Assessoria Jurídica

Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)

Embrapa	SINPAF Filiado à CUT

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

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 AGROPECUÁRIA - EMBRAPA**, CNPJ nº. 00.348.003/0001-10, neste ato, representada pela Presidente SILVIA MARIA FONSECA S MASSRUHA , CPF nº 102.083.228-25, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA 1.1 – VIGÊNCIA E DA DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA 1.2 – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá (a)s categoria(s) de trabalhadores de instituições públicas e privadas de pesquisas de desenvolvimento e inovações agropecuária, 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 – GARANTIAS DE CUMPRIMENTO DO ACORDO

A Embrapa prestará esclarecimentos aos seus empregados e ao SINPAF, sempre que formalmente solicitados, em um prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, prorrogáveis por mais 10 (dez) dias úteis, a contar da data da comunicação.

CLÁUSULA 2.1 – REAJUSTE SALARIAL

A Embrapa reajustará os salários dos seus empregados a partir de 1º de janeiro de 2024, em 3,45%, e pagará o retroativo a 1º de maio de 2023 na folha de pagamento do mês de fevereiro de 2024.

CLÁUSULA 2.2 – FORMA DE PAGAMENTO

A EMBRAPA efetuará 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) à 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.

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.

CLÁUSULA 3.1 – ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Em junho de cada ano, a Embrapa pagará 50% (cinquenta por cento) do valor atualizado do 13˚ 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 em caso de 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 13˚

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 com base no salário-base do empregado e o adicional de insalubridade tendo como base de cálculo a referência SC01 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 processo de elaboração e avaliação do LTIP e/ou LTCAT, além dos riscos previstos 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 cópia do laudo oficialmente à Seção Sindical da Unidade onde foi realizado o laudo técnico original.

VI. A Embrapa pagará um adicional equivalente à periculosidade, proporcional ao tempo de exposição das 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 pelo manuseio de eletricidade de baixa tensão empregados que realizam trabalhos de pesquisa em áreas indígenas que estejam executando atividades classificadas como de periculosidade, vinculada ao período autorizado pela AV - Autorização de Viagem e outros casos que vierem a ser definidos pela Empresa, observada a norma interna.

VII. A Embrapa reconhecerá como insalubre, em grau médio, enquanto não for implantado laudo técnico, atividades que envolvam contato com TECIDOS OU FLUÍDOS ANIMAIS, 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, com observância das disposições legais estipuladas pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente quanto às condições da atividade, métodos de trabalho, limites de tolerância, tempo de exposição e uso de EPIs e EPCs.

VIII. Os SGP's têm o prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da data da entrega do laudo, para realizar o lançamento dos adicionais de Periculosidade e Insalubridade nos respectivos documentos, salvo prazo menor regulamentado em norma específica.

CLÁUSULA 3.3 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A Embrapa manterá o valor do auxílio alimentação/refeição no valor de R$ 1.344,06 (um mil trezentos e quarenta e quatro reais e seis centavos) considerando-se 25 (vinte e cinco) dias de fornecimento, mantidas as normas vigentes, retroativo a 1º de maio de 2023, conforme o momento de celebração do acordo e fechamento da folha de pagamento seguinte, sendo, portanto, operacionalizado na folha de pagamento de janeiro de 2024.

Parágrafo Primeiro - A participação dos empregados nos custos de auxílio refeição/alimentação será uniforme, à razão de 2% (dois 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 suspensos;

b) empregados cedidos a outros órgãos e que dele já recebam o benefício;

c) empregados em benefício pelo INSS por período superior a 90 (noventa)

dias;

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 até o 5º (quinto) dia útil do mês em que se faz jus ao mesmo.

CLÁUSULA 3.4 – FORNECIMENTO DE CAFÉ DA MANHÃ

A Embrapa disponibilizará gratuitamente café da manhã no início da primeira jornada de trabalho aos empregados em efetivo exercício ocupantes do cargo de assistente e de técnico, em atividades de campo e manutenção.

