

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

Celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho o SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO - SINPAF, CNPJ nº. 32.901.746/0001-62, neste ato representado por seu Presidente, Sr. MARCUS VINICIUS SIDORUK VIDAL, CPF nº 655.008.499-72 e a EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUARIA - EMBRAPA, CNPJ nº. 00.348.003/0001- 10, neste ato, representada pelo Diretor Executivo de Gestão Institucional, Sr. TIAGO TOLEDO FERREIRA, CPF nº. 051.727.796-47, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA 1.1 - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA 1.2 - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá (a)s categoria(s) de trabalhadores de instituições públicas e privadas de pesquisas agropecuana, florestal, pesqueira, de fomento, desenvolvimento regional e irrigação, controle da produção agrícola e abastecimento, sejam elas empresas, institutos, fundação, autarquia ou qualquer outra personalidade jurídica, com EXCEÇÃO do Estado de São Paulo, onde a representação é restrita à esfera pública, com abrangência territorial nacional.

CLÁUSULA 1.3 – GARANTIA DE ACORDO

A EMBRAPA garantirá a manutenção das cláusulas pactuadas no presente acordo até que se celebre um novo ACT, seja na via administrativa ou na judicial.

CLÁUSULA 1.4 – RETROATIVIDADE

A EMBRAPA assegurará a retroatividade das cláusulas quando da celebração do Acordo Coletivo referente à data-base estabelecida, independente da data de fechamento, seja na via administrativa ou judicial.

CLÁUSULA 1.5 – GARANTIAS DE CUMPRIMENTO DO ACORDO

A Embrapa prestará esclarecimentos aos seus empregados e ao SINPAF, sempre que formalmente solicitados, em um prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, prorrogáveis por mais 5 (cinco) dias úteis, a contar da data da comunicação.

CLÁUSULA 1.6 – DAS PENALIDADES

Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas do ACT, Embrapa e SINPAF, em observância ao artigo 613, inciso oitavo da CLT, a parte que deu causa ao descumprimento, pagará multa, cujo valor será de uma referência SC01, multiplicada por semana, por cláusula descumprida, que será revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, sem eximir a responsabilidade das partes em cumprir integralmente o presente acordo.

Parágrafo Único – O valor da multa será devido 5 (cinco) dias úteis, prorrogáveis por mais 5 (cinco) dias úteis após o recebimento da notificação feita por qualquer das partes.

CLÁUSULA 2.1 – REAJUSTE SALARIAL

A EMBRAPA reajustará o salário de seus empregados a partir de 01/05/2022 aplicando-lhes o INPC acumulado de maio de 2021 a abril de 2022, mais as perdas salariais do período de maio de 2018 a abril de 2021 com base no INPC acumulado, acrescido da variação dos últimos 12 (doze) meses do PIB agrícola, sobre os salários, com pagamento dos valores decorrentes a título de retroativo, conforme o momento da celebração do acordo e fechamento da folha de pagamento seguinte.

CLÁUSULA 2.2 - FORMA DE PAGAMENTO

A Embrapa se compromete a efetuar o pagamento dos salários até o quinto dia útil do

mês subsequente.

Parágrafo Único - A remuneração variável do empregado, que depende de fechamento do mês, a exemplo de horas extras, será apurada e lançada no mês seguinte ao da prestação dos serviços.

CLÁUSULA 2.3 - DESCONTOS AUTORIZADOS

O repasse dos valores das contribuições ao SINPAF dar-se-á em até 04 (quatro) dias úteis, contados da data do efetivo desconto.

Parágrafo Único: nos casos de afastamento do empregado por mais de 15 (quinze) dias, a Gestão da Embrapa comunicará a situação do empregado(a) a Seção Sindical.

CLÁUSULA 2.4 - DESCONTOS NÃO AUTORIZADOS

A Embrapa não realizará quaisquer descontos em folha de pagamento, a título de restituição de valores creditados indevidamente aos seus empregados, sem a devida comunicação prévia, com a justificativa fundamentada do ocorrido e acordo individual referente a forma para desconto em folha se em única parcela ou mais parcelas dependendo do caso, limitada a margem consignável.

Parágrafo Primeiro - A eventual restituição dos valores apurados e considerados devidos terá como referência o número de parcelas correspondentes aos valores creditados, observando o limite legal do desconto em folha de pagamento.

Parágrafo Segundo - Os valores de multas de trânsito serão cobrados pela Embrapa, respeitando-se o limite mensal de 15% (quinze por cento) do salário do empregado, independente de cargo ou função, em situações que o empregador provar que houve a responsabilidade do empregado na ocorrência.

CLÁUSULA 3.1 - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Em junho de cada ano, a Embrapa pagará 50% (cinquenta por cento) do valor atualizado do 13º salário, descontando, se for o caso, o valor pago antecipadamente.

Parágrafo Primeiro - A Embrapa antecipará 50% (cinquenta por cento) do valor

atualizado do 13º salário, a qualquer tempo, em casos de doenças e acidentes de trabalho, doenças do empregado e dependentes legais e/ou morte de dependente legal, bem como perda material causada por desastres naturais, mediante solicitação formal do empregado e comprovação da ocorrência.

Parágrafo Segundo - No caso do(a) empregado(a) já ter recebido a antecipação do 13º salário, a Embrapa procederá a sua atualização, efetivando o pagamento com base no salário vigente na data da internação ou da ocorrência que tenha caracterizado a emergência.

Parágrafo Terceiro - A Embrapa antecipará 50% (cinquenta por cento) do valor atualizado do 13º salário, a qualquer tempo, à época do nascimento ou adoção de filho, mediante solicitação formal do empregado e a respectiva comprovação.

CLÁUSULA 3.2 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

A Embrapa manterá o adicional de periculosidade de 30% com base no salário-base do empregado e o adicional de insalubridade tendo como base de cálculo a referência SB01 da tabela salarial vigente.

I. Nas Unidades onde for constatada qualquer alteração nas condições de trabalho, e na impossibilidade de inspeção por profissional do quadro da Empresa, a Embrapa contratará empresa para elaboração de novos laudos de insalubridade e periculosidade, em um prazo máximo de 6 (seis) meses do recebimento da carta de solicitação da Unidade, CIPA, SESMT ou SINPAF;

II. Fica assegurada ao SINPAF a indicação de dois representantes para acompanhar a elaboração de laudos técnicos de insalubridade e periculosidade, ficando desde já estabelecido que, não havendo indicação de representantes por parte do SINPAF, no prazo de 15 (quinze) dias após ser notificado, o laudo emitido será aceito como definitivo na caracterização da insalubridade ou periculosidade;

III- A Embrapa fará constar em seu termo de referência de contratação de LTIP e /ou LTCAT, além dos riscos previsto em Norma Regulamentadora, àqueles garantidos em Acordo Coletivo.

IV. A Embrapa notificará a Seção Sindical a vinda do técnico, com 15 (quinze) dias úteis de antecedência do início dos trabalhos;

V- A Embrapa, ao receber o laudo técnico de insalubridade e periculosidade, fornecerá, oficialmente, uma via impressa e outra digital do laudo à Seção Sindical da Unidade;

VI - Na implementação do laudo técnico de insalubridade e periculosidade, a Unidade fica obrigada a montar uma Comissão Permanente de Avaliação de Periculosidade e Insalubridade, em até 15 (quinze) dias úteis, composta por 6 (seis) membros: 3 (três) indicados pela Embrapa e 3 (três) indicados pelo SINPAF, que terá as seguintes atribuições:

a) analisar o laudo técnico de condições ambientais e confrontá-lo, in loco, com os ambientes descritos. Caso seja identificada inconsistência entre o laudo técnico e as condições ou atividades efetivamente desenvolvidas nos ambientes ou setores, o SINPAF poderá indicar profissional externo para reavaliação técnica dos ambientes assim identificados;

b) indicar nominalmente os empregados expostos à condição insalubre ou perigosa para fins de percepção do respectivo adicional, inclusive nas condições descritas nos demais parágrafos desta cláusula, com encaminhamento do relatório, no prazo máximo de 90 (noventa) dias da data de composição da Comissão, com as recomendações nominais de inclusão, exclusão ou mudança dos adicionais a GGP - Gerência de Gestão de Pessoas ou ao SGP - Setor de Gestão de Pessoas da Unidade.

VII- A Embrapa pagará um adicional equivalente à periculosidade, proporcional ao tempo de exposição às atividades, aos empregados que exercem funções como: escaladores de árvores; manipuladores de animais selvagens; montarias de equinos e bubalinos; manejo de animais em estábulos ou bretes de contenção; manejo em campo de abelhas vivas com ferrão; espécies similares ou, ainda, animais peçonhentos; expostos a animais de grande porte silvestres/selvagens no desempenho de suas atividades em várzeas, pelo manuseio de eletricidade de baixa tensão, aos empregados que atuem como brigadistas contra incêndios florestais; aos empregados que operam motosserras; empregados que realizam trabalhos de pesquisa em áreas indígenas, vinculada ao período autorizado pela AV - Autorização de Viagem empregados que realizam atividades desenvolvidas na água com mais de 1 (um) metro de profundidade, bem como embarcados e outros casos que vierem a ser definidos pela Empresa, observada a norma interna;

VIII- A Embrapa reconhecerá como insalubre, em grau médio, atividades que envolvam contato ou manipulação com TECIDOS OU FLUÍDOS ANIMAIS, microrganismos patogênicos, substâncias com atividade mutagênica e/ou carcinogênica,

bem como, à exposição direta e indireta de agrotóxicos independente do grupo químico e demais substâncias químicas indicadas na Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos - LINACH, GRUPO 1, do Ministério do Trabalho e Emprego, com os respectivos CAS - Chemical Abstracts Service, e NÉVOAS DE ÁCIDOS INORGÂNICOS FORTES, ficando o presente reconhecimento passível de alteração conforme o resultado de perícia técnica;

IX- Os SGP's têm o prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da data de recebimento do relatório da Comissão Permanente de Insalubridade e Periculosidade, para realizar o lançamento dos respectivos adicionais, salvo prazo menor regulamentado em norma específica.

