Embrapa e pelo presidente da CIPA, que atuará durante a vigência deste ACT.”. EMBRAPA suspende a análise do parágrafo segundo. SINPAF mantém proposta da pauta de reivindicações. **CLÁUSULA 8.6 - PROMOÇÃO DA SAÚDE:** EMBRAPA e SINPAF acordam, conforme a redação da pauta de reivindicações: “A Embrapa executará e gerenciará ações voltadas para a promoção da saúde e da segurança no trabalho, contribuindo para a melhoria do ambiente organizacional, da qualidade de vida no trabalho e do bem-estar do empregado, conforme os valores e diretrizes da Empresa, e de acordo com normativos da segurança e medicina do trabalho e legislações vigentes.”. **CLÁUSULA 8.7 - PROTEÇÃO A SAÚDE DO TRABALHADOR:** EMBRAPA propõe manutenção da redação atual do ACT 2020/2022 para toda a cláusula. SINPAF mantém a proposta da pauta de reivindicações, para o *caput*, o parágrafo primeiro e o parágrafo segundo. **CLÁUSULA 8.8 - EXAMES MÉDICOS, PERIÓDICOS E DE PREVENÇÃO:** EMBRAPA sugere nova redação para o *caput* e para o parágrafo primeiro, com o seguinte teor: **Caput** – “Todos os empregados serão submetidos, por convocação da Empresa, a Exame Médico Ocupacional Periódico, orientado para seu cargo/área/subárea e idade, em consonância com a lei.”. **Parágrafo Primeiro** – “No Exame Médico Ocupacional Periódico de que trata esta cláusula, bem como nos demais Exames Ocupacionais (Admissional, Mudança de Riscos Ocupacionais, Retorno ao Trabalho e Demissional), não haverá participação financeira do empregado, conforme definição do Documento Base

Anual do PCMSO.”. SINPAF suspende para análise do *caput* e do parágrafo primeiro. EMBRAPA e SINPAF acordam a redação do parágrafo segundo, conforme a redação do ACT 2020/2022: **Parágrafo Segundo** – “A Embrapa custeará as despesas de deslocamento dos seus empregados que estejam a serviço da empresa em locais de difícil acesso e desprovidos de estrutura adequada para a realização de Exames Ocupacionais para os centros de saúde.”. EMBRAPA e SINPAF acordam a redação do parágrafo terceiro, conforme a pauta de reivindicações. **Parágrafo Terceiro** – “Nas Unidades onde houver médico do trabalho, este deverá realizar uma inspeção nos locais de trabalho, juntamente com os demais componentes do SESMT e/ou CIPA e SINPAF, e apresentar semestralmente um relatório ao SESMT, à CIPA e SINPAF sobre as condições de saúde dos empregados expostos a riscos ambientais.”. EMBRAPA propõe a exclusão dos parágrafos quarto e quinto. SINPAF mantém proposta da pauta de reivindicações. EMBRAPA e SINPAF acordam a redação do parágrafo sexto, conforme a pauta de reivindicações. **Parágrafo Sexto** – “Caso seja necessário a realização de exames complementares para emissão de laudo médico e consequente finalização do periódico, a Embrapa arcará com os custos desses exames, para todos os empregados que necessitarem.”. A próxima reunião fica marcada para 27/06/2022, às 14 horas. Nada mais havendo a tratar, assinam a presente ata.

Embrapa

SINPAF