Parágrafo Único - Ficam asseguradas às Seções Sindicais a apreciação 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 7 (sete) anos de idade, por dependente, no valor de R$ 648,99 (seiscentos e quarenta e oito reais e noventa e nove centavos), facultada a Empresa a instalação de creches ou celebração de convênios, retroativo a 1º de maio de 2023, conforme o momento de celebração do acordo e fechamento da folha de pagamento seguinte, sendo, portanto, operacionalizado na folha de pagamento de janeiro de 2024.

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

CLÁUSULA 3.6 - AVALIAÇÃO DO SISTEMA DE PREMIAÇÃO POR RESULTADO

Fica assegurado ao SINPAF a apresentação de sugestões, previamente à sua implantação, às propostas de normas ou revisão de normas existentes que se refiram ao desenvolvimento e valorização do empregado, à melhoria do sistema de avaliação, de premiação, de progressão, de promoção e de movimentação pessoal.

Parágrafo único - A Embrapa se compromete a constituir grupo de trabalho para analisar a atualização 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.

CLÁUSULA 3.7 – ADICIONAL DE TITULARIDADE

A Embrapa manterá o pagamento do adicional de titularidade para os empregados ocupantes de cargos cujo pré-requisito seja o nível superior completo, nos seguintes percentuais: 9% (nove por cento) do salário-base para os detentores de certificado em nível de pós-graduação lato sensu, 18% (dezoito por cento) do salário base para os detentores de título de mestrado e 36% (trinta e seis 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 de maior grau que o empregado possuir.

CLÁUSULA 3.8 – HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO

Na realização de horas extras, a Embrapa remunerará essas horas com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal. 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 o 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.

CLÁUSULA 3.9 – 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 Nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 (“Lei da acessibilidade”) e a Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015. (“Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência”)

Parágrafo Único: 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 10 (dez) dias úteis, prorrogáveis por mais 10 (dez) dias úteis.

CLÁUSULA 3.10 – AUXÍLIO PARA FILHOS OU DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA.

A Embrapa manterá a concessão aos empregados de auxílio mensal, por filho ou dependente legal com deficiência, no valor de R$ 909,74 (novecentos e nove reais e setenta e quatro centavos) conforme disposto em norma interna, destinado a auxiliá-los nas despesas com tratamentos e/ou escolas especializadas, retroativo a 1º de maio de 2023, conforme o momento de celebração do acordo e fechamento da folha de pagamento seguinte, sendo, portanto, operacionalizado na folha de pagamento de janeiro de 2024.

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.

Parágrafo Segundo - A Embrapa avaliará, caso a caso, as solicitações para jornada de trabalho de 6 (seis) horas corridas feitas por empregados que tenham filho ou dependente legal com deficiência que necessite de assistência comprovada do empregado.

Parágrafo Terceiro - Os empregados com filho ou dependente legal com deficiência que cumpram jornada de trabalho especial terão a flexibilização prevista no Parágrafo Décimo Quarto da Cláusula 6.4 deste Acordo Coletivo de Trabalho ampliada e poderão cumprir as suas 6 (seis) horas diárias previstas no período compreendido entre 01 (uma) hora antes do início do primeiro expediente e 2 (duas) horas após o término do segundo expediente, considerado o horário fixado para a sua Unidade de exercício, sendo que, havendo necessidade do serviço, a Embrapa poderá convocar o empregado para trabalho em horário determinado.

Parágrafo Quarto - Os empregados com filho ou dependente legal com deficiência que cumpram jornada de trabalho especial de 6 (seis) horas diárias farão jus à compensação de horas.

Parágrafo Quinto - Nesses casos, o limite máximo de horas crédito ou de horas débito é de 24 (vinte e quatro) horas, que deverão ser compensadas ou repostas em até um ano, contado a partir do primeiro registro de saldo positivo ou negativo.

Parágrafo Sexto - Para estes empregados, as horas excedentes à jornada especial de trabalho, para fins de cômputo da compensação anual de horas, poderão ser realizadas de forma que a carga horária adicional à jornada normal de trabalho não exceda a 2 (duas) horas.

Parágrafo Sétimo - Nos dias em que estes empregados cumprirem jornada superior a 6 (seis) horas, o intervalo intrajornada será reduzido para 30 (trinta) minutos.

CLÁUSULA 3.11 – CONVÊNIOS COM ENTIDADES DE ENSINO SUPERIOR

A Embrapa compromete-se a firmar convênios com instituições de ensino, faculdades ou universidades, com o objetivo de conseguir descontos significativos nas mensalidades para todos seus empregados e dependentes legais.