X. Em no máximo 90 (noventa) dias após a aprovação do presente acordo coletivo de trabalho, a Embrapa implantará os critérios para atividades a céu aberto que exponha os trabalhadores ao frio excessivo e às condições extremas de baixa umidade do ar, de calor excessivo e de alta incidência de radiação solar, visando a minimização e/ou eliminar a exposição dos trabalhadores a atividades penosas.

XI. Embrapa pagará os totais dos adicionais de insalubridade e/ou periculosidade aos empregados indicados pelo Laudo Técnico de Insalubridade e Periculosidade e pelas situações previstas no ACT, retroativamente à data de início da exposição limitadas em até 5 anos de retroatividade a partir da implantação do laudo.

XII. A Embrapa realizará bianualmente, por profissional capacitado e com registro específico para tanto, laudos técnicos para aferir à existência ou não de periculosidade e insalubridade nos ambientes de trabalho em suas instalações.

CLÁUSULA 3.3 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A Embrapa concederá, mensalmente, a seus empregados, a partir de 1º/05/2022, Auxílio Refeição/Alimentação aplicando-lhe o INPC acumulado de maio de 2021 a abril de 2022, mais as perdas salariais do período de maio de 2018 a abril de 2021 com base no INPC acumulado, acrescido da variação dos últimos 12 (doze) meses do PIB agrícola considerando-se 30 (trinta) dias de fornecimento, mantidas as normas vigentes.

Parágrafo Primeiro - A participação dos empregados nos custos de auxílio refeição/alimentação será uniforme, à razão de 0,5% (meio por cento) sobre o valor

mensal do benefício concedido.

Parágrafo Segundo - O auxílio alimentação/refeição será fornecido a todos os empregados, com exceção dos seguintes casos:

- a) empregados com contrato de trabalho suspenso;
- b) empregados cedidos a outros órgãos e que dele já recebam o benefício;
- c) empregados em benefício pelo INSS por período superior a 180 (cento e oitenta) dias, salvo os casos decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional;
- d) empregados em pós-graduação no exterior.

Parágrafo Terceiro – A Embrapa se responsabilizará pelo pagamento/devolução aos seus empregados do auxílio fornecido, caso a empresa fornecedora venha a ter problema de insolvência e/ou tenha seus créditos rejeitados nos estabelecimentos fornecedores.

Parágrafo Quarto - Esse benefício será liberado no 1º (primeiro) dia útil do mês em que se faz jus ao mesmo.

Parágrafo Quinto - No mês de dezembro, a EMBRAPA fornecerá aos seus empregados, Auxílio Refeição/Alimentação adicional, a título de cesta natalina, proporcionalmente ao número de meses em que receberam o benefício previsto no caput, sem custo para os mesmos.

CLÁUSULA 3.4 - FORNECIMENTO DE CAFÉ DA MANHÃ

A Embrapa fornecerá gratuitamente café da manhã no início da primeira jornada de trabalho aos empregados em efetivo exercício ocupantes do cargo de assistente e de técnico, bem como aos terceirizados.

Parágrafo Único - Ficam asseguradas às Seções Sindicais a apreciação da qualidade dos produtos fornecidos e sugestão do cardápio elaborado pela Unidade.

CLÁUSULA 3.5 - AUXÍLIO CRECHE/PRÉ-ESCOLA/BABÁ/ESCOLA

A Embrapa, em substituição ao benefício relativo à manutenção de creche, observada a legislação vigente, manterá a concessão de auxílio mensal aos empregados com filhos ou dependentes legais até o fim do ano em que a criança completar 12 (doze) anos de idade, por

dependente, aplicando- lhe o INPC acumulado de maio de 2021 a abril de 2022, mais as perdas salariais do período de maio de 2018 a abril de 2021 com base no INPC acumulado, acrescido da variação dos últimos 12 (doze) meses do PIB agrícola, facultada à Empresa a instalação de creches ou celebração de convênios, observadas as seguintes condições:

- a) Para os dependentes até 4 (quatro) anos, o empregado deverá optar por uma das seguintes modalidades:
 - a.1) com comprovação – reembolso da despesa com creche, pré-escola ou babá, limitado ao valor estabelecido no caput, sem incidência de tributação; ou
 - a.2) sem comprovação – recebimento do valor estabelecido no caput, sujeito a tributação;
- b) Para os dependentes com idade entre 4 (quatro) anos e 12 (doze) anos incompleto, o reembolso será limitado ao teto estabelecido no caput, mediante comprovação do pagamento da babá/ creche/ pré-escola ou escola;
- c) A comprovação da despesa deverá ser apresentada no prazo máximo de 6 (seis) meses após o vencimento da mensalidade, por meio de cópia de boleto bancário ou recibo da creche/ pré-escola ou escola, no qual conste o nome da criança ou do empregado, mês de referência e CNPJ da instituição, ou mediante cópia de registro em Carteira do Trabalho com comprovante de pagamento, no caso de babá;
- d) O pagamento desse auxílio não exclui o pagamento do auxílio para os filhos ou dependentes com deficiência - PCD.

Parágrafo Único - Esse benefício será concedido também por ocasião da 13ª parcela, mediante comprovação da despesa.

CLÁUSULA 3.6 - NORMATIVOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Fica assegurada ao SINPAF a apresentação de sugestões e participação no processo de elaboração/revisão, previamente à sua implantação, às propostas de novas normas ou normas existentes que se refiram à gestão de pessoas, tais como desenvolvimento e valorização do empregado, melhoria do sistema de avaliação, de premiação, de progressão, de promoção, de movimentação pessoal, entre outras.

Parágrafo único - A Embrapa constituirá, no prazo máximo de 90 dias após a

assinatura deste acordo, com efetiva participação do SINPAF para a atualização e modernização da Norma nº 037.05.01.02.5.002, aprovada em 29 de março de 1996, que dispõe sobre a transferência de pessoal de uma Unidade da Embrapa para outra e estabelece os benefícios a serem concedidos aos empregados transferidos, bem como, atualizará os valores das Normas que versam sobre auxílios, sempre quando do fechamento do ACT.

CLÁUSULA 3.7 -ADICIONAL DE TITULARIDADE

A Embrapa manterá o pagamento do adicional de titularidade para todos os seus empregados, nos seguintes percentuais: 10% (dez por cento) do salário-base para os detentores de certificado em nível de pós-graduação lato sensu, 20% (vinte por cento) do salário-base para os detentores de título de mestrado e 40% (quarenta por cento) do salário-base para os detentores do título de doutorado.

Parágrafo Único - O adicional de titularidade não será cumulativo em função do título adquirido ou cargo, sendo considerado o de maior grau que o empregado possuir, podendo ser obtido com recursos próprios ou não.

CLÁUSULA 3.8 – ADICIONAL DE ELEVAÇÃO DA ESCOLARIDADE

A EMBRAPA garantirá a título de reconhecimento à elevação da escolaridade aos empregados ocupantes dos cargos de assistentes e técnicos, nos percentuais de 2,5% (dois vírgula cinco por cento) para os empregados que possuírem ensino fundamental completo, 5% (cinco por cento) para os empregados que possuírem ensino médio completo, 6% (seis por cento) para os empregados que possuírem ensino técnico profissionalizante e 7,5% (sete vírgula cinco por cento) para os empregados que possuírem curso superior completo.

Parágrafo Único - O adicional de reconhecimento à elevação de escolaridade não será cumulativo, sendo considerado o de maior grau que o empregado possuir.

CLÁUSULA 3.9 – PROGRESSÃO DE TÉCNICO “B” PARA TÉCNICO “A”

A Embrapa a partir da vigência deste acordo, garantirá a progressão do técnico de nível “B” para o técnico de nível “A”, desde que cumpra os seguintes requisitos:

- a) Ter concluído o curso técnico ou superior equivalente e ter 7 (sete) anos efetivos no cargo;
- b) Ter 14 (quatorze) anos de efetivo exercício no cargo.

CLÁUSULA 3.10 – PROGRESSÃO DE ASSISTENTE “A” PARA TÉCNICO “B” – A Embrapa a partir da vigência deste acordo, garantirá a progressão do assistente de nível “A” para o técnico de nível “B”, desde que cumpra o seguinte requisito:

- a) Ter concluído o curso de nível médio ou equivalente e ter 7 (sete) anos efetivos no cargo de assistente “A”.

CLÁUSULA 3.11 - HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO

Na realização de horas extras, a Embrapa remunerará essas horas com um acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal trabalhada em dia útil e de 100% (cento e cinquenta por cento) sobre a hora trabalhada nos domingos e feriados. O adicional de horas noturnas será calculado sobre a hora com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo Primeiro - Sobre as horas extras trabalhadas no período noturno, a saber, das 20h (vinte) horas de um dia às 5h (cinco) horas da manhã do dia seguinte, incidirá o adicional sobre o valor noturno.

