

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

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. JEAN KLEBER DE SOUSA SILVA, CPF nº xxx.xxx.xxx-xx e a EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUARIA - EMBRAPA, CNPJ nº. 00.348.003/0001-10, neste ato, representada pelo(a) Diretora Presidente, Sra. Silvia Maria Fonseca Silveira Massruhá, CPF nº. xxx.xxx.xxx-xx, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CAPÍTULO 1º DO OBJETIVO, DA VIGÊNCIA E DAS GARANTIAS

CLÁUSULA 1.1 -VIGÊNCIA E DATA-BASE - As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA 1.2 – ABRANGÊNCIA - O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá (a)s categoria(s) de trabalhadores de instituições públicas e privadas de pesquisas 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 – GARANTIA DE ACORDO - A EMBRAPA garantirá a manutenção das cláusulas pactuadas no presente acordo até que se celebre um novo ACT, seja na via administrativa ou na judicial.

CLÁUSULA 1.4 – 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 1.5 – RETROATIVIDADE - A EMBRAPA assegurará a retroatividade das cláusulas quando da celebração do Acordo Coletivo referente à data-base estabelecida, independente da data de fechamento, seja na via administrativa ou judicial.

CLÁUSULA 1.6 MULTA CONVENCIONAL - Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas do presente instrumento, a Embrapa pagará multa de R\$ 1.250,00 por cláusula descumprida, por empregado, a cada mês do descumprimento revertido em favor da parte prejudicada (empregado e/ou Sindicato).

CAPÍTULO 2º SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

CLÁUSULA 2.1 – REAJUSTE SALARIAL - A EMBRAPA reajustará o salário de seus empregados a partir de 01/05/2026 aplicando-lhes o IPCA, acumulado de maio de 2025 a abril de 2026, acrescido de 2% (dois por cento) de aumento real, mais as perdas salariais do período de maio de 2021 a abril de 2025 com base no IPCA do período acumulado, acrescido da variação dos últimos 12 (doze) meses do PIB agropecuário, caso positivo, sobre os salários, com pagamento dos valores decorrentes a título de retroativo, conforme o momento da celebração do acordo e fechamento da folha de pagamento seguinte.

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, a exemplo das 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, em situações que o empregador provar que houve a responsabilidade do empregado na ocorrência.

CAPÍTULO 3º - GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

CLÁUSULA 3.1 - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO - Em junho de cada ano, a EMBRAPA pagará 50% (cinquenta por cento) do valor atualizado do 13º 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 à 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 13º 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, PERICULOSIDADE E PENOSIDADE - A EMBRAPA implantará o adicional de penosidade no valor de 30% da referência SA01 da tabela salarial vigente. Além disso manterá o adicional de periculosidade no valor de 30% com base no salário-base do empregado e o adicional de insalubridade tendo como base de cálculo a referência SB01 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, periculosidade e penosidade, 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, periculosidade e penosidade, 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, periculosidade e penosidade;

III. A Embrapa fará constar em seu processo de elaboração e avaliação do LTIP e LTCAT, além dos riscos previsto 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, periculosidade e penosidade, fornecerá, oficialmente à Seção Sindical da Unidade onde foi realizado o laudo técnico original;

VI. Na implementação do laudo técnico de insalubridade, penosidade e periculosidade, a Unidade fica obrigada a montar uma Comissão Paritária Permanente de Avaliação de Periculosidade, Insalubridade e Penosidade, em até 15 (quinze) dias úteis, composta por 6 (seis) membros: 3 (três) indicados pela EMBRAPA e 3 (três) indicados pelo SINPAF, que terá as seguintes atribuições:

a) Acompanhar a implementação do laudo técnico de condições ambientais e confrontá-lo, *in loco*, com os ambientes descritos. Caso seja identificada inconsistência entre o laudo técnico e as condições ou atividades efetivamente desenvolvidas nos ambientes ou setores, o SINPAF poderá indicar profissional externo para reavaliação técnica dos ambientes assim identificados;

b) indicar nominalmente os empregados expostos a condição insalubre ou perigosa para fins de percepção do respectivo adicional, inclusive nas condições descritas nos demais parágrafos desta cláusula, com encaminhamento do relatório, no prazo máximo de 90 (noventa) dias da data de composição da Comissão, com as recomendações nominais de inclusão, exclusão ou mudança dos adicionais a Chefia Geral da Unidade.

VII. A EMBRAPA pagará um adicional equivalente à periculosidade, nos moldes estabelecidos no caput, 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; espécies similares ou, ainda, animais peçonhentos; expostos a animais de grande porte silvestres/selvagens no desempenho de suas atividades em várzeas, pelo manuseio de eletricidade de baixa tensão, aos empregados que atuam como brigadistas contra incêndios florestais; aos empregados que operam motosserras e similares; exposição e manuseio a radioisótopos; empregados que realizam trabalhos de pesquisa em áreas indígenas, vinculada ao período autorizado pela AV - Autorização de Viagem empregados que realizam atividades desenvolvidas na água com mais de 1 (um) metro de profundidade, bem como embarcados e outros casos que vierem a ser definidos pela Empresa;

VIII. A Embrapa, em conformidade com sua norma interna de Engenharia e Segurança do Trabalho, reconhecerá como insalubres atividades envolvendo manipulação de materiais contendo amostras de tecidos ou fluidos animais; microrganismos patogênicos e manipulação de substâncias com atividade mutagênica e/ou carcinogênica. Enquanto não for realizada a perícia essas atividades serão reconhecidas no grau médio.

IX. Os SGP's têm o prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da data de recebimento do relatório da Comissão Paritária Permanente de Insalubridade, Periculosidade e Penosidade, para realizar o lançamento dos respectivos adicionais, salvo prazo menor regulamentado em norma específica;

X. A EMBRAPA implantará os critérios para atividades a céu aberto que exponha os trabalhadores ao

frio excessivo e às condições extremas de baixa umidade do ar, de calor excessivo e de alta incidência de radiação solar, visando a minimizar e/ou eliminar a exposição dos trabalhadores a atividades penosas; em no máximo 90 (noventa) dias.

XI. A EMBRAPA pagará os adicionais de insalubridade, periculosidade e/ou penosidade aos empregados indicados pelo Laudo Técnico de Insalubridade, Periculosidade e Penosidade, bem como a todos que efetivamente atuem em setores e atividades reconhecidas como insalubres, perigosas e penosas, e pelas situações previstas no ACT, retroativamente à data de início da exposição.

XII. EMBRAPA pagará o adicional de Penosidade de 30% do salário base aos empregados que desempenharem atividades físicas ou mentais excessivas, trabalho sem descanso, exposição extrema ao sol/chuva, calor/frio intenso, esforço físico/repetitivo extremo, turnos ininterruptos e limpeza pesada, retroativamente à data de início da exposição.

CLÁUSULA 3.3 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO - A EMBRAPA concederá, mensalmente, a seus empregados, a partir de 1º/05/2026, Auxílio Refeição/Alimentação no valor diário de R\$ 85,00 (oitenta e cinco), considerando-se 30 (trinta) dias de fornecimento, mantidas as normas vigentes.

Parágrafo Primeiro - A participação dos empregados nos custos de auxílio refeição/alimentação será uniforme, à razão de 0,5% (meio 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 suspenso;
- b) empregados cedidos a outros órgãos e que dele já recebam o benefício;
- c) empregados em benefício pelo INSS por período superior a 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, salvo os casos decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional aos quais é garantido o pagamento por todo o período de afastamento;
- 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 problemas 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.

Parágrafo Quinto - No mês de dezembro, a EMBRAPA fornecerá aos seus empregados ativos, Auxílio Refeição/Alimentação adicional, no mesmo valor do benefício previsto no caput, a título de cesta natalina, sem custo para os empregados.

Parágrafo Sexto - A EMBRAPA, a partir da assinatura deste acordo, compromete-se a buscar a contratação de empresas que fornecem auxílio alimentação/refeição na modalidade de crédito unificado.

Parágrafo Sétimo – O empregado poderá dividir o percentual do seu benefício entre seus cartões conforme sua necessidade.

CLÁUSULA 3.4 - FORNECIMENTO DE CAFÉ DA MANHÃ - A EMBRAPA fornecerá gratuitamente café da manhã no início da primeira jornada de trabalho aos empregados em efetivo exercício ocupantes dos cargos de assistente e de técnico.

Parágrafo Primeiro – Ficam asseguradas às Seções Sindicais a apreciação, sugestão, aprovação e fiscalização do cardápio elaborado pela Unidade o qual deve conter no mínimo uma fruta, pão, manteiga, queijo ou ovo, leite ou suco e café.

Parágrafo Segundo – As Unidades deverão expor o contrato de fornecimento de café da manhã na Intranet ou quadro de aviso.

Parágrafo Terceiro – O benefício previsto no caput terá o valor mínimo de R\$20,00 reais por dia de trabalho por pessoa.

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 12 (doze) anos de idade, por dependente, no valor de R\$ 900,00 (novecentos reais), facultada à Empresa a instalação de creches ou celebração de convênios.

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

Parágrafo Segundo - O pagamento do auxílio desta Cláusula não exclui o pagamento de outros benefícios deste ACT.

CLÁUSULA 3.6 - NORMATIVOS GESTÃO DE PESSOAS – Fica assegurada ao SINPAF a apresentação de sugestões e participação no processo de elaboração/revisão, previamente à sua implantação, às propostas de novas normas ou normas existentes que se refiram à gestão de pessoas, tais como desenvolvimento e valorização do empregado, melhoria do sistema de avaliação, de premiação, de progressão, de promoção, de movimentação pessoal, entre outras.

Parágrafo Primeiro - A EMBRAPA constituirá, no prazo máximo de 90 dias após a assinatura deste acordo, grupo de trabalho com efetiva participação do SINPAF para a atualização e modernização 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.

Parágrafo Segundo - A Embrapa atualizará os valores das Normas que versam sobre auxílios, sempre quando do fechamento do ACT.

CLÁUSULA 3.7 - ADICIONAL DE TITULARIDADE - A EMBRAPA manterá o pagamento do adicional de titularidade para todos os seus empregados, nos seguintes percentuais: 7,5% (sete vírgula cinco por cento) do salário-base para detentores de certificado em nível de graduação, 10% (dez por cento) do salário-base para os detentores de certificado em nível de pós-graduação lato sensu, 20% (vinte por cento) do salário-base para os detentores de título de mestrado e 40% (quarenta por cento) do salário-base para os detentores do título de doutorado, independente do ano de conclusão e aquisição do diploma.

