

ATA DE REUNIÃO DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO

ATA DE REUNIÃO BILATERAL DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO
Requerente: SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO - SINPAF
Requerida: EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA - EMBRAPA
Data: 24 de fevereiro de 2025
Horário: 10 horas
Local: Gabinete da Vice-Presidência, localizado no 5º andar do <i>Bloco B</i> do Tribunal Superior do Trabalho, Sala B5.23, em Brasília, Distrito Federal
Modalidade : Híbrida

Juízas Auxiliares da Vice-Presidência

- Dra. Flávia Cristina Rossi Dutra; e
- Dra. Roberta de Melo Carvalho.

Subprocurador-Geral do Trabalho

- Dr. Luiz da Silva Flores

Participantes Convidados

EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA - EMBRAPA:

PRESENCIALMENTE:

- Dr. Marcelo Henrique dos Santos Soares - OAB/DF n.º 19.264;
- Dr. Antônio Nilson Rocha - OAB/DF n.º 10.054; e
- Sra. Lana Gomes da Silva Timo - Gerente-Adjunta de Gestão de Pessoas.

TELEPRESENCIALMENTE:

- Sra. Marina Mendes Gomes Pereira - Presidente da Comissão de Negociação do Acordo Coletivo de Trabalho.

ATA DE REUNIÃO DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO

SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO - SINPAF:

PRESENCIALMENTE:

- Dr. Paulo Roberto Alves da Silva - OAB/DF n.º 27.473;
- Dr. João Tavares Neto - OAB/DF n.º 79.688;
- Dra. Luara Borges Dias - OAB/SP n.º 401.340;
- Dr. Adilson Ferreira da Mota - Diretor Jurídico;
- Sr. Marcus Vinicius Sidoruk Vidal - Presidente Nacional; e
- Sra. Gisliene Hesse - Jornalista.

TELEPRESENCIALMENTE:

- Sr. Odirlei Dalla Costa, Representante CNN Titular Sul, CPF:984.360.230-72;
- Sr. David Regis de Oliveira, Representante CNN Titular Sudeste, CPF n.º 011.602.637-52;
- Sr. Walterlenne Englen Freitas de Lima, Representante CNN Titular Centro Oeste;
- Sr. Oneilson Medeiros de Aquino, Técnico A;
- Sr. Jasiel Nunes Souza, Representante CNN Titular Norte, CPF n.º 075.956.972-04;
- Sra. Ilmarina Campos de Menezes, Representante CNN Suplente Norte, CPF n.º 257.133.022-53
- Sr. Jorge Severo da Costa, Representante CNN Titular Nordeste, n.º CPF:356.352.824-15
- Sr. José Afonso Lima de Abreu, Representante CNN Suplente Nordeste, n.º CPF n.º 386.568.333-91;
- Sr. Antônio Marcos Santos Pereira, Diretor de Divulgação e Imprensa, CPF n.º 893.126.355-49;
- Sra. Franciana Aparecida Volpato, Diretora de Políticas Sociais e da Cidadania, CPF n.º 028.179.259-39;

ATA DE REUNIÃO DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO

- Sr. Antônio Aparecido Guedes de Oliveira, Secretário Geral, CPF n.º 895.138.276-15;
- Sr. José Vicente da Silva Magalhães, Diretor de Relações Institucionais, RG n.º 693.523.051-91; e
- Sra. Silvia Mara Belloni, Diretora Regional Centro-Oeste, CPF n.º 069.583.928-41.

Registros - Trabalhos - Negociação

Iniciada a reunião, as Juízas Auxiliares, em nome do Exmo. Ministro Vice-Presidente Maurício Godinho Delgado, receberam as partes e agradeceram a presença de todos e todas. Foi feito um breve resumo das reuniões unilaterais já realizadas e lembrados os princípios que regem a mediação, em especial, a confidencialidade.

Em seguida, foram tratados os seguintes pontos:

O Presidente do SINPAF, Sr. Marcus Vinicius Sidoruk Vidal, destacou a confiança e a satisfação do Sindicato na condução da mediação pelo TST com a participação da PGT.

Destacou a importância da manutenção da data-base, a concessão do abono pelo dia de paralisação (16/10) e do pagamento retroativo à data-base quando celebrado o ACT. Mencionou as cláusulas sociais e econômicas que visam proteger os empregados, como o fornecimento do café da manhã, o apoio a trabalhadores com filhos com deficiência e a luta contra os assédios moral e sexual, entre outras.