Parágrafo Segundo - Os empregados que percebem adicional de insalubridade poderão extrapolar o horário normal de trabalho mediante compensação de horas ou, em caso excepcional, o recebimento de horas extras, observados os limites e os requisitos estabelecidos na CLT, dispensada a licença prévia das autoridades em matéria de higiene do trabalho.

Parágrafo Terceiro - A Embrapa apurará eventuais descumprimentos das normas internas de programação e remuneração de horas extras, no prazo de 15 (quinze) dias úteis do comunicado efetuado pelo SINPAF ou pelo empregado.

Parágrafo Quarto - A Embrapa fará constar nos contracheques dos empregados número de horas extras que estão sendo pagas naquele mês.

Parágrafo Quinto - A Embrapa emitirá para os empregados sem acesso à intranet o contracheque dos meses em que esses recebam horas extras ou adicionais noturnos.

Parágrafo Sexto - A Embrapa pagará 04 (quatro) horas extraordinárias sempre que o empregado for convocado para a realização de serviço extraordinário para o qual não tenha esteja sobreaviso ou no planejamento, independentemente de o número de horas trabalhadas ser inferior a 04 (quatro), como recompensa ao esforço despendido naquele dia.

Parágrafo Sétimo – Os empregados com função de motoristas poderão exceder o limite de horas extras diárias, limitadas a 3 (três) horas, desde que em dias alternados e previamente acordado com o SINPAF e Chefias das Unidades Descentralizadas.

CLÁUSULA 3.12 -ACESSIBILIDADE NAS INSTALAÇÕES DA EMPRESA

A Embrapa fará todas as adequações físicas e orientadoras, observando as NBRs da ABNT. inclusive capacitando os seus gestores, para cumprir a Lei N° 10.098, de 19 de dezembro de 2000 (“Lei da acessibilidade”) e a Lei N° 13.146, de 6 de julho de 2015. (“Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência”).

Parágrafo primeiro – A Embrapa adotará as providências para facilitar a acessibilidade ao local de trabalho a partir da notificação por escrito do empregado ou do SINPAF. O prazo para resposta com a providência a ser adotada para melhoria é de 05 (cinco) dias, prorrogáveis por mais 05 (cinco) dias.

Parágrafo segundo – O empregado fica desobrigado às suas atividades laborais até que as condições de acessibilidade sejam efetivadas.

CLÁUSULA 3.13 – AUXÍLIO PARA FILHOS OU DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA

A Embrapa manterá a concessão aos empregados de auxílio mensal, por filho ou dependente legal com deficiência, aplicando o INPC acumulado de maio de 2021 a abril de 2022, mais as perdas salariais do período de maio de 2018 a abril de 2021 com base no INPC acumulado, acrescido da variação dos últimos 12 (doze) meses do PIB agrícola, conforme disposto em norma interna, destinado a auxiliá-los nas despesas com tratamentos e/ou escolas especializadas.

Parágrafo Primeiro - O empregado fará jus ao benefício desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição autorizada, ou por médico pertencente a convênio mantido pela Empresa, inclusive em reciprocidade.

Parágrafo Segundo - A Embrapa concederá a jornada de trabalho de 6 (seis) horas corridas, sem redução salarial, por empregado que tenha filho ou dependente legal com deficiência que necessite de assistência comprovada do empregado, no prazo máximo de 15 dias corridos a partir da solicitação.

Parágrafo Terceiro – A Embrapa a partir da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, manterá o pagamento do Auxílio Creche/Pré-escola/Babá e Escola para filhos ou dependentes portadores de necessidades sem limite de idade, mediante comprovação, ficando desde já, estabelecido que os valores pagos para este fim não serão incorporados ao salário do(a) empregado(a).

Parágrafo Quarto – A Embrapa se compromete, no prazo de 90 (noventa) dias, a contar da assinatura do presente acordo, a atualizar a norma de que versa sobre o auxílio para filhos ou dependentes com deficiência, principalmente quanto aos valores estabelecidos neste ACT.

CLAUSULA 3.14 – COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

A Empresa assegura, a título de Complementação do Auxílio-Doença, a integralidade da remuneração do empregado afastado, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional durante os 2 (dois) primeiros anos de afastamento, e durante o 1 (um) primeiro ano para os demais casos de Auxílio-Doença.

CLÁUSULA 3.15 - CONVÊNIOS COM ENTIDADES DE ENSINO SUPERIOR

A Embrapa firmará convênios com instituições de ensino, faculdades ou universidades, com o objetivo de conseguir descontos significativos nas mensalidades para todos seus empregados e dependentes legais, divulgando as atualizações destes convênios semestralmente, inclusive sob a forma de material impresso para alcançar os empregados e empregadas que não possuam acesso à internet.

CLÁUSULA 3.16 – VALE-CULTURA

A Embrapa fornecerá Vale-Cultura, no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) mensais, sem ônus para todos os empregados, na vigência do presente acordo.

CLÁUSULA 3.17 - NORMA DE LICENÇA NÃO REMUNERADA

A Embrapa elaborará/revisará em 30 (trinta) dias, a partir da assinatura deste ACT, para aplicação imediata, norma que versa sobre a concessão de licença não remunerada, por até 2 (dois) anos, para tratar de assuntos particulares, por solicitação do empregado.

Parágrafo Único – A Embrapa terá prazo de 15 (quinze) dias úteis, a contar da solicitação do empregado, para responder a solicitação.

CLAUSULA 3.18 – AMPLIAÇÃO DE LICENÇA

A Embrapa, a partir da vigência desse Acordo, concederá o direito a licença luto de até 5 (cinco) dias consecutivos, no caso de falecimento de tio e tia.

CLAUSULA 3.19 - ACESSO AOS LOCAIS DE TRABALHO

A Embrapa mediante comunicação prévia, assegurará o acesso aos locais de trabalho, de profissional habilitado, indicado pelo SINPAF, para acompanhamento das condições e relações de trabalho.

CLÁUSULA 4.1 - SERVIÇO DE TRANSPORTE

A Embrapa concederá, em todas as suas Unidades, serviço de transporte de qualidade e com segurança, para deslocamento de seus empregados, de suas residências para o local de trabalho e vice-versa, no início e no término de cada Jornada de trabalho, sem quaisquer ônus para os mesmos.

Parágrafo Primeiro - A Embrapa fornecerá, na forma da lei, ressalvados casos especiais, vale transporte para os empregados que solicitarem.

Parágrafo Segundo - Os empregados ocupantes de cargo com remuneração até a referência SA30 ficarão isentos de quaisquer descontos relativos ao vale-transporte fornecido.

Parágrafo Terceiro - A Embrapa garantirá meio de transporte adequado para os empregados com deficiência.

Parágrafo Quarto - Aos empregados que, por conveniência/necessidade da empresa ou por exigências da lei, cumpram horários ou jornadas de trabalho especiais, será assegurado o transporte gratuito, no trajeto residência/local de trabalho/residência, por ocasião do início e do término de cada jornada diária.

Parágrafo Quinto - A Embrapa se obriga a fazer rígido controle das condições de todos os seus veículos de forma periódica, respeitando a quilometragem exigida para os diversos tipos de manutenção.

Parágrafo Sexto- A Embrapa compromete-se a realizar a manutenção preventiva e corretiva dos seus veículos, máquinas e implementos agrícolas, providenciando e mantendo atualizado seu seguro, disponibilizando, mensalmente, nos quadros de aviso dos setores de transporte, uma tabela contendo os prazos previstos de cada veículo, para sua manutenção preventiva.

Parágrafo Sétimo - As despesas com franquia de seguro, decorrentes de acidentes com veículo, serão assumidas pela Embrapa, ressalvada negligência, imprudência ou dolo do empregado condutor do veículo, desde que devidamente comprovado por processo administrativo.

Parágrafo Oitavo - Os veículos destinados a transporte de trabalhadores em atividade rural dentro das unidades da Embrapa deverão possuir ou ter compartimento adaptado resistente e fixo para acomodação de ferramentas e materiais, separado dos passageiros, conforme estabelecido nos itens 31.9.1 e 31.16.1 da NR31.

Parágrafo Nono - O empregado envolvido em acidente com veículo da Empresa fica livre de culpa, para fins de ressarcimento de possíveis prejuízos ao patrimônio da Embrapa, se constatado que uma falha mecânica, a falta de manutenção do veículo ou falta da sinalização das vias de trânsito possa ter contribuído para a causa do acidente.

Parágrafo Décimo – Na assinatura deste ACT, a Embrapa no prazo de 30 (trinta) dias, constituirá grupo de trabalho paritário (com representantes da Embrapa e do SINPAF) para atualizar a norma que diz respeito à utilização de veículos e ao fornecimento de transporte. A nova norma deverá ser implementada em até 90 dias.

Parágrafo Décimo Primeiro – A Embrapa concederá transporte aos seus empregados motoristas no trajeto residência/local de trabalho/residência, inclusive, quando estes estiverem escalados para

condução dos ônibus de transporte dos demais empregados.

Parágrafo Décimo Segundo: A Embrapa garantirá transporte no trajeto local de trabalho/local de refeição/local de trabalho no horário de almoço nas Unidades que não dispuserem de restaurante e na localidade que não seja servido por transporte público, respeitando o tempo necessário para a realização da refeição no limite máximo previsto na CLT.