Parágrafo Único - O adicional de titularidade não será cumulativo em função do título adquirido ou cargo, sendo considerado o de maior grau que o empregado possuir.

CLÁUSULA 3.8 – ADICIONAL DE ELEVAÇÃO DA ESCOLARIDADE – A EMBRAPA garantirá a título de reconhecimento à elevação da escolaridade aos empregados ocupantes dos cargos de assistentes e técnicos, nos percentuais:

a) 2,5% (dois e meio por cento) do salário-base para os empregados que possuem ensino fundamental

completo;

b) 5% (cinco por cento) do salário-base para os empregados que possuem ensino médio completo; 6% (seis por cento) do salário-base para os empregados que possuem ensino técnico profissionalizante;

c) 7,5% (sete e meio por cento) do salário-base para os empregados que possuem curso superior completo;

d) 10% (dez por cento) do salário-base para os detentores de certificado em nível de pós graduação lato sensu;

e) 20% (vinte por cento) do salário-base para os que possuem mestrado, e

f) 40% (quarenta por cento) do salário-base para os que possuem doutorado.

Parágrafo Único - O adicional de reconhecimento à elevação de escolaridade não será cumulativo, sendo considerado o de maior grau que o empregado possuir.

CLÁUSULA 3.9 – PROGRESSÃO DE TÉCNICO “B” PARA TÉCNICO “A” – A EMBRAPA a partir da vigência deste acordo, garantirá a progressão do técnico de nível “B” para o técnico de nível “A”, desde que cumpra os seguintes requisitos:

a) Ter concluído o curso técnico ou superior equivalente e ter 7 (sete) anos efetivos no cargo;

b) Ter 14 (quatorze) anos de efetivo exercício no cargo.

CLÁUSULA 3.10 – ADICIONAL POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA - A EMBRAPA

pagará àqueles que exercerem as atividades de Pregoeiro, Presidente e Vice Presidente da Comissão de Licitação, Tesoureiro, Contador e Fiscais de Contratos, um adicional de 10% (dez por cento) do salário-base do empregado(a).

CLÁUSULA 3.11 - HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO - Na realização de horas extras, a EMBRAPA remunerará essas horas com um acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal trabalhada em dia útil e de 150% (cento e cinquenta por cento) sobre a hora trabalhada nos domingos e feriados, facultada a escolha do empregado pelo banco de horas. O adicional de horas noturnas será calculado sobre a hora com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo Primeiro – Quando a unidade for dispensada de expediente, aos trabalhadores que se mantiverem laborando, a Embrapa pagará todas as horas trabalhadas em dias de ponto facultativo como horas extras, com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal trabalhada ou possibilitará ao empregado optar pelo cômputo dessas horas ao banco de horas;

Parágrafo Segundo - 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 Terceiro - A EMBRAPA pagará acréscimo de 04 (quatro) horas extraordinárias sempre que o empregado for convocado para a realização de serviço extraordinário para o qual não esteja de sobreaviso ou no planejamento.

Parágrafo Quarto - 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 Quinto - 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 Sexto - A EMBRAPA fará constar nos contracheques dos empregados número de horas extras que estão sendo pagas naquele mês.

Parágrafo Sétimo - A EMBRAPA emitirá para os empregados sem acesso à intranet o contracheque dos meses em que esses recebam horas extras ou adicionais noturnos.

Parágrafo Oitavo – Caso o empregado com função de motorista não tenha concluído o percurso dentro das duas horas excedentes previstas em Lei, será assegurado o pagamento dessas horas extras, no percentual de 150% sobre a hora trabalhada.

Parágrafo Nono - No caso de motoristas que não encerram a rota dentro da unidade, o empregado poderá bater o ponto eletrônico fora da área de trabalho ao término de sua atividade.

Parágrafo Décimo - A EMBRAPA considerará como tempo de serviço do empregado, o período relativo ao deslocamento para atividade externa ao seu ambiente de trabalho

Parágrafo Décimo Primeiro - As horas extras serão pagas no mês seguinte à aprovação da folha de ponto, comprometendo-se a EMBRAPA com o fim da programação automática de pagamentos de hora extras a todos os empregados.

CLÁUSULA 3.12 - 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 nº 13.146, de 6 de julho de 2015, (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Lei da acessibilidade)) e a

Parágrafo Primeiro – 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.

Parágrafo Segundo – O empregado fica desobrigado a exercer suas atividades laborais de forma presencial devendo desempenhá-las em regime de teletrabalho até que as condições de acessibilidade sejam efetivadas, sem prejuízo da sua remuneração.

CLÁUSULA 3.13 – AUXÍLIO PARA EMPREGADOS COM FILHOS OU DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA, TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA, TRANSTORNO DO DEFICIT DE ATENÇÃO COM HIPERATIVIDADE, COM DOENÇA CRÔNICA, DEGENERATIVA OU CÂNCER - A

Embrapa concederá um auxílio mensal no valor de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais) por filho ou dependente legal com deficiência (PCD) e outros Transtornos, que apresente limitações significativas para o desempenho das atividades diárias, em substituição ao disposto em norma interna. 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 - Para fins de concessão dos benefícios, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual, sensorial, psicossocial ou múltipla, 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 Segundo – 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 Terceiro – A EMBRAPA concederá ao empregado de que trata o Caput, jornada de trabalho de 4 (quatro) horas de trabalho diárias, sem prejuízo da remuneração e demais benefícios, no prazo máximo de 15 dias corridos a partir da solicitação.

Parágrafo Quarto – Os empregados de que trata o Caput, 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 4 (quatro) 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 – Os empregados com filho ou dependente legal com deficiência que cumpram jornada de trabalho especial de 4 (quatro) horas diárias de que trata o Caput, 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 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 Oitavo - Nos dias em que estes empregados cumprirem jornada superior a 4 (quatro) horas, o empregado poderá optar por um intervalo intrajornada de até 01 (uma) hora, não sendo inferior a 30 minutos.

Parágrafo Nono – A EMBRAPA se compromete, a contar da assinatura do presente acordo, a se adequar à Legislação Nacional e Internacional que trata dos direitos das pessoas com deficiência, principalmente quanto aos valores estabelecidos neste ACT.

CLÁUSULA 3.14 – COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL - A Empresa assegura, a título de Complementação do Auxílio-Doença, a integralidade da remuneração do empregado afastado, em caso de licença saúde.

CLÁUSULA 3.15 – VALE-CULTURA - Em conformidade com a Lei 12.761/2012, a EMBRAPA fornecerá Vale-Cultura, no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) mensais, sem ônus para todos os empregados, na vigência do presente acordo.

CLÁUSULA 3.16 - LICENÇA NÃO REMUNERADA - A EMBRAPA aplicará a Licença Não Remunerada para tratar de assuntos particulares para todos os empregados que solicitarem.

Parágrafo Primeiro – A EMBRAPA terá prazo de 10 (dez) dias úteis prorrogáveis por igual período, a contar da solicitação do empregado, para responder a solicitação.

Parágrafo Segundo – Em caso de indeferimento da solicitação, a Embrapa deverá apresentar justificativa técnica com exposição dos motivos.

CLÁUSULA 3.17 - ACESSO AOS LOCAIS DE TRABALHO - A EMBRAPA assegurará acesso de convidados do SINPAF aos locais de trabalho mediante comunicação prévia.

CLÁUSULA 3.18 - LICENÇA CAPACITAÇÃO - A cada quinquênio de efetivo exercício, a EMBRAPA concederá licença remunerada de até 3 (três) meses a todos os seus empregados destinada à realização de cursos de capacitação profissional.

Parágrafo Único - A solicitação da referida licença será feita com, no mínimo, 30 (trinta) dias de antecedência e deverá ser concedida em até 48 (quarenta e oito) horas

CLÁUSULA 3.19 - BRIGADA DE INCÊNDIO - Fica estabelecido pagamento de periculosidade para os membros da brigada de incêndio (bombeiro civis) das unidades.

Parágrafo Primeiro - Fica estabelecido aos membros da brigada de incêndio a liberação de suas atividades laborais por 1(um) período de expediente (matutino ou vespertino) mensal e não cumulativo, sem prejuízo de sua remuneração.

Parágrafo Segundo - A Embrapa compromete-se a implementar e manter um sistema eficaz de Preparação para Emergências, em estrita conformidade com a Norma Regulamentadora NR- 01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) e as legislações de segurança contra incêndio e emergências aplicáveis emitidas pelo Corpo de Bombeiros dos respectivos Estados onde suas unidades se localizam. Para tal, a Embrapa deverá adotar as seguintes medidas, visando a segurança e a saúde de seus trabalhadores com ações de capacitação, tais como:

I - Treinamento: Prover treinamento periódico e específico para todos os membros da Brigada de Emergência, incluindo instruções teóricas e exercícios práticos simulados;

II - Programa de Atendimento a Emergências (PAE): Elaborar, implementar e manter atualizado o Programa de Atendimento a Emergências (PAE), definindo responsabilidades, procedimentos de resposta, rotas de fuga e meios de comunicação para diversas situações de emergência (incêndio, vazamentos, acidentes, etc.);

III - Estrutura e Equipamentos de Combate: Fornecer e manter em perfeitas condições de uso toda a estrutura, equipamentos e recursos materiais necessários para o combate e a mitigação das emergências, tais como extintores, hidrantes, sinalização e alarmes, implementos de campo e demais equipamentos e ferramentas necessárias;

IV - Fornecimento de EPIs: Garantir o fornecimento, a substituição e a manutenção de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados para os integrantes da Brigada de Emergência, incluindo, mas não se limitando a vestimenta antichamas (roupas de aproximação/combate), luvas, capacetes, botas e equipamentos de proteção respiratória, assegurando o combate o mais seguro possível.

Parágrafo Terceiro - Fica reconhecido o direito à percepção do Adicional de Periculosidade no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário base dos empregados que compõem formalmente a Brigada de Emergência da Embrapa, devidamente treinados e designados para atuar em situações de risco. O pagamento do adicional deverá ser mantido enquanto o empregado permanecer formalmente designado e atuando como membro da Brigada de Emergência, sendo suspenso em caso de desligamento da função, exceto se a exposição à periculosidade decorrer de outra atividade prevista em lei. O reconhecimento deste adicional fundamenta-se no fato de que as atividades de combate a incêndio e de resgate em situações de

emergência, inerentes às funções do brigadista/bombeiro civil, os expõem a condições de risco acentuado, em conformidade com o disposto no artigo 193 da CLT, na Lei nº 11.901/09 e jurisprudência do TST.