Ressaltou que, assim como a EMBRAPA se moderniza constantemente em suas pesquisas, é essencial que esse mesmo processo de evolução aconteça nas relações de trabalho. Na visão do SINPAF, a empresa precisa flexibilizar sua estrutura rígida e se adaptar às necessidades humanas dos trabalhadores. Com essa transformação, por meio da aceitação de cláusulas que promovam uma abordagem mais humanizada, haverá uma redução significativa da insatisfação e do adoecimento dos empregados.

A Sra. Marina Mendes Gomes Pereira, Presidente da Comissão de Negociação do ACT pela EMBRAPA, explicou que as demandas do Sindicato, incluindo as cláusulas econômicas, foram discutidas com a empresa.

ATA DE REUNIÃO DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO

Ponderou que as liberações para as atividades sindicais são importantes, porém não podem ser vistas de forma isolada para não comprometer as atividades da empresa, considerando a escassez de empregados. Relembrou que a empresa está com concurso em aberto para a contratação de novos funcionários.

Destacou que a EMBRAPA fez avanços em pontos como a inclusão dos motoristas no café da manhã, avanço em relação ao auxílio-creche para que as trabalhadoras recebam o benefício durante a licença maternidade, a liberação de 12 consultas anuais com nutricionista para os empregados e melhorias na cláusula 6.4, que trata da compensação de horas. Esclareceu ainda que a cláusula 6.4 será ampliada para abranger trabalhadores com jornadas reduzidas devido à natureza da função.

Apresentou os avanços que tiveram para a inclusão de novas cláusulas, a seguir expostas:

“Parágrafo Décimo Nono - Não serão consideradas para o cômputo de horas crédito ou horas débito as variações de horário no registro de ponto não excedentes de dez minutos diários.

Parágrafo Vigésimo - Para os(as) empregados(as) em jornada especial de trabalho em virtude da atividade, as horas excedentes à jornada especial, para fins de cômputo da compensação anual de horas, poderão ser realizadas, respeitado o limite legal diário de 2 (duas) horas.

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

Também foi apresentada proposta de inclusão na cláusula 3.10 referente ao auxílio para filhos ou dependentes com deficiência.

“A Embrapa poderá conceder um auxílio mensal no valor de R\$933,21 (novecentos e trinta e três reais e vinte e um centavos) por filho ou dependente legal com deficiência (PCD) que apresente limitações significativas para o desempenho das atividades diárias, em substituição ao disposto em norma interna, retroativo a 1º de maio de

ATA DE REUNIÃO DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO

2024, a ser operacionalizado no mês de (acordado). O benefício destina-se a apoiar os empregados nas despesas relacionadas a tratamentos especializados e/ou instituições de ensino adaptadas às necessidades do dependente.

Parágrafo Primeiro - Em 1º de maio de 2025 haverá reajuste do benefício em 100% do INPC acumulado de maio/2024 a abril/2025.

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 (PCD) que necessite de assistência comprovada do empregado.

Parágrafo Terceiro - Para fins de concessão dos benefícios, entende-se como deficiência (PCD) a pessoa com deficiência física, mental, intelectual ou sensorial, nos termos definidos na legislação federal vigente. A condição deve ser comprovada por meio de laudo médico emitido e cadastrado na plataforma do Conselho Federal de Medicina (CFM).

Parágrafo Quarto - O laudo médico deve contemplar as seguintes informações obrigatórias:

a) Detalhes sobre a deficiência: Descrição clara da condição diagnosticada;

b) Código da Classificação Internacional de Doenças (CID): Identificação do CID correspondente;

c) Limitações causadas pela deficiência: Especificação das restrições que a condição impõe à vida diária do dependente;

d) Terapias, tratamentos e prognóstico: Relação das intervenções terapêuticas e/ou médicas necessárias e frequência com que os procedimentos são realizados.