Parágrafo Décimo Terceiro - A Embrapa garantirá aos empregados que estiverem executando atividades da empresa em campos experimentais ou em áreas e instalações de entidades parceiras, com as devidas autorizações de viagem/serviço externo, o transporte gratuito, no trajeto residência/local de trabalho/residência, por ocasião do início e do término de cada jornada diária ou campanha/viagem a trabalho, desde que não fornecido pela entidade parceira.

CLÁUSULA 4.2 - ACESSO À INFORMAÇÃO

Os empregados terão acesso aos dados de sua vida funcional e saúde registrados nos bancos de dados e pasta funcional da Embrapa, respeitado o prazo de 05 (cinco) dias podendo ser prorrogado por mais 05 (cinco) dias, no repasse de cópias quando solicitadas.

CLÁUSULA 4.3 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A Embrapa, até 30 (trinta) dias após a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, enviará a todos (as) os (as) seus (suas) empregados (as) as informações sobre os valores da cobertura do seguro de vida contratado e cópia da apólice de seguros, por e-mail, bem como disponibilizará tais informações na intranet e nas áreas/setores de gestão de pessoas.

Parágrafo Único - A Embrapa manterá, na apólice de seguro, o auxílio-funeral.

CLÁUSULA 4.4 - INSCRIÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS EM ASSOCIAÇÕES, SINDICATO, PLANO DE SAÚDE, FUNDOS DE PENSÃO E SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A Embrapa se compromete a informar às consignatárias do SIAPE quaisquer movimentações de seus empregados que determinem alterações na base de cálculo de contribuições associativas ou movimentação de lotação de seus empregados que possuam ou venham a possuir vinculações com as consignatárias do SIAPE (Casembrapa, Ceres, SINPAF e AEE), bem como

participantes de apólice de seguro de vida. Esta disposição também se aplica por ocasião da assinatura do contrato de trabalho, afastamento em benefício por INSS, suspensão do contrato de trabalho e de desligamento de empregados.

Parágrafo Primeiro - No caso específico do SINPAF, enquanto o mesmo não for formalmente autorizado como consignatário do SIAPE, a Embrapa continuará a realizar as inclusões ou exclusões de contribuições associativas devidas ao Sindicato.

Parágrafo Segundo - Por ocasião do credenciamento do SINPAF como consignatário do SIAPE, a Embrapa fornecerá banco de dados ao Sindicato contendo todas as informações necessárias para o lançamento das contribuições associativas no SIAPE, dos seus empregados filiados ao SINPAF.

CLÁUSULA 5.1 - PROMOÇÕES E CRITÉRIOS

A Embrapa destinará, anualmente, recursos financeiros equivalentes a 3% (três por cento) de sua folha de pagamento para promoções e progressões salariais por mérito e por antiguidade.

Parágrafo Único – A Embrapa garantirá o pagamento de 2 (duas) referências salariais anulamente, para os dirigentes sindicais liberados integralmente.

CLÁUSULA 5.2 - ACESSO À INFORMAÇÃO DIGITAL E TELECOMUNICAÇÕES

A Embrapa, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, implantará, em todas as Unidades e, havendo condições técnicas de comunicação, também em todos os Campos Experimentais, ambiente com computadores conectados à internet, para que os trabalhadores de campo e manutenção também possam ter acesso à intranet da empresa, ao correio eletrônico e a outros documentos disponíveis.

Parágrafo Primeiro - A Embrapa facilitará o acesso à comunicação telefônica para uso privado, para todos os trabalhadores, independente de cargo ou função, cabendo ao usuário o ressarcimento de despesa realizada.

Parágrafo Segundo - O benefício descrito no *caput* envolverá, por parte da Embrapa, a promoção de cursos de capacitação àqueles empregados com limitação de acesso.

CLÁUSULA 5.3 - PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

A Embrapa, no prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura deste ACT, aperfeiçoará e institucionalizará ações para preparação para a aposentadoria em todas as suas modalidades.

Parágrafo Primeiro - As ações de preparação para a aposentadoria deverão conter, entre outras iniciativas, cursos e orientações sobre: direitos previdenciários, direitos do idoso, novos projetos de vida, administração financeira, cuidados com a saúde e reinserção dos aposentados no contexto familiar.

Parágrafo Segundo – O desligamento do empregado que solicitar a aposentadoria nos termos do Art. 37 §14º da CF, se dará por dispensa sem justa causa, na modalidade comum acordo, garantidos os direitos trabalhistas decorrentes desta modalidade de demissão.

CLÁUSULA 5.4 - LIMITAÇÃO DO NÚMERO DE ESTAGIÁRIOS NAS UNIDADES

A Embrapa adotará o limite de até 20% (vinte por cento) do total do seu quadro de empregados na Unidade Central ou Descentralizada, para a contratação de estagiários remunerados, arredondando-se, no cálculo desse limite, o resultado fracionário ao número inteiro imediatamente superior.

Parágrafo Primeiro - Excluem-se da limitação do caput as vagas destinadas a bolsistas de pós-graduação.

Parágrafo Segundo - Fica reservado o percentual de 10% (dez por cento) das oportunidades de estágio para alunos considerados pessoas com deficiência, nos termos da legislação vigente. Caso não exista, na época da seleção, candidato nessas condições, a vaga a ele destinada poderá ser preenchida por outro candidato, retornando a sua disponibilidade no caso de nova contratação.

Parágrafo Terceiro - A Embrapa adotará, imediatamente após a assinatura deste ACT, meios de assegurar que os estagiários e bolsistas recebam treinamentos efetivos, EPls adequados e suficientes para a realização segura de seu plano de trabalho e que não sejam utilizados como mão-de-obra.

Parágrafo Quarto – Serão levados em conta na contratação dos estagiários critérios de diversidade tais como: gênero, etnia, e condição socioeconômica a serem estabelecidas em conjunto pela Embrapa e SINPAF até 90 (noventa) dias a partir da assinatura deste ACT.

Parágrafo Quinto: A Embrapa deverá comunicar e comprovar ao SINPAF, semestralmente, o cumprimento da presente cláusula.

CLÁUSULA 5.5 – RECONHECIMENTO DA ELEVAÇÃO DE ESCOLARIDADE

A Embrapa atualizará, em até 60 (sessenta) dias após a assinatura desse acordo, sua norma de Promoção e Progressão Salarial em parceria com o SINPAF, e manterá sua política de reconhecimento da escolaridade de seus empregados que possuam qualificação superior à exigida para seu cargo.

Parágrafo único - A título de reconhecimento pela elevação de escolaridade serão concedidas aos empregados ocupantes do cargo de Assistente e Técnico, que vierem a obter nível de escolaridade superior à exigida pela respectiva classe, progressão salarial de até duas referências salariais, na forma estabelecida em norma própria.

CLÁUSULA 5.6 - INVESTIMENTO NO PROJETO DE QUALIDADE DE VIDA

A Embrapa assegurará e destinará anualmente recursos orçamentários para aplicação e execução em projetos de qualidade de vida, para melhoria do clima organizacional da empresa, com agendas anuais que contemplem todos os empregados.

CLÁUSULA 5.7 - INCENTIVO À PRÁTICA DE ESPORTES E DE ATIVIDADES CULTURAIS E RECREATIVAS

A Embrapa abonará por 5 (cinco) dias o ponto dos empregados que integrarem equipes esportivas ou recreativas nos encontros regionais e nacionais da Associação de Empregados da Embrapa - AEE e pela Federação das Associações de empregados da Embrapa - FAEE, na quantidade necessária à realização do evento.

CLÁUSULA 5.8 - DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Os anteprojetos, estudos, propostas e normas regulamentares que se refiram ao desenvolvimento, valorização e avaliação dos empregados serão submetidos à Diretoria Executiva, após análise e coleta de sugestões das Unidades Centrais, Descentralizadas e do

SINPAF.

Parágrafo Primeiro - A Embrapa assegurará aos empregados afetados por mudanças organizacionais, tecnológicas ou processos automatizados treinamento para nova capacitação ou readaptação funcional, sem prejuízo na remuneração.

Parágrafo Segundo - A Embrapa estimulará e disponibilizará, por sistema próprio, relação de seminários/palestras e cursos que poderão ser ofertados às suas diversas Unidades, respeitando sempre as linhas de interesse de cada Unidade e voltadas para o desenvolvimento profissional e pessoal de seus empregados.

Parágrafo Terceiro - A Embrapa permitirá que seus empregados cumpram estágio curricular em suas Unidades.

CLÁUSULA 5.9 - APRIMORAMENTO PROFISSIONAL

A Embrapa se compromete a estudar, caso a caso, **com efetiva participação do SINPAF** as solicitações feitas por seus empregados no cargo de assistente e técnico, visando à participação desses em programas de formação educacional, reconhecidos pelo MEC, em áreas de interesse da Embrapa.

Parágrafo Primeiro - Com o atendimento da solicitação, a alteração da jornada de trabalho será caracterizada como acordo de compensação de jornada de trabalho, prevista no Artigo 59, Parágrafo 2º da CLT, podendo a jornada de trabalho ser reduzida de comum acordo entre as partes, retornando a jornada de 40 (quarenta) horas semanais após o término do curso.

Parágrafo Segundo - A Embrapa **promoverá** a participação de empregados em cursos ou estágios promovidos pelas empresas de pesquisa/tecnologia, visando ao aprimoramento, à atualização e à qualificação profissional.