CLÁUSULA 3.20 - ADICIONAL REGIONAL PARA AMAZÔNIA LEGAL - A Embrapa pagará um adicional de 25% a todos os trabalhadores que estejam lotados e/ou desenvolvendo atividades na região da Amazônia legal.

CLÁUSULA 3.21 AUXÍLIO ODONTOLÓGICO - A empresa concederá Auxílio Odontológico aos empregados (as) para fins de promoção da saúde bucal e do bem-estar de todos, disponibilizando acesso a atendimento odontológico preventivo, emergencial e/ou corretivo, seja por meio de convênio com clínica/operadora credenciada ou por reembolso dos serviços utilizados, conforme norma interna.

Parágrafo Primeiro – Terão direito todos os empregados (as) ativos (as) na vigência deste Acordo coletivo de Trabalho, sem carência inicial, salvo se exigido pela empresa contratada.

Parágrafo Segundo – A inclusão de dependentes legais será permitida, desde que prevista no plano contratado.

CAPÍTULO 4º – CONTRATO DE TRABALHO: DA ADMISSÃO, DA DEMISSÃO, E MODALIDADES

CLÁUSULA 4.1 - SERVIÇO DE TRANSPORTE - A EMBRAPA concederá serviço de transporte seguro e de qualidade, em todas as suas Unidades, para deslocamento no trajeto residência/local de trabalho/residência, no início e no término de cada jornada diária, sem quaisquer ônus para os mesmos.

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 SA30 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 - Aos empregados que, por conveniência/necessidade da empresa ou por exigências da lei, cumpram horários ou jornadas de trabalho especiais, será assegurado o transporte gratuito, no trajeto residência/local de trabalho/residência, no início e no término de cada jornada diária.

Parágrafo Quinto - 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 Sexto- 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 Sétimo - As despesas com franquia de seguro, decorrentes de acidentes com veículo, serão assumidas pela EMBRAPA, ressalvada negligência, imprudência ou dolo do empregado condutor do veículo, desde que devidamente comprovado em processo administrativo.

Parágrafo Oitavo - 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.

Parágrafo Nono - 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, a falta de manutenção do veículo ou falta da sinalização das vias de trânsito possa ter contribuído para a causa do acidente.

Parágrafo Décimo – A EMBRAPA, constituirá grupo de trabalho paritário no prazo de 30 (trinta) dias, a partir da assinatura deste ACT, (com representantes da EMBRAPA e do SINPAF) para atualizar a norma que diz respeito à utilização de veículos e ao fornecimento de transporte. A nova norma deverá ser implementada em até 120 dias após assinatura deste acordo.

Parágrafo Décimo Primeiro – A EMBRAPA concederá transporte aos seus empregados motoristas no trajeto residência/local de trabalho/residência, inclusive, quando estes estiverem escalados para condução dos ônibus de transporte dos demais empregados.

Parágrafo Décimo Segundo: A EMBRAPA garantirá transporte no trajeto local de trabalho/local de refeição/local de trabalho, no horário de almoço nas Unidades que não dispuserem de restaurante e na localidade que não seja servido por transporte público, respeitando o tempo necessário para a realização da refeição no limite máximo previsto na CLT.

Parágrafo Décimo Terceiro - A EMBRAPA garantirá aos empregados que estiverem executando atividades da empresa em campos experimentais ou em áreas e instalações de entidades parceiras, com as devidas autorizações de viagem/serviço externo, o transporte gratuito, no trajeto residência/local de trabalho/residência, por ocasião do início e do término de cada jornada diária ou campanha/viagem a trabalho, desde que não fornecido pela entidade parceira.

Parágrafo Décimo Quarto – A EMBRAPA garantirá que os transportes fornecidos pela Empresa tenham assentos suficientes para que todos os usuários da linha de transporte viagem sentados.

CLÁUSULA 4.2 - ACESSO À INFORMAÇÃO - Os empregados e ex empregados que solicitarem os dados de sua vida funcional e da sua saúde, que são registrados nos bancos de dados e pasta funcional da EMBRAPA, terão acesso aos mesmos em até 10 (dez) dias úteis, prorrogável por igual período, após a data de solicitação.

Parágrafo Primeiro – Os empregados deverão ter acesso também aos pareceres jurídicos que lhe são afetos, mesmo que não estejam na sua pasta funcional, no prazo estabelecido no *caput*.

Parágrafo Segundo – A EMBRAPA concederá aos empregados acesso irrestrito ao Sistema Eletrônico de Informações (SEI), em processos que façam referência a plano de saúde, seguro de vida, plano de previdência, balanço social, balanço patrimonial da empresa, bem como a contratos e auditorias internas referentes a essas temáticas.

Parágrafo Terceiro – A empresa assegurará a melhoria da divulgação das informações da Casembrapa, melhorando o detalhamento das cobranças, disponibilizando aos beneficiários relatórios mensais de gestão, atas de reuniões e balancetes financeiros de forma clara e acessível na intranet.

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 e 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, COOPERATIVAS, 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, Crediembrapa, SINPAF e AEE, dentre outras), 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.

Parágrafo Terceiro - A Embrapa notificará a Seção Sindical da contratação de novos(as) empregados(as).

CLÁUSULA 4.5 - RESCISÃO DE CONTRATO POR COMUM ACORDO Será assegurado a todo empregado que requerer, e somente por iniciativa deste, a rescisão na modalidade de acordo mútuo, conforme Norma própria.

CLÁUSULA 4.6 – RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO – A Embrapa notificará por escrito à Seção Sindical do SINPAF a rescisão de contrato de trabalho de qualquer de seus empregados.

CAPÍTULO 5º RELAÇÕES DE TRABALHO: DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO, DAS NORMAS E DA ESTABILIDADE

CLÁUSULA 5.1 - PROMOÇÕES E CRITÉRIOS - A EMBRAPA destinará, anualmente, recursos financeiros equivalentes a 3% (três por cento) de sua folha de pagamento para promoções e progressões salariais por mérito e por antiguidade.

Parágrafo Primeiro - A EMBRAPA garantirá o pagamento de, pelo menos, 1 (uma) referência salarial, anualmente, para todos os empregados elegíveis.

Parágrafo Segundo – A EMBRAPA garantirá o pagamento de, pelo menos, 1 (uma) referência salarial, anualmente, para todos os dirigentes sindicais liberados parcial ou integralmente.

Parágrafo Terceiro – O Comitê de Avaliação de Desempenho Individual de cada Unidade deverá ter um representante da respectiva Seção Sindical como membro nato, para fins de acompanhamento do processo.

Parágrafo Quarto – Quando do recurso, desde que solicitado pelo empregado, a Embrapa permitirá que a devolutiva da avaliação individual do empregado seja acompanhada por um representante do SINPAF.

Parágrafo Quinto – Enquanto a Embrapa não implanta um novo PCE, será ampliado número de referências de todos os cargos e PCEs em vigor, acrescentado ao menos 5 (cinco) referencias.

Parágrafo Sexto - A EMBRAPA garantirá o pagamento das referências salariais ganha (1, 2, ou 3), considerado o resultado da avaliação por mérito ou antiguidade, aos empregados posicionados na última referência da tabela salarial do seu cargo, mensalmente, a título de abono salarial.

CLÁUSULA 5.2 - ACESSO À INFORMAÇÃO DIGITAL E TELECOMUNICAÇÕES - A

EMBRAPA, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, implantará, em todas as Unidades e 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 ponto eletrônico, 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.

Parágrafo Quarto – A EMBRAPA realizará capacitação de empregados de campo e de manutenção para que eles acessem à internet e à intranet.

Parágrafo Quinto – Até que seja feita a capacitação prevista no parágrafo quarto, os supervisores imediatos devem auxiliar o empregado.

CLÁUSULA 5.3 - PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA - A EMBRAPA, no prazo de 60 (sessenta) dias após a assinatura deste ACT, aperfeiçoará e institucionalizará ações de preparação para a aposentadoria em todas as suas modalidades.

Parágrafo Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo – O desligamento do empregado que solicitar a aposentadoria nos termos do art. 37 §14º da CF, se dará por dispensa sem justa causa, garantidos os direitos trabalhistas decorrentes desta modalidade de demissão.

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

Parágrafo Primeiro – Incluem-se nessa limitação do *caput* as vagas destinadas a 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

SDS - Ed. Boulevard Center, Sobrelojas 11/15 | CEP: 70391-900 - Brasília-DF

www.sinpaf.org.br | sinpaf@sinpaf.org.br | (61) 2101-0950

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.

Parágrafo Quinto - A EMBRAPA deverá fornecer, sempre que solicitado pelo SINPAF, a lista dos estagiários e bolsistas, resguardando as informações nos termos da LGPD.

CLÁUSULA 5.5 – RECONHECIMENTO DA ELEVAÇÃO DE ESCOLARIDADE

A EMBRAPA atualizará, em até 60 (sessenta) dias após a assinatura desse acordo, sua norma de Promoção e Progressão Salarial, em parceria com o SINPAF e manterá 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, sem prejuízo da majoração salarial prevista na Cláusula 3.8.

CLÁUSULA 5.6 - INVESTIMENTO NO PROJETO DE QUALIDADE DE VIDA - A

Embrapa destinará anualmente recursos financeiros 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.

Parágrafo Primeiro – A Embrapa, no início de cada ano, publicará nos seus boletins oficiais o montante de recursos que disponibilizará para os projetos de qualidade de vida.

Parágrafo Segundo - Dentre os eventos a serem contemplados estão as SIPAT's, aniversários de de Unidades, Confraternizações de fim de ano e outros.

CLÁUSULA 5.7 – INCENTIVO À PRÁTICA DE ESPORTES E DE ATIVIDADES CULTURAIS E RECREATIVAS - 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 para todos os empregados o programa de aperfeiçoamento em língua estrangeira, garantindo o abono do ponto do período determinado para a realização do curso e o custeio dessa capacitação.

Parágrafo Quinto - A EMBRAPA realizará convênios de benefícios 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 retomará as ações de capacitação direcionadas para proficiência linguística para seus empregados, garantindo o abono do ponto do período determinado para a realização do curso e o custeio dessa capacitação.

Parágrafo Sétimo - A EMBRAPA lançará editais anuais de incentivo à formação acadêmica (básica e superior) exclusivos para Assistentes e Técnicos, custeando integralmente as mensalidades e garantindo a progressão salarial imediata após a conclusão do curso.

CLÁUSULA 5.10 - INCENTIVO A PÓS GRADUAÇÃO - A EMBRAPA adotará as ações de capacitação para todos os empregados, mediante abono ou compensação de horas, aos que estiverem cursando pós graduação, mestrado ou doutorado, independente se for de programa da Embrapa.

