



Gerência-Geral de Administração

Ata

Ata da 24ª Reunião entre Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Embrapa e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário – SINPAF. Aos 8 (oito) dias do mês de maio de 2025, às 13h30, reuniram-se virtualmente, com a finalidade de estabelecer as bases para negociação do ACT 2024-2025, a senhora MARINA MENDES GOMES PEREIRA, presidente da Comissão de Negociação do ACT 2024/2025 da Embrapa, os senhores ANTONIO NILSON ROCHA, membro da comissão de negociação da Embrapa do ACT 2024/2025, constituída pelo Presidente da Embrapa, pela PORTARIA No 475, de 01.04.2024, publicada no BCA de 01.04.2024 e MARCELO HENRIQUE DOS SANTOS SOARES, advogado da Embrapa, e os senhores (as) MARCUS VINICIUS SIDORUK VIDAL, presidente do SINPAF, ADILSON F. MOTA, ANTÔNIO APARECIDO GUEDES DE OLIVEIRA, DAVID REGIS DE OLIVEIRA, FELIPE HAUBERT PILGER, FRANCIANA APARECIDA VOLPATO, ILMARINA CAMPOS DE MENEZES, JASIEL NUNES SOUSA, JOAQUIM CLEBER RODRIGUES SOUSA, JORGE SEVERO DA COSTA, NEIO LUCIO RAMOS SILVA, ODIRLEI DALLA COSTA, ONEILSON MEDEIROS AQUINO, SÍLVIA MARA BELLONI e WALTTERLENNE ENGLER FREITAS DE LIMA, membros da Comissão Nacional de Negociação do SINPAF, além de LUARA BORGES DIAS e PAULO ROBERTO ALVES DA SILVA, advogados do SINPAF. Iniciada a reunião, a Embrapa apresentou a sugestão para a Cláusula de Assédio Moral e/ou Sexual, construída como um meio termo entre a proposta da Empresa e a contraproposta apresentada pelo SINPAF na reunião realizada em 7 de maio de 2025: **CLÁUSULA 5.10 - ASSÉDIO MORAL E/OU SEXUAL:** A Embrapa manterá e aperfeiçoará ações para o tratamento de ocorrência de casos caracterizados como assédio moral e/ou sexual, com ações regionalizadas para apoio à CPPCAM. **Parágrafo Primeiro** - A Embrapa coibirá o assédio moral e/ou sexual, 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 à 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, destinados a todos os empregados, bem como confeccionar cartilha explicativa sobre o tema, com apoio da CPPCAM e CIPA. **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 e/ou sexual), caso o suposto agressor seja seu supervisor imediato, sendo a revisão atribuída à chefia substituta ou à imediatamente superior. **Parágrafo Quarto** - A Embrapa retirará a avaliação funcional do empregado que comprovadamente sofreu assédio moral e/ou sexual, caso o agressor seja o seu superior imediato, passando a avaliação para a Chefia substituta ou para a imediatamente superior. **Parágrafo Quinto** - A Embrapa se obriga a apurar todas as denúncias formais sobre assédio moral e/ou sexual, garantindo acesso ao denunciante sobre a investigação realizada, na forma da legislação vigente. **Parágrafo Sexto** - A EMBRAPA organizará treinamentos, promoverá ações preventivas e orientará os empregados sobre procedimentos organizacionais frente às formas de assédio moral e/ou sexual, com a colaboração da CPPCAM e da CIPA. A Embrapa apresentou ainda a redação para a Cláusula de Auxílio para Filhos/Dependentes com Deficiência: **CLÁUSULA 3.10 – AUXÍLIO PARA FILHOS OU DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA:** A Embrapa concederá 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 2024, a ser operacionalizado a partir da folha de pagamento de junho de 2025, com pagamento dos valores retroativos na folha de pagamento de julho/2025. 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** - Para fins de concessão dos benefícios, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. A condição deve ser comprovada por meio de laudo médico emitido e cadastrado na plataforma do Conselho Federal de Medicina (CFM), considerando, na forma da legislação vigente: I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação. **Parágrafo Terceiro** - 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, conforme laudo médico. **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** - 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 Sexto** - 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 Sétimo** - 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 Oitavo** - 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 Nono** - Nos dias em que estes empregados cumprirem jornada superior a 6 (seis) horas, o intervalo intrajornada será reduzido para 30 (trinta) minutos. O SINPAF registra a sua insatisfação com o histórico do processo, desde o seu início até o momento atual. Registra que foi um processo longo e desgastante, que penalizou a categoria, que tinha expectativas de que fosse um processo célere, com avanços econômicos e sociais, e que não foi isso que aconteceu. Devido ao compromisso do SINPAF com a categoria e com as instituições, acorda com as cláusulas apresentadas, de forma que esse processo não penalize mais os trabalhadores e trabalhadoras. A Embrapa registra que esta proposta de Acordo Coletivo resulta de muito esforço por parte da Direção da Empresa, buscando sim aquilo que a categoria merece. No entanto, há de se levar em consideração o momento econômico que passa o nosso País, diga-se, em reconstrução, por isso agradece a compreensão do SINPAF e pede que a proposta seja encaminhada às assembleias e a aprovação do ACT. O SINPAF irá submeter a proposta para deliberação da categoria. Embrapa e SINPAF concordam com que seja quebrado o sigilo sobre a proposta a ser apresentada para apreciação da categoria. A

proposta da Embrapa a ser considerada será encaminhada ao SINPAF nesta data, para apreciação. Nada mais havendo a tratar, assinam a presente ata.



Documento assinado eletronicamente por **Marina Mendes Gomes Pereira, Analista**, em 08/05/2025, às 17:18, conforme art. 6º, parágrafo 1º do Decreto 8.539, de 8 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Marcelo Henrique dos Santos Soares, Analista**, em 20/05/2025, às 17:39, 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 20/05/2025, às 17:40, 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 **12029194** e o código CRC **112E56FF**.