Parágrafo Terceiro - A Embrapa **promoverá**, em todas as suas Unidades, cursos presenciais para todos os empregados, especialmente para Assistentes e Técnicos promovendo sua capacitação, sem ônus para os empregados.

Parágrafo Quarto - A Embrapa manterá **para todos os empregados** o programa de aperfeiçoamento em língua estrangeira que, conforme norma interna, garantirá o abono do ponto do período determinado para a realização do curso ou o custeio dessa capacitação.

Parágrafo Quinto - A Embrapa **realizará** convênios com escolas de idiomas, para oferecer aos funcionários interessados, sem distinção de cargo ou função, cursos de línguas estrangeiras para todos os níveis de proficiência.

Parágrafo Sexto - A Embrapa **dará** continuidade às ações de capacitação direcionada para proficiência linguística para seus empregados.

CLÁUSULA 5.10 - ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A Embrapa **manterá e aperfeiçoará** ações para o tratamento de ocorrência de casos caracterizados como assédio moral e sexual, bem como **eleger uma comissão permanente em cada unidade, formada por 4 (quatro) membros eleitos pelos empregados, para dar suporte e fiscalizar o andamento das denúncias e mediar os conflitos.**

Parágrafo Primeiro - A Embrapa coibirá o assédio **e/ou importunação sexual, moral organizacional, assédio moral vertical descende e ascendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto**, assim considerada, toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade psíquica do empregado, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente laboral, e estabelecerá ações para o tratamento de ocorrências de tais casos, comprometendo-se, ainda, a incluir o tema nos programas dos cursos de capacitação de pessoal, **com carga horária não inferior a 40h (quarenta horas) destinados a todos os empregados**, além de confeccionar cartilhas explicativas sobre os temas, **sempre em consonância com a CPPCAM.**

Parágrafo Segundo - Na apuração das responsabilidades, a Embrapa exigirá, independente de outros gravames, a retratação dos responsáveis por atos caracterizados como assédio moral e sexual.

Parágrafo Terceiro - A Embrapa analisará e revisará a avaliação funcional do empregado que alegar formalmente que se sente assediado (assédio moral e sexual), caso o suposto agressor seja seu supervisor imediato, sendo a revisão atribuída à chefia substituta ou à imediatamente superior ou, conforme o caso, a outro empregado que detenha conhecimento das atividades do empregado solicitante, a ser designado **pela Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no âmbito da Embrapa.**

Parágrafo Quarto - A Embrapa retirará a avaliação funcional do empregado que

comprovadamente sofreu assédio moral, caso o agressor seja o seu superior imediato, passando a avaliação para a Chefia substituta ou para a imediatamente superior, ou, conforme o caso, para outro empregado que detenha conhecimento das atividades do empregado assediado, a ser designado pela Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no âmbito da Embrapa.

Parágrafo Quinto - A Embrapa garantirá recursos suficientes e a logística necessária para a execução dos trabalhos da CPPCAM - Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e não interferirá, em hipótese alguma, nos serviços da Comissão.

Parágrafo Sexto – A Embrapa garantirá, por um período de 1 (um) ano após o encerramento do mandato, que nenhum empregado que constituiu a Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral seja demitido arbitrariamente.

Parágrafo Sétimo - A Embrapa criará e manterá em todas as suas Unidades, num prazo de 30 (trinta) dias a partir da assinatura do presente acordo coletivo, Comissões com participação paritária entre SINPAF e Embrapa (três representantes de cada parte), para organizar treinamentos, promover ações preventivas e orientar sobre procedimentos organizacionais e sobre apoio profissional frente às formas de assédio moral e sexual.

Parágrafo Oitavo: A Embrapa realizará 1 (uma) capacitação para os integrantes da CPPCAM no início do mandato e mais 2 (duas) durante o mandato, de acordo com os temas a serem definidos pela mesma.

Parágrafo Nono - A eleição dos representantes dos trabalhadores na CPPCAM será realizada diretamente, após um mandato com duração de três anos, improrrogáveis.

Parágrafo Décimo – Quando os relatos de assédio moral ou sexual forem realizados pelo canal da Ouvidoria da Embrapa, a empresa dará ciência do fato a CPPCAM, para colaborar com a apuração, investigações e elaboração de relatório sobre o caso, que ficará restrito às partes envolvidas.

Parágrafo Décimo Primeiro – A Embrapa terá o prazo de 90 (noventa) dias para tomada de providências quanto as denúncias de assédio moral informadas pela CPPCAM.

CLÁUSULA 5.11 - SUBSTITUIÇÃO DE OCUPANTES DE FUNÇÃO GRATIFICADA

O empregado que for designado para substituir ocupantes de Cargo em Comissão, de Função de Confiança e de Função de Supervisão, por período igual ou superior a cinco dias consecutivos, ou não consecutivos dentro do mês, receberá proporcionalmente ao período de substituição, remuneração prevista para o cargo ou função objeto da substituição de que trata o item 20 do PCE, respeitado o disposto no subitem 20.1.

CLÁUSULA 6.1 - TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL

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.

Parágrafo Terceiro – Os empregados (as) em viagens, inclusive em finais de semana ou feriados, devidamente autorizados (AV), terão essas horas extraordinárias concedidas pagas como horas extras ou creditadas no banco de horas por solicitação dos mesmos.

Parágrafo Quarto – Da mesma forma que são consideradas as horas extras quanto à remuneração em dobro aos domingos e feriados, as horas trabalhadas em dias não úteis serão creditadas no banco de horas em dobro no caso dos domingos e feriados, e aos sábados acrescidas de 50% no total do tempo efetivamente trabalhado.

CLÁUSULA 6.2 - DIÁRIAS E ADIANTAMENTOS DE VIAGEM

A Embrapa unificará os procedimentos de adiantamento de viagens e diárias em todas as Unidades, a partir da vigência deste acordo.

Parágrafo Primeiro - Os valores de adiantamento de viagem serão creditados para os beneficiários até 1 (um) dia útil antes do início da viagem, quando obedecidos os prazos normatizados de solicitação de viagem.

Parágrafo Segundo - A Embrapa, na vigência deste acordo, manterá em todo o país valor único em viagens com pernoite de empregados, mantendo-se a sistemática atual de limites estabelecidos para capital e interior, e ainda, **encaminhará** ao SINPAF, para sugestões e **participação no processo de elaboração/revisão**, a norma que trata desse assunto.

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.

Parágrafo Quarto – A Embrapa, a partir da assinatura deste ACT reajustará os valores das Diárias de viagem, garantindo a reposição inflacionária anualmente.

Parágrafo Quinto - A Embrapa reconhecerá como serviço extraordinário para todos os empregados, os períodos de viagem a serviço que coincidam com o dia de folga ou de repouso remunerado, até o limite da jornada normal do empregado.

Parágrafo Sexto - A Embrapa restringirá a realização de viagem a serviço em dias úteis fora da jornada de trabalho normal do empregado aos casos de necessidade e, quando for o caso, reconhecerá as horas dispensadas na referida viagem, até o limite máximo de 4 (quatro) horas.

CLÁUSULA 6.3 -JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS

A Embrapa permitirá aos seus empregados, anualmente, ausência remunerada por até 15 (quinze) dias, corridos ou não, mediante apresentação obrigatória de atestado ou laudo médico que comprove a doença e necessidade de acompanhamento de cônjuge, **companheiro em união estável**, ascendente ou descendente de primeiro grau (pai, mãe, filho ou filha), ou dependente legal.

Parágrafo Primeiro – inclui-se nos dias previstos no caput, a ausência para acompanhamento de pets, mediante apresentação obrigatória de atestado ou laudo médico veterinário.

Parágrafo Segundo - Havendo necessidade de continuidade do acompanhamento, a Embrapa antecipará o gozo de licença especial ainda não completada. Na hipótese de o empregado não ter direito à licença especial, será antecipado o gozo de férias.

Parágrafo Terceiro – A Embrapa abonará o ponto do empregado que necessitar realizar

procedimentos de saúde ou acompanhar conjuge e/ou dependentes legais, em outro município e também nos casos em que o empregado realize suas atividades em regiões rurais, de difícil acesso.

Parágrafo Quarto – A Embrapa abonará o ponto no dia de doação de sangue ou HEMO derivados, mediante apresentação do comprovante.

Parágrafo Quinto - A Embrapa abonará o ponto do empregado que se ausentou do trabalho em virtude da aproximação de colega ou familiar contaminado com covid-19.

CLÁUSULA 6.4 - COMPENSAÇÃO DE HORAS

A instituição da compensação anual de horas no âmbito da Embrapa visa possibilitar à Empresa adequar a jornada de trabalho, e em casos esporádicos, a falta injustificada, de acordo com as necessidades da empresa e do empregado, mediante o cômputo de horas crédito e horas débito, possibilitando as compensações recíprocas, observadas as condições definidas neste Acordo.

Parágrafo Primeiro - O limite máximo de horas crédito ou de horas débito é de 56 (cinquenta e seis) horas, que deverão ser compensadas ou repostas em até um ano, contado a partir do primeiro registro de saldo positivo ou negativo.

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 imediato) 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.

Parágrafo Sétimo - Os atrasos ou as saídas antecipadas, **se superiores a 10 (dez) minutos**, integrarão o saldo da compensação anual de horas a que se refere o Parágrafo Primeiro.

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;

b) O saldo de horas débito será descontado como horas negativas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão, salvo rescisão indireta ou rescisão contratual acordada.

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.