CLÁUSULA 5.11 – 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 5.12 – PROGRAMA DE ACOLHIMENTO

A Embrapa promoverá, na vigência deste Acordo Coletivo, em nível institucional, para todas as Unidades,

um Programa de Acolhimento para novos contratados, com instruções completas sobre sua dinâmica de trabalho, visando garantir a inclusão, a integração à comunidade, o bem estar e a qualidade de vida destes trabalhadores e trabalhadoras.

Parágrafo Único – A Embrapa promoverá, em todas as Unidades, uma campanha nacional de prevenção ao assédio moral e/ou sexual, garantindo o direito à honra dos(as) novos(as) profissionais contratados(as).

CLÁUSULA 5.13 – ASSÉDIO MORAL E SEXUAL - A Embrapa manterá e aperfeiçoará ações para o tratamento de ocorrência de casos caracterizados como assédio moral, e/ou sexual, bem como elegerá uma comissão permanente em cada unidade, formada por 4 (quatro) membros eleitos pelos empregados e 2 (dois) membros indicados pelo SINPAF, para dar suporte e fiscalizar o andamento das denúncias e mediar os conflitos.

Parágrafo Primeiro - A EMBRAPA coibirá o assédio e/ou importunação sexual, moral, organizacional, assédio moral vertical descendente e ascendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto, assim considerada, toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou 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, com carga horária não inferior a 40h (quarenta horas) destinados a todos os empregados, além de confeccionar cartilhas explicativas sobre os temas, sempre em consonância com a 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 ou, conforme o caso, a outro empregado que detenha conhecimento das atividades do empregado solicitante, a ser designado pela Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e/ou Sexual no âmbito da EMBRAPA.

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, ou, conforme o caso, para outro empregado que detenha conhecimento das atividades do empregado assediado, a ser designado pela Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e/ou Sexual e CIPA, no âmbito da EMBRAPA.

Parágrafo Quinto – A Embrapa se obriga a apurar todas as denúncias feitas formalmente a Chefia da Unidade, ouvidoria e/ou CPPCAM, dos casos previstos no caput, por meio de procedimento e/ou processo investigativo e acusatório, previsto em Norma, garantindo o acesso ao denunciante.

Parágrafo Sexto – A EMBRAPA garantirá recursos suficientes e a logística necessária para a execução dos trabalhos da CPPCAM - Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e/ou Sexual e CIPA, e não interferirá, em hipótese alguma, nos serviços da Comissão.

Parágrafo Sétimo – Será vedada a dispensa do empregado eleito para a Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e/ou Sexual, desde o registro de sua candidatura até 5 (cinco) anos após o final de respectivo mandato.

Parágrafo Oitavo - A EMBRAPA organizará capacitações continuadas, promoverá ações preventivas e orientará os(as) empregados(as), principalmente gestores(as), terceirizados(as), estagiários(as) e bolsistas sobre procedimentos organizacionais e sobre apoio profissional frente às formas de assédio moral e/ou

sexual e outras violências como discriminação, com conteúdo a serem aprovados pela CPPCAM e CIPA.

Parágrafo Nono - A EMBRAPA realizará 1 (uma) capacitação para os integrantes da CPPCAM no início do mandato e mais 2 (duas) durante o mandato, de acordo com os temas a serem definidos pela mesma.

Parágrafo Décimo – A eleição dos representantes dos trabalhadores na CPPCAM será realizada diretamente, após um mandato com duração de três anos, improrrogáveis.

Parágrafo Décimo Primeiro – Quando os relatos de assédio moral e/ou sexual forem realizados diretamente à Chefia da Unidade ou pelo canal da Ouvidoria da EMBRAPA, a empresa dará ciência do fato a CPPCAM, para colaborar com a apuração, investigações e elaboração de relatório sobre o caso, que ficará restrito às partes envolvidas.

Parágrafo Décimo Segundo – A EMBRAPA terá o prazo de 60 (sessenta) dias para comprovar a abertura dos procedimentos para aplicação de penalidades das denúncias de assédio moral e/ou sexual informadas pela CPPCAM.

Parágrafo Décimo Terceiro - A Embrapa garantirá que pelo menos 2 (dois) membros da CPPCAM atuem exclusivamente nos trabalhos da Comissão.

Parágrafo Décimo Quarto – A EMBRAPA garantirá o sigilo, o acolhimento à vítima e a estabilidade provisória no emprego para denunciante e testemunhas durante o processo de apuração.

CLÁUSULA 5.14 - ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO INSTITUCIONAL - A Embrapa combaterá o Assédio Institucional (Organizacional) em suas ferramentas de trabalho. Caracteriza-se como violência passível de punição:

- I – A imposição de metas abusivas ou inatingíveis que levem ao esgotamento profissional (Síndrome de Burnout);
- II – O controle excessivo e invasivo por meios telemáticos (vigilância digital);
- III – O isolamento do(a) empregado(a) ou a retirada injustificada de suas atribuições e instrumentos de trabalho.

Parágrafo Único: A Ouvidoria, Comissão de Ética e Corregedoria deverão tipificar especificamente as denúncias de; Assédio Institucional em seus relatórios anuais, permitindo que o SINPAF e a CPPCAM identifiquem Unidades onde a gestão pelo medo ou por injúria é sistêmica para intervenção direta da Diretoria Executiva.

CLÁUSULA 5.15 – ECOSSISTEMA DE INTEGRIDADE - A Embrapa fortalecerá o Ecossistema de Integridade, que deve incluir CIPA, CPPCAM, Corregedoria, Ouvidoria, Comissão de Ética e outras áreas afins como Bem-estar e Integridade na implantação e implementação das políticas de Diversidade e de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e outras Violências no ambiente laboral.

Parágrafo Único - As instâncias de acolhimento, apuração e penalização deverão em conjunto elaborar o Plano de Ação em consonância com a Política de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e outras Violências, bem como da Política de Integridade, Código de Conduta, Ética e Integridade e os Planos de Ação do PGR/GRO e PCMSO no que se trata dos fatores de riscos psicossociais.

CLÁUSULA 5.16 - 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, receberá proporcionalmente ao período de substituição, remuneração prevista para o cargo ou função que seja objeto da substituição de que trata o item 20 do PCE, respeitado o disposto

no subitem 20.1, independentemente da quantidade de dias de substituição.

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

CLÁUSULA 5.17 - DIREITO À DESCONEXÃO - A Embrapa reconhece e garante o Direito à Desconexão. É vedado o envio de mensagens, e-mails ou demandas de trabalho fora da jornada contratual, em dias de repouso, férias ou licenças, salvo exceções previstas neste acordo ou em hipóteses de caso fortuito ou força maior.

Parágrafo Único - A violação desta cláusula caracterizará tempo à disposição, remunerado como hora extra acrescida do adicional legal/convencional, sem prejuízo de indenização por dano existencial.

CLÁUSULA 5.18 - ESTABILIDADE PÓS-APOSENTADORIA E DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - Fica assegurada a permanência do empregado no quadro funcional da EMBRAPA após a concessão de aposentadoria voluntária pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS/INSS), vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa em decorrência exclusiva do ato de aposentação.

Parágrafo Primeiro - Da Continuidade do Emprego:

- I. A concessão de aposentadoria voluntária, em qualquer modalidade (incluindo Aposentadoria da Pessoa com Deficiência - PcD), não constitui causa para a extinção automática do contrato de trabalho celetista do empregado público federal da EMBRAPA
- II. A inativação será considerada uma opção individual do empregado, podendo o mesmo exercer o direito de permanecer na ativa.

Parágrafo Segundo - Da Proteção Específica à Pessoa com Deficiência (PcD):

- I. Fica vedada a demissão do empregado PcD ou de empregado que possua cônjuge, filho ou dependente com deficiência, após a concessão de aposentadoria, salvo por falta grave devidamente apurada em processo administrativo.
- II. O empregado PcD que completar os requisitos para aposentadoria voluntária e optar por permanecer na ativa fará jus ao Abono de Permanência, em valor correspondente à contribuição previdenciária, a partir da data em que completou o tempo para a aposentadoria.
- III. Será assegurada ao empregado PcD a redução da jornada de trabalho, sem redução de vencimentos, mediante comprovação médica da necessidade de melhor adaptação e acessibilidade no ambiente de trabalho.

CLÁUSULA 5.19 - PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES EM SITUAÇÕES

CLIMÁTICAS EXTREMAS - A Embrapa adotará medidas preventivas, corretivas e indenizatórias destinadas à proteção da saúde e segurança dos empregados diante de eventos climáticos extremos, conforme parâmetros definidos por órgãos oficiais.

Parágrafo Primeiro - Para fins desta cláusula, considera-se evento climático extremo aquele classificado em alerta laranja ou vermelho pelo Instituto Nacional de Meteorologia (INMET) ou pela Defesa Civil estadual ou municipal.

Parágrafo Segundo - A simples publicação do alerta, em qualquer nível territorial aplicável ao local de trabalho, constitui fato gerador automático das obrigações previstas nesta cláusula, sem necessidade de ato adicional da administração.

Parágrafo Terceiro – São medidas obrigatórias:

- I. Suspensão das atividades externas nos períodos críticos definidos pelo alerta.
- II. Ajuste obrigatório de turnos para evitar exposição nos horários mais quentes.
- III. Concessão de pausas de 15 (quinze) minutos a cada 45 (quarenta e cinco) minutos durante atividades externas.
- IV. Realocação prioritária para atividades internas, quando compatível com as atribuições do empregado.
- V. No alerta vermelho, fica vedada a realização de atividades externas, salvo quando absolutamente indispensáveis para a segurança operacional ou para a proteção de experimentos.
- VI. Na impossibilidade de realocação, o empregado será dispensado das atividades naquele dia, sem prejuízo de remuneração e sem necessidade de compensação.

Parágrafo Quarto – Imediatamente após a notificação oficial de autoridades competentes (Autoridade federal, estadual, municipal e distrital, Defesa Civil, Institutos de Meteorologia, etc) alertando para condições climáticas severas que representem risco iminente à integridade física a saúde ou o deslocamento seguro dos(as) empregados(as), ou que impossibilitem o deslocamento seguro dos trabalhadores, a EMBRAPA concederá a dispensa imediata do expediente e do registro de ponto aos empregados, sem prejuízo da remuneração. Tal medida deverá ser adotada mediante determinação da Chefia Geral de cada Unidade Descentralizada, independentemente de consulta prévia ou autorização da Unidade Central

Parágrafo Quinto – Fica instituída, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura do acordo, a Comissão de Acompanhamento de Eventos Climáticos Extremos, composta de forma igualitária por representantes da Embrapa, do SINPAF, da CIPA e do SESMT.