CLÁUSULA 4.1 – SERVIÇO DE TRANSPORTE

A Embrapa concederá transporte ao empregado de ida e volta ao local de trabalho não servido por transporte público regular, em veículo da empresa ou contratado.

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 SC17 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 - 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 Quinto - A Embrapa compromete-se a realizar a manutenção preventiva e corretiva dos seus veículos, 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 Sexto - As despesas com franquia de seguro, decorrentes de acidentes com veículo, serão assumidas pela Embrapa, ressalvada imperícia, negligência, imprudência ou dolo do empregado condutor do veículo.

Parágrafo Sétimo - 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 no item 31.16.1 da NR31.

Parágrafo Oitavo - 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 ou que a falta de manutenção do veículo possa ter contribuído para a causa do acidente.

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, respeitados as bases e os prazos legais 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 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 1% (um por cento) de sua folha de pagamento para promoções e progressões salariais por mérito e por antiguidade.

Parágrafo Primeiro - O empregado em liberação integral ao Sindicato, por período superior a 90 (noventa) dias durante o Ano Base do processo, deve preencher Formulário relatando sua contribuição para o fortalecimento da Embrapa e em defesa dos empregados nos moldes do anexo D da norma que regulamenta o processo na Embrapa. Esse formulário deve ser avaliado pelo Superior imediato do empregado no SINPAF para o qual cumpre agenda de trabalho. O resultado da Avaliação de Desempenho Individual deve ser uma nota com gradação numérica crescente entre 0 (zero) a 4 (quatro) pontos e possuir apenas duas casas decimais, sendo a segunda casa decimal arredondada para cima sempre que a terceira casa for um número igual ou acima de cinco. O empregado e o avaliador deverão assinar o documento com o resultado da avaliação do empregado. No período de 01º de janeiro a dia 31 de março do ano de execução da Avaliação de Desempenho Individual da Embrapa, esse documento deve ser encaminhado, via peticionamento eletrônico no SEI à GDP ou encaminhado ao Protocolo da Sede da Embrapa, por meio de correspondência registrada

Parágrafo Segundo - A avaliação do Presidente do SINPAF, excepcionalmente, deverá ser realizada pelo colegiado de Diretores do próprio Sindicato.

Parágrafo Terceiro - Os empregados que encaminharem o formulário à GDP, no período estabelecido, participarão do processo de progressão salarial por mérito com as mesmas regras estabelecidas para crescimento na carreira de empregados cedidos, serão agrupados, por cargo, juntamente com os demais empregados cedidos. Os critérios de concessão serão definidos pela Diretoria Executiva.

CLÁUSULA 5.2 – ACESSO À INFORMAÇÃO DIGITAL E TELECOMUNICAÇÖES

A Embrapa, na vigência deste acordo coletivo, 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.

Parágrafo Terceiro - A Embrapa, na vigência deste acordo, realizará estudo quanto às condições técnicas de comunicação dos Campos Experimentais, visando a disponibilização de ambiente com computadores conectados à internet.

CLÁUSULA 5.3 – PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

A EMBRAPA, no prazo de 60 (sessenta) dias após a assinatura deste ACT, aperfeiçoará e institucionalizará ações para preparação para a aposentadoria em todas as suas modalidades.

Parágrafo Único - 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.

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, arredondando-se, no cálculo desse limite, o resultado fracionário ao número inteiro imediatamente superior, para a contratação de estagiários remunerados.

Parágrafo Primeiro - Excluem-se da limitação do caput as vagas destinadas a estagiários e bolsistas de graduação e 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, EPIS 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.

CLÁUSULA 5.5 – PROMOÇÃO E PROGRESSÃO SALARIAL

A Embrapa continuará a desenvolver 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, observada sua disponibilidade orçamentária, destinará anualmente recursos 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

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 a 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 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 se compromete a realizar 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 se compromete a dar continuidade às ações de capacitação direcionada para proficiência linguística para seus empregados.

CLÁUSULA 5.10 – ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A Embrapa se compromete a manter e aperfeiçoar ações para o tratamento de ocorrência de casos caracterizados como assédio moral.