Parágrafo Décimo Quarto - Fica estabelecido que, no período compreendido entre 1 (uma) hora antes do início do primeiro expediente e 2 (duas) horas após o término do segundo expediente fixado para as Unidades da Embrapa, de segunda a sexta-feira, os empregados poderão cumprir a jornada normal de trabalho ou a jornada especial a que estiverem submetidos, conforme definidos nos respectivos contratos individuais de trabalho, sendo que, havendo necessidade do serviço, a Embrapa poderá convocar o empregado para trabalho em horário determinado.

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.

Parágrafo Décimo Sétimo - Obedecidas as regras de competência interna, a Embrapa poderá expedir instrução de serviço, com a anuência do SINPAF, no que se refere às rotinas administrativas dos registros referentes à compensação anual de horas, ficando vedada qualquer alteração unilateral do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Décimo Oitavo – A Embrapa permitirá aos empregados que realizam horas extras habituais optar quanto a utilização do banco de horas na proporção estabelecida no caput da cláusula 3.8.

Parágrafo Décimo Nono – A Embrapa autorizará intervalo de almoço de no mínimo 30 (trinta) minutos e máximo de 2 (duas) horas, em atendimento ao que dispõe o artigo 611-A da Lei 13.467/17, a depender do interesse do empregado.

CLÁUSULA 7.1 - REMUNERAÇÃO/PARCELAMENTO DE FÉRIAS

O empregado que requerer poderá parcelar suas férias em 3 (três) períodos, desde que não sejam inferior a 5 (cinco) dias corridos, cada um. Os períodos de férias deverão ser acordados, previamente, com o supervisor imediato.

Parágrafo Primeiro – O empregado(a) que requerer, poderá vender até 10 (dez) dias de férias.

Parágrafo Segundo – O adiantamento do pagamento de férias será opcional ao empregado, que deverá informar se deseja receber ou não, quando da marcação das férias.

Parágrafo Terceiro – A Embrapa disponibilizará o pagamento parcelado do adiantamento de férias em até 10 (dez) vezes para todo o quadro funcional da Embrapa.

Parágrafo Quarto - A Empresa pagará a Gratificação de Férias a todos os seus empregados no percentual de 2/3.

CLÁUSULA 7.2- LICENÇA MATERNIDADE

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 PCEe 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.

Parágrafo Segundo - Desde que solicitado pela empregada, a Embrapa concederá jornada especial de 6 horas corridas, às empregadas com filhos de até 2 (dois) anos de idade, sem a redução proporcional da remuneração.

Parágrafo Terceiro - Decorrido o prazo mencionado no Parágrafo Segundo, as empregadas retornarão automaticamente ao cumprimento da jornada regulamentar da Embrapa.

Parágrafo Quarto - A Embrapa garantirá a extensão da licença maternidade às empregadas que tiverem parto prematuro em que o bebê, após o parto, necessitar de internação hospitalar em razão da prematuridade.

- a) A extensão prevista no caput será concedida ao final da licença maternidade, com ou sem prorrogação, por período igual ao tempo de internação do prematuro quando menor que 60 (sessenta) dias ou pelo período máximo de 60 (sessenta) dias quando a internação do prematuro superar esse período.
- b) Para ter direito a concessão da extensão prevista nesta cláusula, a empregada deve apresentar documento expedido pela respectiva instituição hospitalar, que comprove a internação do prematuro.
- c) A presente cláusula se aplica nas licenças maternidades que estiverem em curso no ato da assinatura do acordo e para as concedidas após a data de celebração do mesmo.
- d) O óbito do prematuro, em qualquer momento, cessa os efeitos da extensão prevista nesta cláusula.

CLÁUSULA 7.3 - LICENÇA PATERNIDADE

Fica garantida aos empregados a licença paternidade de 60 (sessenta) dias corridos, sem quaisquer prejuízos na remuneração, para que o pai promova mútua cooperação com as necessidades do filho(a) e mãe durante o puerpério.

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

A Embrapa concederá aos(às) seus(suas) empregados(as) licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias, em caso de adoção.

Parágrafo Primeiro - Ao(À) empregado(a) que adotar crianças com até 1 (um) ano de idade, quando, comprovadamente, for necessária amamentação, fica também garantido o direito de receber o salário, sem prestação de serviço, nos 30 (trinta) dias subsequentes ao término dos 120 (cento e vinte) dias de licença para adoção.

Parágrafo Segundo - O(A) empregado(a) que adotar crianças poderá com até 1 (um) ano optar, de forma não cumulativa com o item 30.5 do PCE, pela licença de 180 (cento e oitenta) dias, conforme Lei nº 11.770/2008, ficando vedado o recebimento de auxílio creche ao longo de todo o período da licença.

Parágrafo Terceiro - A licença será contada a partir da comprovação do deferimento, pelo Juiz competente, da guarda para fins de adoção e posse do menor ou do requerimento judicial da adoção.

Parágrafo Quarto - O(A) empregado(a) fica obrigado(a) a comprovar, nos 12 (doze) meses subsequentes ao início da licença, a efetivação da adoção. A critério da Embrapa e mediante justificativa aceitável, pode ser prorrogado o prazo por mais 12(doze) meses ou, dentro do primeiro ano, caso comprovar que a adoção não se consumou por motivo de força maior, alheio à vontade do(a) empregado(a).

Parágrafo Quinto - A licença de que trata o *caput* desta cláusula só será concedida 1 (uma) única vez a cada ano, na hipótese de novas adoções.

Parágrafo Sexto - O pai adotivo que não se enquadrar nas hipóteses do *caput* ao Parágrafo Quinto fará jus a licença paternidade de 60 (sessenta) dias corridos.

Parágrafo Sétimo - Não sendo comprovada a adoção no prazo referido no Parágrafo Quarto, a licença concedida será deduzida da primeira licença especial, ainda não gozada, a que o(a) empregado(a) tiver direito, exceto quando a adoção não tiver se consumado por decisão judicial.

Parágrafo Oitavo - A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença para adoção a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

CLÁUSULA 8.1 - COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO A ACIDENTES (CIPA)

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

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

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.

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, incluindo os

psicossociais, medidas de controle e reavaliação periódica, inclusive para situações de surto, endemia, epidemia ou pandemia.

Parágrafo Segundo - Não havendo qualquer alteração conforme mencionada no parágrafo primeiro, haverá a obrigatoriedade de revisão do PGR a cada 2 (dois) anos.

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)

É de responsabilidade da empresa, por meio do SESMT, podendo ter a colaboração dos empregados, a vigilância dos riscos ambientais e a manutenção dos EPIs e EPCs, incluindo a orientação de uso desses equipamentos.

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.

Parágrafo Segundo - Embrapa providenciará os EPC's necessários em cada setor, a fim de cumprir a hierarquização do controle de risco.

CLÁUSULA 8.5 - QUALIDADE DE VIDA EM CAMPOS EXPERIMENTAIS

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.

Parágrafo Segundo - A Embrapa fará constar nos seus contratos de prestação de serviço cláusulas que garantam o cumprimento das normas regulamentadoras de Segurança e Medicina

do Trabalho e do ACT vigente.

CLÁUSULA 8.6 - PROMOÇÃO DA SAÚDE

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

A Embrapa realizará ações a fim de assegurar a saúde e segurança no trabalho para seus empregados, seja nas Unidades centrais ou Descentralizadas.

Parágrafo Primeiro - A partir da assinatura deste Acordo, toda Unidade Descentralizada deverá ter no seu quadro de empregados efetivos, no mínimo: 1 (um) técnico de segurança do trabalho para aquelas que têm entre 51 e 250 empregados e 2 (dois) técnicos de segurança do trabalho para aquelas que têm mais de 251 empregados. O(s) Técnico(s) de Segurança do Trabalho deverá(ão) dedicar-se exclusivamente às atividades de segurança, higiene e medicina do trabalho", conforme consta na NR 4, da Portaria Ministerial nº 3.214/78.

Parágrafo Segundo - Em cada Unidade **realizará** ações de comunicação e de sensibilização sobre a importância da realização dos exames ocupacionais e sobre os benefícios para a saúde dos empregados.

CLÁUSULA 8.8 - EXAMES MÉDICOS, PERIÓDICOS E DE PREVENÇÃO

Todos os empregados serão submetidos, por convocação da Empresa, a Exame Ocupacional Periódico, orientado para seu cargo/área/subárea e idade, em consonância com a lei.

Parágrafo Primeiro - No Exame Ocupacional Periódico de que trata esta cláusula, bem como nos demais Exames Ocupacionais (Admissional, Mudança de Função, Retorno ao Trabalho e Demissional), não haverá participação financeira do empregado, conforme definição do Documento Base Anual do PCMSO.

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.

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.

Parágrafo Quarto – Além da garantia dos exames periódicos descritos nas NR's, a Embrapa, a partir deste acordo coletivo incluirá no rol de exames periódicos os oftalmológicos para todos(as) os(as) empregados(as) e o de densitometria óssea para empregados e empregadas com mais de 45 (quarenta e cinco) anos.

Parágrafo Quinto – Além da garantia dos exames periódicos descritos nas NR's, os empregados que laboram em ambiente de trabalho sujeitos a riscos físicos, químicos ou biológicos poderão requerer por escrito ao médico responsável do SESMT que solicite exames complementares, conforme solicitação médica, a serem custeados pela Embrapa.

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.