Parágrafo Sexto – Compete à Comissão de Acompanhamento de Eventos Climáticos Extremos:

- I. acompanhar e monitorar os eventos climáticos extremos que impactem o ambiente de trabalho;
- II. recomendar ajustes imediatos decorrentes dos alertas emitidos por órgãos oficiais;
- III. registrar e avaliar situações de risco associadas a calor extremo, enchentes e demais eventos climáticos;
- IV. supervisionar a aplicação das medidas obrigatórias desta cláusula;
- V. propor aperfeiçoamentos contínuos às políticas internas de proteção climática;
- VI. acompanhar a implementação e execução das indenizações previstas na cláusula.

Parágrafo Sétimo – A Embrapa instituirá cobertura indenizatória suplementar para despesas médicas decorrentes de agravos relacionados ao calor, limitada ao valor anual de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) por empregado.

Parágrafo Oitavo – A Embrapa pagará indenização específica ao empregado que realizar atividades externas durante eventos climáticos extremos oficialmente reconhecidos, nos seguintes valores: R\$ 60,00 (sessenta reais) por dia de exposição durante Alerta Laranja; R\$ 120,00 (cento e vinte reais) por dia de exposição durante Alerta Vermelho.

Parágrafo Nono – O pagamento será devido sempre que houver qualquer período de exposição, mesmo parcial.

Parágrafo Décimo – A indenização não possui natureza salarial, não se incorpora à remuneração e não gera reflexos.

Parágrafo Décimo Primeiro – O pagamento será automático, constando na folha subsequente ao evento, mediante registro das atividades externas no sistema de gestão da unidade.

Parágrafo Décimo Segundo – A indenização é devida exclusivamente com base no alerta oficial, independentemente da percepção da chefia ou de avaliações internas sobre o nível de calor, enchentes ou outros riscos ambientais.

CLÁUSULA 5.20 INCLUSÃO, ACESSIBILIDADE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

PARA EMPREGADOS PcD - A Embrapa assegurará aos empregados com deficiência sensorial, física, intelectual, psicossocial ou múltipla o direito ao teletrabalho integral (100% remoto), sempre que a unidade de lotação não dispuser de infraestrutura adequada, condições ambientais apropriadas ou adaptações necessárias ao pleno exercício das atividades.

Parágrafo Primeiro – A concessão do teletrabalho integral observará laudo ou avaliação técnica que identifique as necessidades específicas do empregado e as barreiras existentes no ambiente presencial.

Parágrafo Segundo – O teletrabalho será reconhecido como instrumento ativo de acessibilidade, destinado a mitigar barreiras físicas, tecnológicas, estruturais ou ambientais que impeçam ou dificultem a atuação presencial da pessoa com deficiência.

Parágrafo Terceiro – O teletrabalho integral concedido nos termos desta cláusula não prejudicará o desenvolvimento profissional, a avaliação, a progressão ou demais direitos do empregado PcD.

Parágrafo Quarto – A Embrapa criará o Núcleo de Inclusão e Acessibilidade, vinculado à chefia administrativa, com a finalidade de coordenar, implementar e fiscalizar todas as políticas, programas e ações voltadas à inclusão e acessibilidade dos empregados PcD.

Parágrafo Quinto – O Núcleo atuará em articulação com as áreas de Recursos Humanos, Segurança e Saúde Ocupacional, SESMT, CIPA, bem como com representantes sindicais, assegurando participação social e controle institucional.

Parágrafo Sexto – Compete ao Núcleo de Inclusão e Acessibilidade:

- I. supervisionar a implementação das políticas de inclusão e acessibilidade;
- II. acompanhar os casos de empregados PcD em teletrabalho integral ou parcial;
- III. promover ações de eliminação de barreiras no ambiente físico, digital e organizacional;
- IV. fomentar oportunidades de desenvolvimento e progressão profissional específicas para PcD;
- V. monitorar continuamente a efetividade das políticas internas;
- VI. garantir a interlocução entre empregados PcD, gestores e unidades da Empresa.

Parágrafo Sétimo – A criação do Núcleo tem por objetivo garantir que as práticas de inclusão sejam institucionais, contínuas, monitoradas e aprimoradas.

Parágrafo Oitavo – A Embrapa garantirá que avaliações, progressões e promoções de empregados PcD sejam realizadas de forma equitativa, considerando barreiras de acessibilidade e condições de trabalho.

Parágrafo Nono – Fica instituído Grupo Permanente de Revisão dos Critérios de Promoção para PcD, com participação de representantes da Embrapa, SINPAF e áreas técnicas pertinentes.

Parágrafo Décimo – Compete ao Grupo Permanente de Revisão dos Critérios de Promoção para PcD:

- I. revisar anualmente critérios e instrumentos de promoção;
- II. identificar barreiras que possam impactar o desempenho;
- III. propor ajustes para assegurar equidade;
- IV. monitorar a implementação das recomendações.

Parágrafo Décimo Primeiro – Nenhum empregado PcD poderá ser prejudicado em processos de avaliação por falta de acessibilidade ou adaptações inadequadas.

CLÁUSULA 5.21 – IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS - A implantação de novas tecnologias de trabalho terá como objetivo geral o aumento da produtividade, da qualidade dos trabalhos e da segurança e saúde dos empregados.

Parágrafo Primeiro - A Embrapa assegurará, a todos os empregados, que na Implantação de novas tecnologias, quando necessário, serão mantidos programas de treinamento voltados para os novos métodos e para o exercício das novas funções;

Parágrafo Segundo - A implantação de novas tecnologias que tragam alterações substanciais nos métodos de trabalho será precedida de uma apresentação ao SINPAF e às CIPAS, cujas bases sejam abrangidas, dos objetivos, avanços e benefícios sociais que tais melhorias acarretarão.

CAPÍTULO 6º JORNADA DO TRABALHO: DA DURAÇÃO, DA DISTRIBUIÇÃO, DO CONTROLE E DAS FALTAS

CLÁUSULA 6.1 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - A partir da assinatura deste acordo, a Embrapa implantará a jornada de trabalho 4x3 (quatro dias trabalhados e 3 dias de descanso), sem redução salarial, de modo a ser de 32h a jornada semanal de trabalho.

CLÁUSULA 6.2 - TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL - É devida à 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 - Ao empregado em trabalho em fins de semana e/ou feriados será assegurado transporte ou reposição dos valores gastos no deslocamento, quando for o caso.

Parágrafo Terceiro - A EMBRAPA garantirá aos empregados que realizam trabalhos habituais em dia não úteis o repouso remunerado em, pelo menos, 2 (dois) domingos por mês.

Parágrafo Quarto – Os empregados (as) em viagens, inclusive em finais de semana ou feriados, devidamente autorizados (AV), terão essas horas extraordinárias pagas como horas extras ou creditadas no banco de horas por solicitação dos mesmos.

Parágrafo Quinto – Aos empregados optantes pelo banco de horas, será acrescido, em horas, 50% do total de horas trabalhadas em sábados e 100% quando trabalhadas em domingos e feriados, nos moldes ao que já existe para horas extras.

Parágrafo Sexto – Os empregados que trabalham em dias considerados como ponto facultativo, lhe será devida as horas, sejam em pecúnia na forma de hora extra ou em inclusão em banco de horas.

CLÁUSULA 6.3 - DIÁRIAS E ADIANTAMENTOS DE VIAGEM– A EMBRAPA unificará os procedimentos de adiantamento de viagens e diárias todas as unidades, a partir da vigência deste acordo.

Parágrafo Primeiro - Nas viagens autorizadas sem ônus para a empresa, tem que explicitar a quem caberá o custeio das despesas do empregado.

Parágrafo Segundo - 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 Terceiro - 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, e ainda, encaminhará ao SINPAF, para sugestões e participação no processo de elaboração/revisão, a norma que trata desse assunto.

Parágrafo Quarto - 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.

Parágrafo Quinto - A EMBRAPA, a partir da assinatura deste ACT, reajustará os valores das diárias de viagem, com o acúmulo inflacionário desde o último reajuste, garantindo, anualmente, a reposição inflacionária.

Parágrafo Sexto - A EMBRAPA reconhecerá como serviço extraordinário para todos os empregados, os períodos de viagem a serviço que coincidam com o dia de folga ou de repouso remunerado, até o limite da jornada normal do empregado.

Parágrafo Sétimo - A EMBRAPA restringirá a realização de viagem a serviço em dias úteis fora da jornada de trabalho normal do empregado aos casos de necessidade e, quando for o caso, as reconhecerá, até o limite máximo de 4 (quatro) horas-extras.

Parágrafo Oitavo - A Embrapa reconhece o tempo de deslocamento para viagens como de efetivo trabalho e por isso garantirá o descanso de pelo menos 11h entre o final da jornada de trabalho de um dia e início da jornada de trabalho do dia seguinte (intervalo Inter jornada).

Parágrafo Nono - As solicitações de autorização de viagem devem ser realizadas com no mínimo de dois dias úteis de antecedência, salvo se for necessário a emissão de bilhete aéreo, onde serão necessários no mínimo 15 dias de antecedência

CLÁUSULA 6.4 - JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS - A EMBRAPA permitirá aos seus empregados, anualmente, ausência remunerada por até 240 (duzentas e quarenta) horas, 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 até segundo grau (pai, mãe, filho ou filha, avô, avó, neto ou neta e irmã ou irmão), enteados e dependentes legais e pets, para fins de consultas, exames, internações ou procedimentos com médicos, nutricionistas, psicólogos, psicanalistas ou psicoterapeutas, terapeutas ocupacionais, psicopedagogos e veterinários.

Parágrafo Primeiro - A EMBRAPA abonará as horas de seus empregados, para acompanhamento de cônjuge, ascendente ou descendente de até segundo grau, dependente legal e ou pets, dentro do limite de 240 (duzentas e quarenta) horas estabelecido no caput desta cláusula, para acompanhamento em consultas médicas; na realização de exames médicos, inclusive os laboratoriais e qualquer tipo de intervenção terapêutica, reabilitadora ou procedimento clínico, de natureza multidisciplinar ou complementar, desde que devidamente prescrita ou solicitada por médico ou profissional de saúde legalmente habilitado. A concessão será mediante apresentação obrigatória de atestado ou declaração de acompanhamento.

Parágrafo Segundo - A Embrapa abonará a ausência do(a) empregado(a) para consultas, exames, internações ou procedimentos com médicos, nutricionistas, psicólogos, psicanalistas ou psicoterapeutas, terapeutas ocupacionais e psicopedagogos, visando o bem-estar e saúde de seus empregados, desde que fornecida documentação que comprove o comparecimento ao procedimento.