Parágrafo Primeiro - A Embrapa coibirá o assédio moral tanto descendente quanto ascendente ou horizontal, 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 ênfase para gestão de pessoas, bem como confeccionar cartilha explicativa sobre o tema.

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

Parágrafo Terceiro - A Embrapa analisará e revisará a avaliação funcional do empregado que alegar formalmente que se sente assediado (assédio moral), 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 chefia da Unidade.

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 Chefia da Unidade.

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.

Parágrafo Único - Qualquer empregado(a), em efetivo exercício integral, de forma integral na Embrapa, independente de cargo, poderá exercer a função de supervisão.

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.

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, comprometendo-se, ainda, a encaminhar ao SINPAF, para sugestões, 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.

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, ascendente ou descendente de primeiro grau (pai, mãe, filho ou filha), ou dependente legal.

Parágrafo primeiro - Os empregados, que possuem seu estado civil como união estável devidamente formalizada em cartório ou reconhecida por sentença judicial, poderão usufruir as mesmas ausências legais previstas nos normativos internos, inclusive a licença-gala.

Parágrafo Segundo - Em caso de casamento, ao empregado que gozou a licença-gala quando da união estável, não se aplica novo gozo da licença em questão.

Parágrafo Terceiro - 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, desde que tenham decorridos, pelo menos, 6 (seis) meses do período aquisitivo.

Parágrafo Quarto - A Embrapa abonará, pelo tempo necessário, limitado a 1(um) período de expediente (matutino ou vespertino), ausência do empregado(a) para vacinação própria, mediante comprovação.

Parágrafo Quinto - A Embrapa abonará, pelo tempo necessário, limitado a 1(um) período de expediente (matutino ou vespertino), ausência do empregado(a) para acompanhamento de dependente legal em vacinação constante do calendário nacional de vacinação ou campanhas nacionais/estaduais, mediante comprovação, limitado ao usufruto do saldo do quantitativo previsto nas licenças de acompanhamento do caput da cláusula 6.3.

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 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 32 (trinta e duas) 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 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.

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 30 minutos antes do início do primeiro expediente e 1 (uma) hora e 30 minutos 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 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 - Na impossibilidade de compensação das horas débito ou horas crédito em razão de designação para cargos em comissão, funções de confiança e funções gratificadas que eximem o empregado do registro de comparecimento, 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 imediatamente anterior à da designação.

b) O saldo de horas débito será descontado como horas negativas, calculadas sobre o valor da remuneração na data imediatamente anterior à da designação.

CLÁUSULA 7.1 – REMUNERAÇÃO/PARCELAMENTO DE FÉRIAS

O empregado que requerer poderá parcelar suas férias em 3 (três) períodos, sendo 1 (um) deles nunca inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. Os períodos de férias deverão ser acordados, previamente, com a Chefia.

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

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 PCE e mais 14 (quatorze) dias de recuperação do parto, subsequentes ao término de 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade, quando, comprovadamente, for necessária a amamentação do filho.

Parágrafo Primeiro - A empregada poderá optar, de forma não cumulativa com o item previsto no

PCE, pela licença de 180 (cento e oitenta) dias, conforme prevê a Lei 11.770/2008, ficando vedado o recebimento de auxílio-creche ao longo de todo o período da licença.

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, com 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, sendo restabelecida a remuneração referente à jornada contratual.

Parágrafo Quarto - As empregadas com filhos de até 2 (dois) anos de idade que cumpram jornada de trabalho especial terão a flexibilização prevista no Parágrafo Décimo Quarto da Cláusula 6.4 deste Acordo Coletivo de Trabalho ampliada e poderão cumprir as suas 6 (seis) horas diárias previstas no período compreendido entre 01 (uma) hora antes do início do primeiro expediente e 2 (duas) horas após o término do segundo expediente, considerado o horário fixado para a sua Unidade de exercício, sendo que, havendo necessidade do serviço, a Embrapa poderá convocar o empregado para trabalho em horário determinado.

Parágrafo Quinto - As empregadas com filhos de até 2 (dois) anos de idade que cumpram jornada de trabalho especial de 6 (seis) horas diárias farão jus à compensação de horas.