CLÁUSULA 8.9 - PROGRAMA DE SAÚDE

A Embrapa manterá o Plano de Assistência Médica nos termos do Estatuto aprovado por Assembleia geral e Regulamento aprovado pelo Conselho de Administração da Caixa de Assistência dos Empregados da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Casembrapa, conforme Termo de Convênio firmado, que será responsável por estabelecer, com base em cálculos atuariais, um modelo de custeio que garanta a estabilidade econômica e financeira do Plano, aprovado em assembleia geral de associados.

Parágrafo Primeiro - A contribuição ao Plano se dará de forma paritária entre a Embrapa e seus empregados.

Parágrafo Segundo - A Embrapa incluirá, em sua proposta orçamentária anual a previsão das despesas com a contribuição mensal, por usuário inscrito no Plano de Assistência Médica via Casembrapa.

Parágrafo Terceiro - A Embrapa arcará com a totalidade das despesas do empregado(a) enquanto durar seu afastamento em razão de acidente de trabalho, sejam elas médicas e hospitalares, em rede particular ou conveniada, incluindo medicamentos, despesas de deslocamento e a coparticipação.

Parágrafo Quarto – A Embrapa liberará e pagará integralmente os salários, gratificações, benefícios e os consectários legais dos diretores executivos da Casembrapa.

CLÁUSULA 8.10 - PROTEÇÃO ÀS GESTANTES E LACTANTES

A Embrapa assegurará às suas empregadas gestantes e lactantes, estagiárias, bolsistas e terciárias, na hipótese de estarem expostas ou submetidas a condições insalubres ou perigosas, na conformidade da legislação aplicável ou mediante proteção médica, o automático remanejamento de atividades e/ou local de trabalho, durante os períodos de gestação e amamentação, nos casos específicos.

Parágrafo Primeiro - Atendidas as condições previstas no *caput* desta cláusula, o direito ora assegurado poderá ser estendido ao período de lactação até a criança atingir **2 (dois) anos de idade**

Parágrafo Segundo - O prazo a que se refere o Parágrafo antecedente poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente, quando apresentados os documentos comprobatórios pertinentes e a saúde do filho exigir.

CLÁUSULA 8.11 – PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES IDOSOS

A Embrapa revisará e reajustará as rotinas de trabalho dos(as) empregados(as) acima de 60 (sessenta) anos, adequando-as ao que dispõe a Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso).

CLAÚSULA 8.12 – PORTADORES DE DOENÇA CRONICA, DEGENERATIVA E CÂNCER

A Embrapa a partir da assinatura desse acordo coletivo, reduzirá a jornada de trabalho para 6 (seis) horas corridas, dos empregados portadores de doenças crônicas degenerativas e câncer ou que possuam filhos e/ou dependentes legais com as mesmas patologias, desde que devidamente comprovado por laudo médico, e devidamente solicitado pelo empregado. Esse benefício, será concedido ao empregado(a) em até 15 (quinze) dias corridos, após a devida solicitação.

CLAUSULA 8.13 – COMITÊ EXTRAORDINÁRIO DE SAUDE DO TRABALHADOR

A Embrapa, a partir deste acordo, constituirá o Comitê Extraordinário de saúde do trabalhador em suas Unidades Centrais e Descentralizadas, que contará com representantes da CIPA e do SINPAF, os quais deverão acompanhar e orientar os empregados, sobre as condições de trabalho e o aprimoramento da adequação das condições de trabalho conforme as recomendações dos órgãos de saúde Federal, estaduais/distrital e municipais e legislações pertinentes, no combate a surtos, endemias, epidemias e pandemias.

CLAUSULA 8.14 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A Empresa assegura o encaminhamento a Entidade Sindical, por via eletrônica e no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, da cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT).

CLAUSULA 8.15 - PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO

A Embrapa fornecerá aos empregados solicitantes, anualmente, uma cópia do Perfil Profissional Previdenciário (PPP), com inclusão da GFIP, no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos, prorrogável por mais 15 (quinze) dias corridos, com as efetivas comprovações de exposição à agentes nocivos, mediante formulário fornecido pelo INSS, de acordo com as Instruções Normativas daquele órgão. Também será fornecida cópia do PPP em caso de transferência ou de afastamento definitivo do empregado.

CLAUSULA 8.16 – FORNECIMENTO DE VACINAS

A Embrapa fornecerá e acompanhará, por meio da área de Bem Estar da Gestão de Pessoal, esquemas de vacinação anual contra doenças infecciosas, para empregada(o)s e dependentes.

Parágrafo Único – A Embrapa arcará com o custo integral da(s) vacina(s) para os empregados e oferecerá a custo reduzido aos dependentes.

CLÁUSULA 9.1 - COMISSÃO DE SINDICÂNCIA

Fica assegurada ao SINPAF a indicação de um representante, para acompanhar a Comissão

de Sindicância instaurada na Unidade Central ou Descentralizada. Todas as sindicâncias a serem realizadas deverão ser previamente comunicadas ao SINPAF 10 (dez) dias corridos antes do início dos trabalhos.

Parágrafo Único - A Embrapa não punirá nem demitirá qualquer empregado, sem a prévia sindicância e Processo Administrativo.

CLÁUSULA 9.2 - REPRESENTAÇÃO SINDICAL

A Embrapa reconhece o SINPAF como legítimo representante dos seus empregados nas relações trabalhistas e previdenciárias, de acordo com o Estatuto e Regimentos Internos das Seções Sindicais do SINPAF.

Parágrafo Único – A Embrapa submeterá as homologações de rescisão do contrato de trabalho de seus empregados(as) obrigatoriamente ao SINPAF, salvo quando o empregado(a) manifestar interesse contrário.

CLÁUSULA 9.3 - DIREITO À ASSEMBLEIA

A Embrapa reconhece o direito à assembleia dos seus empregados, mediante comunicação com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito horas) e, para tanto, autorizará, desde que haja disponibilidade, a utilização de dependências físicas, do tipo auditório, estacionamento, ou outros espaços adequados existentes em suas Unidades Descentralizadas e na Sede, bem como de equipamentos, tais como "datashow", computadores, equipamentos de som, entre outros, que sejam solicitados para a realização da assembleia, mediante assinatura de termo de responsabilidade.

Parágrafo Único - Nas assembleias, dentro ou fora das instalações da Empresa, desde que regularmente convocadas pelo SINPAF, será permitido o livre trânsito e acesso, em tempo e hora, dos empregados sindicalizados, dos dirigentes sindicais e dos convidados de forma que todos os interessados possam livremente participar das assembleias.

CLÁUSULA 9.4 - LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS OU SOCIAIS DE RELEVÂNCIA PÚBLICA

Serão liberados de suas funções na Embrapa, para exercício exclusivo da atividade sindical,

SDS - Ed. Boulevard Center, Sobrelojas 11/15 | CEP: 70391-900 - Brasília-DF

www.sinpaf.org.br | sinpaf@sinpaf.org.br

a partir da data da posse e por meio de comunicação formal à Empresa:

- a) Por tempo integral, 6 (seis) membros da Diretoria Nacional, vedada alteração de escolha antes de decorridos 6 (seis) meses da indicação;
- b) Por tempo integral, mediante ressarcimento dos salários e encargos sociais, até 8 (oito) dirigentes nacionais;
- c) Por tempo integral, 1 (um) diretor de Seção Sindical que conte com 120 (cento e vinte) ou mais filiados; liberação parcial de 20 (vinte) horas semanais, para 1 (um) Diretor de Seção Sindical que conte com até 119 (cento e dezenove) filiados. A Seção poderá optar ainda, pela liberação de até 2 (dois) dirigentes, desde que não ultrapasse o número máximo de horas;
- d) Por 5 (cinco) horas de expediente, por mês, com comunicação prévia de 48 (quarenta e oito) horas, todos os filiados do SINPAF em cada Seção Sindical, para participarem de assembleias gerais promovidas pelo SINPAF;
- e) Por 10 (dez) dias úteis, ao ano, 6 (seis) membros da Auditoria Fiscal Nacional, para participarem de reuniões de apreciação de contas do SINPAF.
- f) A Embrapa abonará o ponto dos delegados eleitos e natos (conforme o Estatuto do Sinpaf), nas respectivas bases sindicais para participarem dos eventos oficiais do SINPAF por até 6 (seis) dias úteis.
- g) Por quatro horas de expediente mensal serão liberados de suas atividades na empresa, até três membros do conselho fiscal sindical local, para o cumprimento de suas atividades sindicais.

Parágrafo Primeiro - Caso seja constatado que dirigentes sindicais liberados para o exercício do mandato sindical estejam exercendo atividades alheias ao disposto no caput desta cláusula, a direção da Embrapa comunicará o fato à direção nacional do SINPAF, para providências.

Parágrafo Segundo - Os dirigentes sindicais liberados em tempo integral para o exercício da atividade sindical ficam dispensados de qualquer sistema de avaliação, e excluídos para o cálculo do Sistema de Avaliação de Unidades, recebendo como compensação pela atividade voluntária e pela importância dos serviços prestados, uma referência do plano de carreiras por ano, exceto se já tiver alcançado a última referência de seu cargo.