Parágrafo Terceiro A Embrapa abonará os dias necessários quando da realização de exames periódicos pelos trabalhadores.

Parágrafo Quarto - A EMBRAPA concederá licença luto, por 8 (oito) dias consecutivos, ao empregado, em virtude do falecimento de pai, mãe, filho(a), avô, avó, irmão(ã)(s), sogro(a), tio(a), sobrinho(a), enteado(a), cunhado(a), padrasto, madrastra, genro, nora e demais dependentes legais.

Parágrafo Quinto - 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 Sexto - 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.

Parágrafo Sétimo - 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 Oitavo - 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 Nono - 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.

Parágrafo Décimo - A EMBRAPA abonará o ponto do empregado que necessitar realizar procedimentos de saúde ou acompanhar cônjuge e/ou dependentes legais, em outro município e também nos casos em que o empregado realize suas atividades em regiões rurais, de difícil acesso.

Parágrafo Décimo Primeiro - A EMBRAPA abonará o ponto no dia de doação de sangue ou HEMO derivados, mediante apresentação do comprovante.

Parágrafo Décimo Segundo - A EMBRAPA abonará o ponto do empregado que se ausentou do trabalho em virtude da aproximação de colega ou familiar contaminado com covid-19.

Parágrafo Décimo Terceiro - A EMBRAPA abonará a ausência do(a) empregado(a) para consultas com nutricionistas, psicólogos, psicanalistas ou psicoterapeutas e de profissionais de práticas integrativas e complementares previstas pelo SUS.

Parágrafo Décimo Quarto - A EMBRAPA abonará o ponto do empregado no dia do seu aniversário.

Parágrafo Décimo Quinto - A EMBRAPA abonará o ponto a todos(as) os(as) empregados(as) no Dia do Servidor Público.

Parágrafo Décimo Sexto - A EMBRAPA adotará, no caso de empregado que não utilize a folga dos 5 (cinco) dias previstos no PCE, a acumulação dos dias não utilizados por até 6 (seis) meses do ano seguinte.

SDS - Ed. Boulevard Center, Sobrelojas 11/15 | CEP: 70391-900 - Brasília-DF

www.sinpaf.org.br | sinpaf@sinpaf.org.br | (61) 2101-0950

Caso o empregado não utilize esses dias até esse período, estes serão desconsiderados para todos os efeitos.

Parágrafo Décimo Sétimo - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário para participação em reuniões e eventos escolares de filhos e dependentes legais em idade escolar, da creche ao ensino médio, para os quais sejam convidados ou convocados.

Parágrafo Décimo Oitavo - A EMBRAPA concederá o afastamento do trabalho pelo período de até 03 (três) dias para mulheres que sofrem com sintomas severos e debilitantes associados ao ciclo menstrual, como cólicas intensas, enxaqueca e fraqueza, sem prejuízo do salário, mediante apresentação de laudo médico.

CLÁUSULA 6.5 - COMPENSAÇÃO DE HORAS - A instituição da compensação anual de horas no âmbito da EMBRAPA visa possibilitar à Empresa adequar a jornada de trabalho, e em casos esporádicos, a falta injustificada, 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 60 (sessenta) horas, que deverão ser compensadas ou repostas em até um ano, contado a partir do primeiro registro de saldo positivo ou negativo.

Parágrafo Segundo - O limite máximo de horas crédito ou de horas débito, para os trabalhadores que realizarem viagens, será estendido para até 90h que deverão ser compensadas ou repostas em até um ano, contado a partir do primeiro registro de saldo positivo ou negativo.

Parágrafo Terceiro - As horas excedentes à jornada normal e 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 Quarto - 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 Quinto - 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 Sexto - 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 Sétimo - 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 Oitavo - Os atrasos ou as saídas antecipadas, se superiores a 10 (dez) minutos, integrarão o saldo da compensação anual de horas a que se refere o Parágrafo Primeiro.

Parágrafo Nono - 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 Décimo - 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 Primeiro - Considerando o caput as faltas injustificadas em casos esporádicos serão passíveis de compensação e não serão descontadas da remuneração do empregado.

Parágrafo Décimo Segundo - 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 Terceiro - 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, salvo rescisão indireta ou rescisão contratual acordada.

Parágrafo Décimo Quarto - O saldo de horas crédito não compensado no período de 1 (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 Quinto - Fica estabelecido que, no período compreendido entre 1 (uma) hora antes do início do primeiro expediente e 2 (duas) horas após o término do segundo expediente inclusive no horário do meio dia, respeitando intervalo mínimo de 1 (uma) hora e máximo de 2(duas) horas, 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 Sexto - A Empresa disponibilizará ao empregado, a qualquer momento, o acesso e acompanhamento do saldo de horas débito ou crédito.

Parágrafo Décimo Sétimo - Quando houver a necessidade de trabalho superior à jornada normal ou especial 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 Oitavo - Obedecidas as regras de competência interna, a EMBRAPA poderá expedir instrução de serviço, de comum acordo com o SINPAF, 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 Nono - 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.

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

Parágrafo Vigésimo Terceiro – Os empregados que realizam horas extras, inclusive os habituais, poderão optar por receber em pecúnia ou compensar essas horas, mediante comunicação prévia ao superior imediato.

Parágrafo Vigésimo Quarto – A EMBRAPA reconhecerá o trabalho considerado serviço essencial e/ou contínuo, nos dias de ponto facultativo, de forma equivalente ao trabalho em dias de feriados, pagando as horas extras, consoante Cláusula 3.11, ou permitindo o acúmulo no banco de horas, nos termos da Cláusula 6.2, parágrafo Quarto.

Parágrafo Vigésimo Quinto – As horas crédito serão compensadas com acréscimo de 50% para dias úteis, sábados e ponto facultativo e com acréscimo de 100% para domingos e feriados.

CLÁUSULA 6.6 – ABONO DE PONTO POR DESASTRES NATURAIS - A EMBRAPA abonará por uma semana o ponto de empregados que sejam vítimas de desastres naturais com prejuízo em seus bens materiais.

CLÁUSULA 6.7 – Do Abono por Inviabilidade de Transporte Pós-Exame - Fica assegurado o abono integral da jornada de trabalho no dia em que o empregado realizar exames médicos ou laboratoriais, quando a sede da empresa estiver localizada a mais de 30 km (trinta quilômetros) do local da realização do exame e a empresa não fornecer transporte gratuito para o retorno do trabalhador à sede em tempo hábil para o início ou retomada da jornada laboral.

Parágrafo Único - O abono estende-se a todo período do dia de trabalho quando o empregado apresentar atestado ou declaração de comparecimento, considerando o tempo de deslocamento e a ausência de logística patronal como impeditivos para o retorno ao trabalho.

CLÁUSULA 6.8 - DIVULGAÇÃO ANUAL DO CALENDÁRIO INSTITUCIONAL - A EMBRAPA publicará, anualmente, até o dia 31 de janeiro, o Calendário Institucional de Feriados, Pontos Facultativos e Recessos, contendo a consolidação das datas nacionais, estaduais e municipais aplicáveis à localidade de cada Unidade, bem como os recessos eventualmente autorizados pela Empresa.

Parágrafo Primeiro – A publicação de que trata o caput tem por finalidade assegurar previsibilidade às rotinas de trabalho e contribuir para a qualidade de vida dos empregados, permitindo a adequada organização pessoal, familiar e logística, especialmente daqueles que atuam em localidade distinta de sua região de origem.

Parágrafo Segundo – O calendário será divulgado por meio dos boletins oficiais da EMBRAPA, disponibilizado na Intranet e afixado nos quadros de aviso das Unidades, devendo ser atualizado sempre que houver alteração decorrente de legislação, normativos da Administração Pública Federal ou decisões institucionais.

Parágrafo Terceiro – As datas constantes do calendário anual serão consideradas referência para fins de planejamento de viagens a serviço, organização de campanhas de campo, escalas de trabalho, compensação anual de horas, programação de atividades técnico-administrativas e concessão de folgas.

Parágrafo Quarto – Na hipótese de alterações excepcionais após a divulgação do calendário anual, a EMBRAPA comunicará as Unidades e os empregados com antecedência mínima de 10 (dez) dias úteis, salvo situações de força maior ou determinação legal imediata.

Parágrafo Quinto – A EMBRAPA observará, quando da elaboração do calendário institucional, a harmonização com as normas internas de jornada, compensação anual de horas e organização do trabalho previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA 6.9 - DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - A partir da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, a jornada de trabalho na Embrapa terá duração de 36 horas semanais.

CLÁUSULA 6.10 - REGISTRO DE FREQUÊNCIA - A EMBRAPA, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, se compromete a manter sistema alternativo de controle eletrônico de frequência.

Parágrafo Primeiro - A EMBRAPA adotará o controle de ponto alternativo por meio de dispositivos, como: celular, tablet e/ou computador, utilizando-se da intranet da Empresa.

Parágrafo Segundo - A EMBRAPA cumprirá o período mínimo de descanso para os empregados em retorno de viagens a serviço.

CAPÍTULO 7º – DAS FÉRIAS E LICENÇA

CLÁUSULA 7.1 - REMUNERAÇÃO/PARCELAMENTO DE FÉRIAS – O empregado que requerer poderá parcelar suas férias, sendo 1 (um) deles nunca inferior a 12 (doze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. Os períodos de férias deverão ser acordados, previamente, com o supervisor imediato.

Parágrafo Primeiro – O empregado(a) que requerer, poderá converter até 1/3 (um terço) do período de férias em abono pecuniário.

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

Parágrafo Terceiro – A EMBRAPA disponibilizará o pagamento parcelado do adiantamento de férias em até 10 (dez) vezes para todo o quadro funcional da EMBRAPA.

Parágrafo Quarto - A Empresa pagará a Gratificação de Férias a todos os seus empregados no percentual de 2/3.

Parágrafo Quinto - A Empresa permitirá que o agendamento de férias seja feito com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias.

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 (seis) horas corridas, às empregadas com filhos de até 2 (dois) anos de idade, sem 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.

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 Quinto da Cláusula 6.5 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 a empregada 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, a empregada poderá optar por um intervalo intrajornada de até 01 (uma) hora, não sendo inferior a 30 minutos.

Parágrafo Nono - Caso a mãe ou criança precisem de internação hospitalar após o parto, a licença maternidade será contada a partir da alta hospitalar, da mãe ou do bebê, o que acontecer por último.

