

CONTRAPROPOSTA

O SINPAF registra que acorda com as alterações propostas pela Embrapa na pauta entregue na última rodada para as cláusulas sociais, EXCETO a exclusão do parágrafo terceiro da cláusula 7.4 (licença para adoção), condicionada a inclusão/modificação das seguintes cláusulas:

CLÁUSULA 2.1 – REAJUSTE SALARIAL – O índice a ser aplicado deverá ser o do INPC do período (12,47%), retroativo à data-base (maio) e incidindo também sobre todas as cláusulas dos auxílios alimentação/refeição (3.3), auxílio creche/pré-escola/babá/escola (3.5) e auxílio para filhos ou dependentes com deficiência (3.10);

CLÁUSULA 3.3 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO – constar a seguinte redação na alínea “c” do parágrafo segundo.

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

- 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;

CLÁUSULA 4.1 – SERVIÇO DE TRANSPORTE – Deve-se constar a redação da pauta de reivindicações para o caput, qual seja:

“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.”

CLÁUSULA 5.10 – ASSÉDIO MORAL – Aceitação da proposta apresentada pelo SINPAF, na íntegra, qual seja:

” **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.



filiado à **CUT**
Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

Parágrafo Primeiro – A Embrapa coibirá o assédio e/ou importunação sexual, moral organizacional, assédio moral vertical descendente 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, com ênfase para gestão de pessoas, bem como confeccionar cartilha explicativa sobre o tema, 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.



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

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 8.9 - PROGRAMA DE SAÚDE – Inclusão do Parágrafo quarto da pauta de Reivindicações:

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

CLÁUSULA 9.4 – LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS OU SOCIAIS DE RELEVÂNCIA PÚBLICA – Constar a seguinte redação para a alínea “c”.

c) Por tempo integral, 1 (um) diretor de Sessão 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 liberação poderá ser utilizada



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

entre os membros da diretoria, desde que não ultrapasse o número máximo de horas;

CLÁUSULA 9.9 – LIBERAÇÃO PELO DIA DE PAGAMENTO – Inclusão dessa cláusula nos seguintes moldes:

“A Embrapa concederá folga de pagamento aos seus empregados lotados em unidades situadas em locais de difícil acesso.

CLAUSULA 10.9 – TELETRABALHO HÍBRIDO – Ser inserida com a redação apresentada na pauta de reivindicações.

“**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.”

- Por fim, que sejam concedidas quatro referências a todos os empregados a serem pagas da seguinte forma:

I- Duas referências, retroativas a data base da categoria;

II- Uma referência em janeiro de 2023; e

III- Uma referência em abril de 2023.

Comissão Nacional de Negociação do SINPAF