Parágrafo Sexto - Nesses casos, o limite máximo de horas crédito ou de horas débito é de 24 (vinte e quatro) horas, que deverão ser compensadas ou repostas em até um ano, contado a partir do primeiro registro de saldo positivo ou negativo.

Parágrafo Sétimo - Para estas empregadas, as horas excedentes à jornada especial de trabalho, para fins de cômputo da compensação anual de horas, poderão ser realizadas de forma que a carga horária adicional à jornada normal de trabalho não exceda a 2 (duas) horas.

Parágrafo Oitavo - Nos dias em que estas empregadas cumprirem jornada superior a 6 (seis) horas, o intervalo intrajornada será reduzido para 30 (trinta) minutos.

CLÁUSULA 7.3 – LICENÇA PATERNIDADE

Fica garantida aos empregados a licença paternidade de 20 (vinte) dias corridos para auxiliar a mãe de seu filho no puerpério.

Parágrafo Único - Caso a licença paternidade abranja em todo ou em parte o período de férias, os dias não fruídos da licença serão gozados logo após o final das férias do empregado.

CLÁUSULA 7.4 – LICENÇA PARA ADOÇÄO

A Embrapa concederá aos(às) seus(suas) empregados(as) licença remunerada de 180 (cento e oitenta) dias, em caso de adoção.

Parágrafo Primeiro - 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 Segundo - 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 Terceiro - 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 Quarto - O pai adotivo que não se enquadrar nas hipóteses do caput ao Parágrafo Quinto fará jus a licença paternidade de 20 dias corridos.

Parágrafo Quinto - Não sendo comprovada a adoção no prazo referido no Parágrafo Segundo, 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 Sexto - A adoção ou a guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença para adoção a apenas um dos adotantes ou guardiães, caso os dois sejam empregados da Embrapa.

CLÁUSULA 8.1 – COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO - 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 bem-estar, 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.

Parágrafo Sétimo: A Embrapa promoverá encontro anual dos membros da CIPA das Unidades, a ser realizado de forma virtual.

CLÁUSULA 8.2 – SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS E 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 à CIPA.

Parágrafo Primeiro - As avaliações dos riscos ambientais devem ser atualizadas 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 antecipação de risco. As questões inerentes a ergonomia, pandemia, epidemia, surtos e endemia poderão ser inseridas em documentos específicos.

Parágrafo Segundo - As avaliações dos riscos ambientais devem ser revistas de acordo com NR 01.

Parágrafo Terceiro - A aplicação do PGR de cada Unidade será acompanhada pela CIPA, SESMT e SINPAF.

CLÁUSULA 8.4 – EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO COLETIVA (EPC) E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI).

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

Parágrafo Primeiro - A EMBRAPA fornecerá a todos os empregados e em quantidade suficiente, EPIs (incluindo protetor solar e repelente) 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 - A Embrapa providenciará os EPCs necessários, a fim de cumprir a hierarquização do controle de riscos, de acordo com as orientações estabelecidas pelo programa de gerenciamento de riscos, implantado nas Unidades da Embrapa.

Parágrafo Terceiro: A Embrapa deverá implantar o Programa de Proteção Respiratória - PPR, de acordo com o PGR local, consoante com as normas regulamentadoras sobre o tema.

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 se compromete a fazer constar nos seus contratos de prestação de serviço cláusulas que garantam o cumprimento das normas regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho.

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 fará em cada Unidade 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 Médico Ocupacional Periódico, orientado para seu cargo/área/subárea e idade, em consonância com a lei.

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

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/examinador, este deverá realizar uma inspeção nos locais de trabalho, juntamente com os representantes do SESMT, onde houver, CIPA e SINPAF, e apresentar semestralmente relatório ao SESMT, CIPA e ao SINPAF sobre as condições de saúde dos empregados expostos a riscos ocupacionais. Após a comunicação prévia aos representantes, no prazo mínimo de 10 (dez) dias, a inspeção será realizada pelo médico do trabalho/examinador independentemente do acompanhamento.

Parágrafo Quarto - 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 de Regulamento e estatuto aprovados 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, podendo ser alterado com submissão à assembleia 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.