CLÁUSULA 9.5 - QUADRO DE AVISOS

A Embrapa permitirá a colocação de quadros de avisos do SINPAF, nas dependências de

SDS - Ed. Boulevard Center, Sobrelojas 11/15 | CEP: 70391-900 - Brasília-DF

www.sinpaf.org.br | sinpaf@sinpaf.org.br

cada Unidade da empresa para divulgação de informações de interesse da categoria, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

CLÁUSULA 9.6 - REALIZAÇÃO DE VIDEOCONFERÊNCIAS

A Embrapa, mediante apresentação prévia da programação, desde que haja disponibilidade para cessão e mediante assinatura de termo de responsabilidade, atenderá as solicitações apresentadas pelo SINPAF para utilização do sistema de transmissões de videoconferência e da infraestrutura necessária em suas Unidades, tais como operadores, salas, auditórios e equipamentos, a fim de permitir a realização de teleconferências sobre assuntos de natureza sindical, treinamentos e discussões técnicas promovidas pelo SINPAF.

CLÁUSULA 9.7 - EVENTOS NO INTERVALO DO ALMOÇO

A Embrapa permitirá que o SINPAF promova eventos **sindicais** e culturais no horário de almoço dentro de suas bases físicas, a fim de integrar os trabalhadores.

CLÁUSULA 9.8 – DA SEDE DA SEÇÃO SINDICAL NAS UNIDADES DA EMBRAPA

A Embrapa disponibilizará sala para as sedes das Seções Sindicais, nas dependências das suas Unidades, por meio de aluguel com valor simbólico, em reconhecimento aos serviços relevantes prestados pelo SINPAF em favor dos empregados(as) da empresa.

CLÁUSULA 9.9 – LIBERAÇÃO PELO DIA DE PAGAMENTO

A Embrapa concederá folga de pagamento aos seus empregados lotados em unidades situadas em locais de difícil acesso, não servido por transporte público regular.

CLÁUSULA 9.10 - MORADIA NAS DEPENDÊNCIAS DA EMBRAPA

A partir da vigência deste Acordo, nas unidades descentralizadas onde a Embrapa possui imóveis utilizados pelos empregados, a empresa concederá a moradia por contrato de comodato, não mais por contrato de aluguel.

CLÁUSULA 9.11 - RECESSO DE FINAL/INICIO DE ANO

A Embrapa, por ocasião das festividades de final/início de ano, concederá a título de recesso, a semana de Natal ou a de Ano Novo, segundo escala do setor respectivo, sem necessidade de compensação.

Parágrafo Único - Aos empregados que por necessidades inadiáveis forem convocados ao trabalho na semana de Natal e Ano Novo, será permitido o gozo de igual período (mesmo número de dias úteis), posteriormente, mediante acerto com a chefia imediata;

CLÁUSULA 10.1 - CRÉDITOS EM PUBLICAÇÕES

A Embrapa permitirá a todos os seus empregados, estagiários e bolsistas a condição de autoria ou coautoria individual ou coletiva em suas publicações, desde que os trabalhadores tenham efetivamente contribuído no desenvolvimento técnico e Intelectual do conteúdo da publicação.

Parágrafo Único - A identificação dos autores ou coautores será por cargo, função e qualificação acadêmica.

CLÁUSULA 10.2 - REGISTRO DE FREQUÊNCIA

A Embrapa, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, se compromete a manter sistema alternativo de controle eletrônico de frequência.

Parágrafo Único - A Embrapa deverá adotar o controle de ponto alternativo utilizando os dispositivos: celular, tablete e/ou computador, utilizando-se da rede interna da Empresa.

CLÁUSULA 10.3 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS EMPREGADOS

A Embrapa prestará assistência jurídica e patrocínio advocatício necessários à defesa do empregado indiciado em inquérito policial e/ou ação penal, por ações ocorridas em estrito cumprimento de suas funções.

CLAUSULA 10.4 – DIVERSIDADE

A Empresa valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação.

Parágrafo Único - A Empresa elaborará e disseminará materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação de gênero e étnico/racial e orientação sexual.

CLAUSULA 10.5 – RESCISÃO DE CONTRATO POR COMUM ACORDO

Será assegurado a todo empregado que requerer, e somente por iniciativa deste, a rescisão na modalidade de comum acordo, desde que tenha pelo menos 10 (dez) anos de efetivo exercício na empresa e não esteja respondendo processo administrativo.

CLAUSULA 10.6 - SOBREAviso

A Empresa garante o pagamento das horas de sobreaviso, remuneradas com 1/3 (um terço) do valor da hora normal, ao empregado designado a permanecer à disposição da Empresa, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, aguardando chamada.

Parágrafo Primeiro - Na eventualidade da chamada para o trabalho efetivo, o período trabalhado será remunerado como hora extraordinária, não sendo cumulativa com aquelas tratadas no caput.

Parágrafo Segundo - A permanência à disposição da Empresa, na forma do caput, fica limitada ao máximo de 144 (cento e quarenta e quatro) horas/mês ou em 3 (três) finais de semana por mês, conforme o caso, independente da atividade exercida.

CLÁUSULA 10.7 – ISONOMIA DE BENEFÍCIOS

A Empresa garantirá a isonomia entre os benefícios pagos aos funcionários independentemente da data de admissão.

CLAUSULA 10.8 – MANUTENÇÃO DE ELEGIBILIDADE

Fica assegurado ao empregado que permanecer afastado em virtude de acidente de trabalho por até 6 (seis) meses, a participação do processo de avaliação.

CLÁUSULA 10.9 – TELETRABALHO HÍBRIDO

A Embrapa, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, adotará a modalidade de teletrabalho híbrido em todas as Unidades Centrais e Descentralizadas, para as atividades compatíveis.

Parágrafo Primeiro – A jornada semanal de trabalho será composta obrigatoriamente de atividades remotas e presenciais nas unidades.

Parágrafo Segundo – A Embrapa construirá em um prazo de 30 (trinta) dias, em parceria com o SINPAF, norma que regulamente essa modalidade, assegurando todos meios, condições, benefícios e vantagens garantidos ao serviço prestado de forma presencial.

Parágrafo Terceiro – Caso a Embrapa venha a implantar o teletrabalho antes de concluir as negociações do ACT, revisará a norma em conjunto com o SINPAF e a adequará de acordo com o disposto nessa cláusula.

CLAUSULA 10.10 - AÇÕES CONTRA A COVID-19:

A EMBRAPA enquanto houver recomendação para distanciamento de segurança da saúde pública em razão da pandemia COVID-19 e suas variantes, manterá seus empregados em teletrabalho e/ou revezamento.

Parágrafo Primeiro - A Embrapa incluirá em seu PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), em até 30 (trinta) dias após o fechamento deste acordo: a inclusão dos testes de diagnóstico de coronavírus (Covid-19, SARS-CoV-2, suas variantes e/ou outros agentes etiológicos com alto potencial de contágio/pandemia similares à Covid-19) para todos os seus empregados e empregadas, sempre que houver quadro clínico compatível ou situações de contato/suspeitas descritas pelas autoridades de saúde pública.

Parágrafo Segundo - Em até 30 (trinta) dias após o fechamento deste ACT, a Embrapa deverá:

I. solicitar a comprovação da vacinação contra a Covid-19 em dia para todos os seus empregados e empregadas.

II. constar a exigência da vacinação em dia em todos os seus contratos de prestação e terceirização para os serviços que requeiram presença física de trabalhadores nas Unidades e Campos Experimentais.

III. exigir a comprovação de vacinação em dia contra a Covid-19 para todos os estagiários, bolsistas, pós-graduandos, fornecedores externos, conveniados, visitantes, etc, que tenham que permanecer presencialmente nas Unidades ou Campos Experimentais, por qualquer período de

tempo.

Parágrafo Terceiro - A apresentação dos comprovantes de vacinação não elimina a obrigatoriedade da utilização das máscaras de proteção respiratória contra a Covid-19 e demais medidas de profilaxia regulamentadas pelas autoridades públicas.

Parágrafo Quarto - Em até 30 (trinta) dias após o fechamento deste ACT a Embrapa fornecerá, instruirá e acompanhará a correta utilização de máscaras do tipo PFF2, N95 ou equivalente (com Certificado de Aprovação) com a mesma eficiência de proteção, à todos os seus empregados e empregadas, estagiários, bolsistas e pós-graduandos.

Parágrafo Quinto - A Embrapa manterá permanentemente carregados os dispensadores de álcool gel (70° GL) para higienização das mãos, assim como a sinalização visual indicando os locais destes pontos de higienização

Parágrafo Sexto - A Embrapa manterá comunicação e ações corporativas educativas permanentes com todas as recomendações sanitárias das autoridades em saúde, até que a pandemia esteja oficialmente sob controle.

Parágrafo Sétimo - No transporte e nas viagens e serviços externos, especialmente as que demandem concentração de trabalhadores no interior de veículos por longos períodos de tempo, a Embrapa monitorará permanentemente a temperatura e sinais clínicos de síndromes respiratórias dos trabalhadores, antes de cada viagem.

Parágrafo Oitavo - A Embrapa manterá em funcionamento permanente do serviço médico e enfermarias das Unidades da empresa, garantindo inclusive a realização da oximetria por profissional da saúde capacitado, especialmente para trabalhadores com comorbidades ou com sintomas de falta de ar, desmaios, cianose, taquicardia ou quadro de insuficiência respiratória

Parágrafo Nono - Sempre que surgir um caso confirmado ou suspeito (contato) de Covid-19 na empresa, a Embrapa, por meio de seu SESMT e CIPA, deverá iniciar investigação para verificação de nexos causal com atividade ou ambiente de trabalho para a produção da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).

Celso Luiz Moretti

Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
EMBRAPA

Marcus Vinícius Sidoruk Vidal

Sindicato Nacional dos trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário –
SINPAF