Parágrafo Quinto - A condição será considerada como deficiência com limitações significativas para as atividades da vida diária quando o laudo médico comprovar

ATA DE REUNIÃO DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO

que o dependente apresenta limitações nos aspectos abaixo descritos, de forma cumulativa:

I - Limitação Funcional Relevante em:

a) Mobilidade: Dificuldade ou incapacidade de realizar deslocamentos (como andar, subir escadas ou levantar-se) sem a necessidade permanente de assistência de terceiros ou de dispositivos de apoio, como cadeiras de rodas ou muletas.

b) Comunicação: Severas dificuldades ou incapacidade de compreender ou expressar informações de forma funcional, mesmo com o uso de adaptações tecnológicas ou educativas.

c) Autocuidado: Impossibilidade de realizar tarefas básicas, como higiene pessoal, alimentação ou vestir-se, sem auxílio contínuo.

d) Aprendizado e Adaptação: Restrições significativas no aprendizado e na adaptação às rotinas educacionais ou sociais, mesmo em ambientes adaptados às necessidades do dependente.

e) Interação Social: Severas limitações ou incapacidade de interagir de forma adequada em contextos familiares ou sociais, devido a condições cognitivas, sensoriais ou emocionais.

II - Dependência de Intervenções Terapêuticas Regulares e Necessárias:

a) Participação contínua em terapias como fisioterapia, fonoaudiologia, terapia ocupacional ou acompanhamento psicológico/psiquiátrico.

b) Necessidade de tratamentos médicos especializados realizados periodicamente e diretamente relacionados à deficiência.

III - Necessidade de Equipamentos ou Adaptações Específicas:

ATA DE REUNIÃO DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO

a) Uso indispensável de dispositivos, como órteses, próteses ou tecnologias assistivas, para a realização de funções básicas.

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

Por oportuno, a Sra. Marina Mendes Gomes Pereira, Presidente da Comissão de Negociação do ACT, informou que a redução do intervalo de almoço

ATA DE REUNIÃO DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO

para as mães que possuem redução de jornada já é praticada na empresa e tem sido bem aceita pelos empregados.

No que diz respeito ao benefício dos funcionários com filhos ou dependentes portadores de deficiência, a Dra. Luara Borges expressou sua preocupação com a exigência de apresentação de requisitos para o laudo médico, destacando que a imposição de critérios rigorosos para a obtenção do benefício pode limitar o acesso dos trabalhadores, mesmo em casos de deficiências que não são facilmente visíveis.

Em esclarecimentos, a EMBRAPA noticiou que as cláusulas supra descritas já contemplam a definição pretendida e que, oportunamente com a leitura da cláusula, poderá extrair o que melhor couber com o caso.

Neste momento, a Dra. Flávia Rossi, mediadora, indagou qual a proposta da empresa no que diz respeito às cláusulas econômicas.

Em resposta, a EMBRAPA ressaltou que havia sido apresentada uma proposta de reajuste salarial de 70% do INPC para um ACT anual, ou, alternativamente, 80% do INPC no primeiro ano e 100% no segundo ano, caso o acordo fosse bianual. Contudo, a empresa avançou para um reajuste de 80% do INPC, caso as partes decidam pela assinatura de um ACT anual.

O Presidente, Sr. Marcus Vinicius Sidoruk Vidal, destacou que no ACT anterior foi concedido um reajuste de 90% do INPC e que aceitar os termos propostos pela empresa significaria um retrocesso, prejudicando os trabalhadores. Esclareceu que os valores apresentados não representam ganho real, mas sim uma tentativa de recomposição salarial.

A Sra. Marina Mendes Gomes Pereira, Presidente da Comissão de Negociação do ACT, esclareceu que, se o auxílio alimentação for avaliado com base na inflação, pode realmente ser considerado defasado. No entanto, ao considerar o valor pago pela EMBRAPA em comparação com outras empresas, sendo o segundo maior entre as empresas públicas, não há como afirmar que o valor está defasado, o que limita as negociações com a SEST, neste particular.

Neste momento, o Dr. Luiz da Silva Flores, Subprocurador-Geral do Trabalho, destacou que o valor médio do auxílio alimentação pago pelas empresas públicas é de R\$1.350,00, o que, segundo ele, torna infundada a discussão sobre os valores pleiteados pelo Sindicato. Além disso, esclareceu que o dia de paralisação deverá ser remunerado pela empresa, as cláusulas sociais serão integradas ao ACT, o acordo será pactuado como bianual e todos os benefícios

ATA DE REUNIÃO DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO

para trabalhadores com filhos ou dependentes portadores de deficiência serão incorporados com todos os efeitos legais.