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 segurado poderá ser estendido ao período da lactação até a criança atingir 2 (dois) anos de idade, desde que seja apresentado atestado médico recomendando o remanejamento de atividades e/ou local de trabalho.

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 – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A Empresa assegura o encaminhamento à 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).

CLÁUSULA 8.12 – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

A Embrapa fornecerá aos empregados solicitantes uma cópia do perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) atualizado ou do documento eletrônico que venha a substituí-lo, com os dados até 31/12/2022, de acordo com o formulário estabelecido pela Instrução Normativa do INSS e conforme as prerrogativas legais em vigor, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogáveis por mais 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA 9.1 – PROCEDIMENTO E/OU PROCESSO INVESTIGATIVO E ACUSATÓRIO

Fica assegurado ao SINPAF a indicação de 1 (um) representante, desde que solicitado pelo empregado(a), para acompanhar o procedimento e/ou processo investigativo e acusatório instaurado na Unidade Central ou Descentralizada.

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 do SINPAF.

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 e dos dirigentes sindicais, 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, a partir da data da posse e por meio de comunicação formal à Empresa:

a) Por tempo integral, 5 (cinco) membros da Diretoria Nacional, com ônus pleno dos salários e encargos sociais a empresa, 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 170 (cento e setenta) ou mais filiados; liberação parcial de 20 (vinte) horas semanais, para 1 (um) Diretor de Seção Sindical que conte com até 169 (cento e sessenta e nove) filiados;

d) Por 2 (duas) horas de expediente, por semestre, 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 5 (cinco) dias úteis, uma vez a cada ano, 3 (três) membros da Auditoria Fiscal Nacional, para participarem de reuniões de apreciação de contas do SINPAF;

f) A Embrapa concederá, de comum acordo com superior hierárquico do empregado, 12 horas de expediente mensal para um membro da Diretoria da Federação das Associações dos Embrapa dos da Embrapa - FAEE e 4 horas de expediente mensal para Presidente das Associações para cumprimento de suas atividades se formalmente solicitado pela Presidência da FAEE à Embrapa, não cabendo compartilhamento da solicitação ou substituição.

Parágrafo Único - 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.

CLÁUSULA 9.5 – QUADRO DE AVISOS

A Embrapa permitirá à colocação de quadros de avisos do SINPAF, nas dependências de 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 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 continuará a disponibilizar sala para instalação e manutenção das sedes das Seções Sindicais, nas dependências das suas Unidades, por meio de aluguel com valor compatível com aqueles praticados no mercado.

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, respeitada a legislação vigente e o PCE.

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.

CLÁUSULA 10.3 – AÇÕES CONTRA A COVID-19

A EMBRAPA manterá permanentemente carregados os dispensadores de álcool gel (70º GL) para higienização das mãos, assim como a sinalização visual indicando os locais destes pontos de higienização.

CLÁUSULA 10.4 – DIVERSIDADE

A EMBRAPA continuará valorizando a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e à não discriminação.

Brasília, dezembro de 2023.

[assinado digitalmente]

SILVIA MARIA FONSECA S MASSRUHA

Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Embrapa

[assinado digitalmente]

MARCUS VINICIUS SIDORUK VIDAL

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário – SINPAF

Documento assinado eletronicamente por **Selma Lúcia Lira Beltrão**, **Diretor-Executivo**, em 28/12/2023, às 14:43, conforme art. 6º, parágrafo 1º do Decreto 8.539, de 8 de outubro de 2015.

Documento assinado eletronicamente por **Silvia Maria Fonseca Silveira Massruhá**, **Presidente**, em 28/12/2023, às 15:18, conforme art. 6º, parágrafo 1º do Decreto 8.539, de 8 de outubro de 2015.

Documento assinado eletronicamente por **Clenio Nailto Pillon**, **Diretor-Executivo**, em 28/12/2023, às 15:19, conforme art. 6º, parágrafo 1º do Decreto 8.539, de 8 de outubro de 2015.

Documento assinado eletronicamente por **Marcus Vinicius Sidoruk Vidal**, **Usuário Externo**, em 28/12/2023, às 15:22, conforme art. 6º, parágrafo 1º do Decreto 8.539, de 8 de outubro de 2015.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.sede.embrapa.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **9912936** e o código CRC **D03C96E1**.