



Assessoria Jurídica

Ata

Ata da 13ª Reunião entre a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Embrapa e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário – SINPAF, com a finalidade dar continuidade às negociações do ACT 2022-2023.

Aos 07 (sete) dias do mês de outubro de 2022, às 8h30, reuniram-se presencialmente, com a finalidade de estabelecer as bases para negociação do ACT 2022-2023, o senhor ANTONIO NILSON ROCHA, presidente da Comissão de Negociação do ACT 2022/2023 da Embrapa, as senhoras MARIA APARECIDA FERNANDES BORGES, KÁTIA CRISTINA DE MELO e o senhor RICARDO ANTONIO DE MORAIS, membros da Comissão de Negociação do ACT 2022/2023, MARCUS VINÍCIUS SIDORUK VIDAL, Presidente do SINPAF, e os senhores(as) RITA DE CÁSSIA POMPEU DE SOUSA, ARNALDO RODRIGUES, NEIO LÚCIO RAMOS SILVA, JÚLIO AMADO PERES BICCA, JEAN KLEBER SOUSA SILVA, ODIRLEI DALLA COSTA, MARCO AURÉLIO FEITOSA, ADRIANA SANTOS DO NASCIMENTO, ANTÔNIO APARECIDO GUEDES DE OLIVEIRA, JASIEL NUNES SOUSA e SÍLVIA MARA BELLONI membros da Comissão Nacional de Negociação do SINPAF. Como convidados, FELIPE HAUBERT PILGER, MAURÍCIO CASTELO BRANCO SANTANA, MARCOS GONÇALVES TENÓRIO, ANTONIO MARCOS SANTOS PEREIRA (Diretor de Comunicação), e KARLA BRAZ (DIEESE/DF). Abertos os trabalhos, o presidente da comissão da Embrapa passou a palavra ao Presidente do Sindicato que apresentou a seguinte contraproposta, com ajustes de algumas cláusulas, com relação à minuta apresentada anteriormente: “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

clausulas: **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. **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. **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 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.” A EMBRAPA registra que houve um equívoco na exclusão do parágrafo terceiro da cláusula 7.4 – LICENÇA PARA ADOÇÃO, na proposta apresentada no dia 23 de setembro de 2022, uma vez que o referido parágrafo trata apenas de aspecto procedimental. Quanto aos demais pontos da contraproposta a EMBRAPA registra que fará uma análise das mesmas como um todo, uma vez que apresentou a proposta no dia 23 de setembro, no intuito de fechar o acordo mais rápido discutindo apenas alguns pontos, se fosse o caso. No entanto, solicita ao SINPAF o prazo de 10 (dez) dias úteis para análise da contraproposta. Assim, as partes acordaram que farão a próxima reunião presencial no dia 24 (vinte e quatro) de outubro, às 8h30, na sala Buriti.

EMBRAPA

SINPAF