O Dr. Adilson Ferreira de Mota, Diretor Jurídico do SINPAF, abordou a necessidade do reconhecimento da autoria de trabalhos científicos pelos técnicos e assistentes (trabalhadores de nível médio).

Em relação ao combate aos assédios moral e sexual, o sindicato realizou estudos que revelaram resultados alarmantes. Destacou que a inclusão da cláusula de combate ao assédio sexual no ACT não gera custos e que tem negociado com a empresa para assegurar sua inclusão no acordo.

O terceiro ponto refere-se à implantação do teletrabalho. Informou-se que estudos sobre a viabilidade foram realizados e entregues à empresa. Destacou-se que, embora tenha sido elaborado um texto com 25 contribuições, apenas metade de uma delas foi aproveitada. Ressaltou-se também que o sindicato precisa dialogar com a empresa no que diz respeito ao conteúdo da cláusula para viabilizar sua aceitação, frisando que nenhuma das três propostas implica custos para a empresa.

Em resposta, o Dr. Marcelo Henrique dos Santos Soares, advogado da EMBRAPA, explicou que os técnicos e assistentes não podem ser autores de trabalhos científicos, uma vez que essa atribuição é exclusiva de cargos de nível superior. Segundo o Plano de Cargos e Salários (PCS), a autoria de artigos científicos é reservada aos analistas e pesquisadores (profissionais de nível superior). No entanto, destacou que os técnicos e assistentes podem ser reconhecidos por meio de agradecimentos na própria obra.

Por fim, informou que a EMBRAPA possui o receio de que os técnicos e assistentes que forem reconhecidos pela empresa como autores de artigos científicos venham, no futuro, pleitear a equiparação com os analistas e pesquisadores (estes trabalhadores de cargos de nível superior).

Em relação às cláusulas de combate aos assédios moral e sexual, foi esclarecido que a empresa cumpre uma decisão transitada em julgado sobre o tema e necessita de cuidado para elaborar qualquer texto sobre o tema.

A Dra. Luara Borges Dias, advogado do SINPAF, esclareceu que o objetivo do Sindicato com a inclusão dessa cláusula no ACT é garantir a efetividade do comando sentencial, assegurando que cada unidade da empresa tenha uma Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual (CPPCAM). Além disso, busca garantir que os membros dessa comissão disponham de tempo

ATA DE REUNIÃO DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO

suficiente para realizar as investigações necessárias. Relembrou, ainda que, no ano passado, ocorreram casos graves de assédio moral e sexual nas sedes da empresa, que geraram repercussões midiáticas.

A Dra. Flávia Rossi, mediadora, sugeriu que a cláusula solicitada pelo Sindicato, no que diz respeito ao combate aos assédios moral e sexual, seja submetida à consideração da empresa e à análise do MPT, a fim de, se possível, adequar os termos do comando exequendo à eventual cláusula do ACT.

O Dr. Paulo Roberto Alves da Silva, advogado do Sindicato, esclareceu que o MPT não impõe restrições a avanços no combate aos assédios moral e sexual. Embora o MPT tenha estabelecido um patamar mínimo para essas ações, isso não impede que haja progressos adicionais na luta contra esses tipos de assédio.

O Dr. Luiz da Silva Flores, Subprocurador-Geral do Trabalho, informou que a matéria a ser tratada em eventual cláusula de ACT pode ser compatibilizada com o comando exequendo da referida ação.

O Dr. Antônio Nilson Rocha, advogado da empresa, noticiou que a empresa está trabalhando de forma contínua com o MPT da 10ª Região para assegurar a tomada das providências necessárias.

Neste momento, em relação ao teletrabalho, o Dr. Luiz da Silva Flores, Subprocurador-Geral do Trabalho, propôs a adoção da jornada 3x2, modelo já autorizado pela SEST em outras empresas públicas.

Em resposta, o Sindicato solicita a inclusão dessa cláusula no ACT e a empresa esclarece que já possui uma norma recente nesse sentido, com menos de um ano, que regulamenta o teletrabalho no formato 3x2 e em outros formatos de escalas.

Neste momento, o Sr. José Vicente da Silva Magalhães, Diretor de Relações Institucionais, pontuou que, para os cargos de analista na empresa, não é exigido mestrado ou doutorado para o exercício da função.