- a.** Para ter direito a concessão da extensão prevista nesta cláusula, a empregada deve apresentar documento expedido pela respectiva instituição hospitalar que comprove a internação

SDS - Ed. Boulevard Center, Sobrelojas 11/15 | CEP: 70391-900 - Brasília-DF

www.sinpaf.org.br | sinpaf@sinpaf.org.br | (61) 2101-0950

b. A presente cláusula se aplica nas licenças maternidades que estiverem em curso no ato da assinatura do acordo e para as concedidas após a data de celebração do mesmo.

c. No caso de falecimento do prematuro, a mãe terá licença remunerada pelo prazo de 30 dias.

CLÁUSULA 7.3 - LICENÇA PATERNIDADE - Fica garantida aos empregados a licença paternidade de 60 (sessenta) dias corridos, sem quaisquer prejuízos na remuneração, para que o pai promova mútua cooperação com as necessidades do filho(a) e mãe durante o 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 ADOÇÃO - A EMBRAPA concederá aos(às) seus(suas) empregados(as) licença remunerada de 120 (cento e vinte) 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 da criança ou adolescente 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 Terceiro fará jus a licença paternidade de 60 (sessenta) 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.

CAPÍTULO 8º – DA SAÚDE E DA SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CLÁUSULA 8.1 - COMISSÃO INTERNA 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.

Parágrafo Oitavo – Fica estabelecido que os membros, titulares e suplentes, da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) serão liberados de suas atividades laborais por 1(um) período de expediente (matutino ou vespertino) mensal e não cumulativo, sem prejuízo de sua remuneração, desde que participem efetivamente das reuniões mensais da CIPA e das ações da comissão, mediante comprovação. Essa liberação deverá ser previamente acordada com a superior imediato, a fim de garantir que não haja prejuízo ao trabalho.

Parágrafo Nono - Fica estabelecido que os membros titulares da Comissão Interna da Brigada de Incêndio serão liberados de suas atividades laborais por 1(um) período de expediente (matutino ou vespertino) mensal e não cumulativo, sem prejuízo de sua remuneração, desde que participem efetivamente das reuniões mensais da Brigada e das ações da comissão, mediante comprovação. Essa liberação deverá ser previamente acordada com a superior imediato, a fim de garantir que não haja prejuízo ao trabalho.

Parágrafo Décimo – A EMBRAPA promoverá, pelo menos 1 (uma) vez ao ano, uma reunião da CIPA em cada Unidade, e também na Sede, com a participação de todos os empregados, para avaliar a implantação e implementação das ações do PCMSO.

CLÁUSULA 8.2 – SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS 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, de forma presencial, 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 RISCO (PGR) E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS (GRO) - A EMBRAPA elaborará, em cada unidade, o PGR e o GRO, 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 a 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, prevenindo 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 INDIVIDUAL (EPI) E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO COLETIVA (EPC) - É de responsabilidade da empresa, por meio do SESMT, a vigilância dos riscos ambientais e a manutenção dos EPIs e EPCs, 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 EPC's necessários em cada setor, a fim de cumprir a hierarquização do controle de risco.

Parágrafo Terceiro - A EMBRAPA deverá implantar em todas as suas unidades, o PROGRAMA DE PROTEÇÃO RESPIRATÓRIA, 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 fará constar nos seus contratos de prestação de serviço cláusulas que garantam o cumprimento das normas regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho e do ACT vigente.

Parágrafo Terceiro - Em virtude de temperaturas extremas, umidades extremas ou calor excessivo, a EMBRAPA proporcionará aos trabalhadores de campo e/ou casas de vegetação pausas térmicas e/ou descanso em abrigos adequados e climatizados.

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.

Parágrafo Primeiro - A Empresa implementará o Programa de Prevenção a Riscos Psicossociais vinculado ao PCMSO (NR-7), com apresentação semestral de relatório estatístico de afastamentos por CID F (Transtornos Mentais) ao Sindicato juntamente com o respectivo Plano de Ação para correção dos fatores

de risco psicossociais constantes do PGR/GRO.

Parágrafo Segundo - A Embrapa promoverá ações periódicas de integração para combater o isolamento social e instituir o monitoramento específico da saúde mental para todos(as) teletrabalhadores(as) em teletrabalho híbrido e integral.

CLÁUSULA 8.7 – PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR – Em cada Unidade, a EMBRAPA realizará ações de comunicação e de sensibilização sobre a importância da realização dos exames ocupacionais e sobre os benefícios para a saúde dos empregados.

Parágrafo Primeiro - A partir da assinatura deste Acordo, toda Unidade Descentralizada deverá ter no seu quadro de empregados efetivos, no mínimo: 1 (um) técnico de segurança do trabalho para aquelas que têm entre 51 e 250 empregados e 2 (dois) técnicos de segurança do trabalho para aquelas que têm mais de 251 empregados. O(s) Técnico(s) de Segurança do Trabalho deverá(ão) dedicar-se exclusivamente às atividades de segurança, higiene e medicina do trabalho", conforme consta na NR 4, da Portaria Ministerial nº 3.214/78.

Parágrafo Segundo - Em cada Unidade, a EMBRAPA realizará 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 Ocupacional Periódico, orientado para seu cargo/área/subárea e idade, em consonância com a lei.

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

Parágrafo Segundo - A Embrapa custeará despesas de viagem dos seus empregados(as) cedidos(as) e/ou 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 - Além da garantia dos exames periódicos descritos nas NR's, a EMBRAPA, a partir deste Acordo Coletivo incluirá no rol de exames periódicos os exames oftalmológicos para todos(as) os(as) empregados(as) e o exame de densitometria óssea para empregados e empregadas com mais de 45 (quarenta e cinco) anos.

Parágrafo Quinto - Além da garantia dos exames periódicos descritos nas NR's, os empregados que laboram em ambiente de trabalho sujeitos a riscos físicos, químicos ou biológicos poderão requerer por escrito ao médico responsável do SESMT que solicite exames complementares, conforme solicitação médica, a serem custeados pela EMBRAPA.

Parágrafo Sexto – Sempre que necessário, a Embrapa arcará com todos os custos para a realização de quaisquer exames e procedimentos médicos complementares solicitados para fins de avaliação periódica.

SDS - Ed. Boulevard Center, Sobrelojas 11/15 | CEP: 70391-900 - Brasília-DF

www.sinpaf.org.br | sinpaf@sinpaf.org.br | (61) 2101-0950

Parágrafo Sétimo - Aos empregados que trabalham expostos ao sol, será acrescentado em seu exame periódico uma consulta dermatológica.

CLÁUSULA 8.9 - PROGRAMA DE SAÚDE - A EMBRAPA manterá o Plano de Assistência Médica nos termos do Estatuto aprovado por Assembleia Geral e Regulamento aprovado 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, aprovado em assembleia geral de associados.

Parágrafo Primeiro - O custeio de todas as despesas com o Plano de Saúde será feito através da participação financeira da Embrapa e dos beneficiários titulares ou responsáveis financeiros, na proporção de 70% (setenta por cento) dos gastos cobertos pela Empresa e os 30% (trinta por cento) restantes pelos Beneficiários Titulares ou responsáveis financeiros.

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.

Parágrafo Terceiro - A EMBRAPA arcará com a totalidade das despesas do empregado(a) (sejam elas médicas e hospitalares, incluso medicamentos, despesas de deslocamento e coparticipação), em rede particular ou conveniada, em razão de acidente de trabalho ou doença laboral, se estendendo enquanto durar seu tratamento.

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

Parágrafo Quinto - A Embrapa arcará com os custos de coparticipação junto a Casembrapa nas terapias do TEA e TDAH para empregados e seus dependentes legais.

CLÁUSULA 8.10 - Programa de Apoio Psicológico e Social - A EMBRAPA criará o Programa de Apoio Psicológico e Social, com a disponibilização de profissionais de psicologia e serviço social em todas as unidades ou via teleatendimento, focado na saúde mental e prevenção ao adoecimento no trabalho.

CLÁUSULA 8.11 - CÁLCULO DA MENSALIDADE DO PLANO DE SAÚDE PARA APOSENTADOS - A Embrapa adotará, ou o salário de ativa ou o valor real efetivo a ser recebido pelo funcionário, o que for mais benéfico para o funcionário, para o cálculo da mensalidade do plano de saúde, quando da sua aposentadoria.

CLÁUSULA 8.12 - PROTEÇÃO ÀS GESTANTES E LACTANTES - A EMBRAPA assegurará às suas empregadas gestantes e lactantes, estagiárias, bolsistas e terceirizadas, 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 8.13 – PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES IDOSOS – A EMBRAPA revisará e reajustará as rotinas de trabalho dos(as) empregados(as) com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, adequando-as ao que dispõe a Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso).

Parágrafo Único – A EMBRAPA proporcionará aos empregados com idade igual ou superior a 60 anos optar pelo regime de Teletrabalho, conforme Norma própria.

CLÁUSULA 8.14 - CONTRIBUIÇÃO PATROCINADORA - De modo a combater o etarismo e proteger o trabalho do (a) idoso (a), a Embrapa estenderá a contribuição da patrocinadora para a CERES até que o (a) empregado (a) complete 65 anos, idade mínima para aposentadoria segundo alteração da legislação previdenciária.

Parágrafo Único A contribuição patrocinadora da Embrapa para a CERES permanecerá enquanto o (a) empregado (a) estiver trabalhando na EMBRAPA, ainda que tenha alcançado requisitos para aposentadoria.

CLÁUSULA 8.15 JORNADA ESPECIAL PARA EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA, INCLUSIVE TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA, OU DOENÇA CRÔNICA, DEGENERATIVA OU CÂNCER - A EMBRAPA a partir da assinatura desse acordo coletivo, permitirá que o empregado com deficiência, inclusive transtorno do espectro autista, ou com doença crônica, degenerativa ou câncer, possa optar pela realização da jornada de trabalho para 6 (seis) horas e/ou teletrabalho nos moldes previstos em Norma própria, desde que comprovado por laudo médico e solicitado pelo empregado.

Parágrafo Único - Esse benefício, será concedido ao empregado(a) em até 10 (dez) dias úteis, prorrogáveis por mais 10 (dez) dias úteis, após a devida solicitação.

CLÁUSULA 8.16 – COMITÊ EXTRAORDINÁRIO DE SAÚDE DO TRABALHADOR - A EMBRAPA, a partir deste Acordo, constituirá o Comitê Extraordinário de saúde do trabalhador em suas Unidades Centrais e Descentralizadas, que contará com representantes da CIPA e do SINPAF, os quais deverão acompanhar e orientar os empregados, sobre as condições de trabalho e o aprimoramento da adequação das condições de trabalho conforme as recomendações dos órgãos de saúde Federal, estaduais/distrital e municipais e legislações pertinentes, no combate a surtos, endemias, epidemias e pandemias.