Por oportuno, a Dra. Flávia Rossi, mediadora, esclareceu que, caso seja elaborada a cláusula sobre a concessão de créditos autorais aos técnicos e analistas, esta deve deixar claro que tal concessão não implicará no reconhecimento de desvio de função para efeitos de equiparação salarial, caso haja ações judiciais neste sentido.

Por oportuno, a Dra. Roberta de Melo Carvalho, Juíza mediadora, sugeriu registrar em ata as propostas construídas coletivamente em mesa para serem

ATA DE REUNIÃO DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO

submetidas à apreciação dos órgãos de deliberação interna da EMBRAPA e à SEST. Ponderou que compreende a ausência de poderes decisórios nesta assentada dos representantes da empresa e explicou que busca não a concordância deles com a proposta construída, porém, requer o compromisso de encaminhamento da proposta eventualmente construída à análise e deliberação daqueles que possuem o poder decisório.

Os representantes da empresa se comprometem em submeter à apreciação da empresa e do órgão de governança/SEST para aprovação eventual proposta construída nesta mesa.

Depois das ponderações feitas pelas mediadoras, MPT e demais presentes, em consenso, foram estabelecidas as deliberações a serem consultadas pela empresa (órgãos internos e SEST):

01. ENCAMINHAMENTOS DAS MEDIADORAS:

- a) As mediadoras sugerem que a empresa submeta à apreciação da SEST o reajuste no percentual de 90% do INPC para o primeiro ano e 100% do INPC para o segundo ano, com o pagamento retroativo à data base e extensão sobre as cláusulas sociais com repercussão econômicas;
- b) A EMBRAPA se compromete em estudar a criação de uma cláusula de adicional de qualificação, apresentando cláusula após à análise de impactos financeiros e orçamentários, tendo como base um patamar máximo para tanto;
- c) A EMBRAPA se compromete a estudar a possibilidade de inclusão de cláusula relativa ao teletrabalho, com previsão de, em caso de eventual normativo federal, ser observado quando da criação da norma respectiva, se mais favorável;
- d) A EMBRAPA se compromete em estudar o aperfeiçoamento da redação das cláusulas de assédios moral e sexual;
- e) Em consenso fixou-se os seguintes prazos de maneira a dar celeridade à mediação:
 - e.1) A EMBRAPA apresentará a redação das cláusulas supra à Diretoria Executiva da empresa, **até 18/03/2025**;
 - e.2) Se aprovado, apresentará a redação das cláusulas supra ao CONSAD, **até 31/03/2025**;

ATA DE REUNIÃO DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO

- e.3) Se aprovado, haverá, em seguida, o encaminhamento à SEST na expectativa de resposta das aprovações, **até 11/04/2025**, pela SEST;
- e.4) Encaminhamento pela EMBRAPA para o SINPAF das cláusulas construídas, para estudo prévio por este, **até 14/04/2025**;
- e.5) Prazo para diálogo negocial direto entre as partes, **até 28/04/2025**, que deverão noticiar nos autos o resultado, **até o dia 30/04/2025**; e
- f) As mediadoras propõem a prorrogação do ACT, **até o dia 30/04/2025**.

Após, as mediadoras analisarão acerca da designação de novas reuniões ou outros encaminhamentos.

Os presentes acompanharam integralmente a confecção da ata e reconheceram que o teor condiz com as tratativas que ocorreram na reunião, ficando assim dispensadas suas assinaturas.

Sem prejuízo de sua oportuna juntada aos autos, cópia desta ata será enviada aos seguintes endereços eletrônicos, conforme solicitado: marcelo.sorares@embrapa.br , fabiana.pires@embrapa.br , luara.dias@lbs.adv.br e luiz.flores@mpt.mp.br

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a presente reunião às 13h25, tendo sido a presente ata lavrada pela servidora Cláudia Rejane Barros Guia e revisada pelas Juízas Auxiliares da Vice-Presidência, Flávia Cristina Rossi Dutra e Roberta de Melo Carvalho, para posterior submissão ao Exmo. Ministro Vice-Presidente Maurício Godinho Delgado.

Flávia Cristina Rossi Dutra

Juíza Auxiliar da Vice-Presidência

Roberta de Melo Carvalho

Juíza Auxiliar da Vice-Presidência