CLÁUSULA 8.17 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO – A Empresa assegura o encaminhamento a 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 8.18 - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO – A Embrapa fornecerá aos empregados, sempre que solicitado, cópia do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) devidamente atualizado, contendo informações completas e fidedignas relativas a todo o período laboral, em conformidade com o formulário e as normas vigentes estabelecidas pelo INSS, bem como com a legislação previdenciária aplicável.

Parágrafo Primeiro - O PPP deverá refletir a real atuação do empregado, incluindo funções exercidas, atividades desenvolvidas, agentes nocivos a que esteve exposto, intensidade, concentração, habitualidade e permanência, bem como os registros ambientais e de monitoração biológica.

Parágrafo Segundo - O fornecimento do PPP ocorrerá no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados da solicitação formal do empregado e /ou do sindicato.

CLÁUSULA 8.19 – FORNECIMENTO DE VACINAS – A Embrapa, nos casos de vacinas oferecidas pela rede pública de saúde, buscará apoio junto aos postos ou às secretarias de saúde a fim de possibilitar a vacinação dos empregados nas Unidades ou mutirão para vacinação no posto de saúde.

Parágrafo Único - A EMBRAPA se compromete ainda, a firmar convênios com clínicas e/ou laboratórios, a fim de viabilizar vacinas a preços mais acessíveis, vacinas não cobertas pela rede pública, contra doenças preveníveis, para empregados e dependentes.

CLÁUSULA 8.20 - ESPAÇOS DE CONVIVÊNCIA E DESCOMPRESSÃO - A Embrapa se compromete a criar e manter espaços de convivência nas dependências da Embrapa Sede e das Unidades Descentralizadas, com o objetivo de promover o bem-estar psicossocial por meio de um ambiente que favoreça o descanso, a interação humana e a redução do estresse ocupacional, durante a jornada de trabalho.

Parágrafo Único - A concepção desses espaços contará com a participação ativa da CIPA, do Comitê de Clima Organizacional e do SINPAF/Seção Sindical.

CLÁUSULA 8.21 - PROTEÇÃO À VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA - À empregada vítima de violência doméstica ou familiar, mediante apresentação de Boletim de Ocorrência ou Medida Protetiva, são garantidos pela Embrapa:

I – Estabilidade provisória no emprego por 12 (doze) meses;

II – Licença remunerada de 15 (quinze) dias consecutivos para providências de segurança e saúde;

III – Transferência prioritária para outra unidade da federação, caso solicitado pela empregada, com custeio de mudança pela Empresa, visando a garantia de sua integridade física.

CLÁUSULA 8.22 - ERGONOMIA E CONDIÇÕES FÍSICAS - A EMBRAPA ampliará o Programa de Ergonomia, realizando anualmente a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) em todos os postos de trabalho e fornecendo mobiliário e equipamentos adequados às características psicofisiológicas dos trabalhadores, conforme NR-17.

CAPÍTULO 9 – RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA 9.1 - COMISSÃO DE SINDICÂNCIA - 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.

Parágrafo Único - A EMBRAPA não punirá nem demitirá qualquer empregado, sem o prévio processo e/ou procedimento investigativo ou administrativo.

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 e Regimentos Internos das Seções Sindicais do SINPAF.

Parágrafo Único – A EMBRAPA comunicará ao SINPAF, previamente das homologações de rescisão do contrato de trabalho de seus empregados(as) para fins de assistência, salvo quando o empregado(a) manifestar interesse contrário.

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, dos dirigentes sindicais e dos convidados, de forma que todos os interessados possam livremente participar das assembleias.

CLÁUSULA 9.4 - LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS 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, 8 (oito) membros da Diretoria Nacional, com ônus pleno dos salários e encargos sociais à 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 por Seção Sindical. A Seção poderá optar, pela liberação compartilhada entre 2 (dois) dirigentes, desde que não ultrapasse o número máximo de 40 (quarenta) horas;
- d) Por 5 (cinco) horas de expediente, por mês, 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, por quadrimestre, 6 (seis) membros da Auditoria Fiscal Nacional, para participarem de reuniões de apreciação de contas do SINPAF.
- f) Por tempo integral, 1 (um) membro da diretoria da Federação das Associações dos Empregados da Embrapa (FAEE), com ônus pleno dos salários e encargos sociais à Empresa. Vedada a alteração de escolha antes de decorridos 6 (seis) meses da indicação e 12 (doze) 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.
- g) Por 4 (quatro) horas de expediente mensal serão liberados de suas atividades na empresa, até três membros do conselho fiscal sindical local, para o cumprimento de suas atividades sindicais.

Parágrafo Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo - A EMBRAPA liberará o expediente de delegados natos e eleitos em Assembleias das Seções Sindicais realizadas com finalidade específica de escolha de representantes para Plenárias Regionais, Plenária Nacional ou Congresso, desde um dia antes do início da Plenária ou Congresso até um dia depois da data prevista para o término do evento, para fins de participação no evento e locomoção, desde que a empresa seja notificada com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, sem qualquer prejuízo para os trabalhadores liberados.

Parágrafo Terceiro - Os empregados que participam da Comissão Nacional de Negociação do ACT serão liberados para participar de atividades previstas por esta Comissão.

CLÁUSULA 9.5 LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SOCIAIS DE RELEVÂNCIA

PÚBLICA - Os empregados que participam de Comitês ou Conselhos de Controle Social de Políticas

Públicas, Acadêmicos, de Fiscalização Profissional de categorias existentes nos quadros da EMBRAPA, CERES, SICOOB/Crediembrapa e Casembrapa serão liberados para participar de atividades previstas por essas instituições.

Parágrafo Único - A liberação será conforme calendário e solicitação formal das entidades e apresentação de documento comprobatório da convocação.

CLÁUSULA 9.6 - QUADRO DE AVISOS - A EMBRAPA permitirá a 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 9.7 - 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 9.8 - EVENTOS NO INTERVALO DO ALMOÇO - A EMBRAPA permitirá que o SINPAF promova eventos sindicais e culturais no horário de almoço dentro de suas bases físicas, a fim de integrar os trabalhadores.

CLÁUSULA 9.9 – DA SEDE DA SEÇÃO SINDICAL NAS UNIDADES DA EMBRAPA -

A Embrapa disponibilizará 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 9.10 – DISPENSA MENSAL - A EMBRAPA concederá liberação do ponto de 1 (um) dia por mês a todos os empregados, por ocasião do pagamento do salário, podendo esta ser fracionado em 2 (dois) períodos de meio expediente.

CLÁUSULA 9.11 - MORADIA NAS DEPENDÊNCIAS DA EMBRAPA - A partir da vigência deste Acordo, nas unidades descentralizadas onde a EMBRAPA possui imóveis utilizados pelos empregados, a empresa concederá a moradia por contrato de comodato.

Parágrafo Único – Em caso de falecimento do empregado locatário, o cônjuge enviuvado(a) terá o direito de permanecer no imóvel residencial funcional até 12 (doze) meses após a morte do referido empregado.

CLÁUSULA 9.12 - RECESSO DE FINAL/INICIO DE ANO - A EMBRAPA, por ocasião das festividades de final/início de ano, concederá a título de recesso, o período de 23 de dezembro a 02 de janeiro 2027, sem necessidade de compensação.

Parágrafo Único - Aos empregados que por necessidades inadiáveis forem convocados ao trabalho durante o recesso, será permitido o gozo de igual período (mesmo número de dias úteis), posteriormente, mediante acordo com a chefia imediata.

CAPÍTULO 10 – DISPOSIÇÕES GERAIS

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.

Parágrafo Único - A identificação dos autores ou coautores será por cargo, função e qualificação acadêmica.

CLÁUSULA 10.2 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS EMPREGADOS – A EMBRAPA prestará assistência jurídica e patrocínio advocatício necessários à defesa do empregado indiciado em inquérito policial e/ou ação penal, por ações ocorridas em estrito cumprimento de suas funções.

CLÁUSULA 10.3 – DIVERSIDADE - A EMBRAPA continuará valorizando a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e à não discriminação.

Parágrafo Único - A Empresa elaborará e disseminará materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para prevenção de quaisquer práticas de discriminação no ambiente de trabalho.

CLÁUSULA 10.4 - COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE - A Embrapa reconhece que atos discriminatórios baseados em raça, cor, etnia, religião, procedência nacional, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, características físicas ou idade (etarismo) constituem violação de Direitos Humanos e do Código de Conduta da empresa.

Parágrafo Primeiro – A Embrapa criará canais de denúncia e de combate às causas de discriminação descritas no caput, com devida investigação, via procedimento administrativo de forma anônima, confidencial e gratuita, assegurada a participação obrigatória do Sindicato.

Parágrafo Segundo – A Embrapa diligenciará os órgãos competentes para responsabilização cível, penal e administrativa da pessoa em caso de confirmação de conduta discriminatória devidamente apurada em procedimento administrativo.

Parágrafo Terceiro - A Embrapa criará políticas inclusivas para evitar quaisquer tipos de segregações ou discriminações.

CLÁUSULA 10.5 – SOBREAVISO - A Embrapa pagará as horas de sobreaviso, remuneradas com 1/3 (um terço) sobre o valor do salário hora, ao empregado designado a permanecer à disposição da Empresa, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, aguardando chamada.

Parágrafo Primeiro - Na eventualidade da chamada para o trabalho efetivo, o período trabalhado será remunerado como hora extraordinária, não sendo cumulativa com aquelas tratadas no caput.

Parágrafo Segundo - A permanência à disposição da Empresa, na forma do caput, fica limitada ao máximo de 96 (noventa e seis) horas/mês ou em 2 (dois) finais de semana por mês, conforme o caso, independente da atividade exercida.

CLÁUSULA 10.6 – ISONOMIA DE BENEFÍCIOS - A EMBRAPA garantirá a isonomia entre os benefícios pagos aos empregados independentemente da data de admissão, não havendo possibilidade de redução de benefícios.

Parágrafo Primeiro: A licença-prêmio passa a vigorar para todos os empregados, conforme concedida àqueles admitidos até 30 de abril de 1998.

Parágrafo Segundo: O pagamento de anuênios passa a vigorar para todos os empregados, conforme praticado para aqueles admitidos até 30 de abril de 1998.

Parágrafo Terceiro – O parcelamento do adiantamento de férias em até 10 (dez) vezes passa a vigorar para todos os empregados, conforme praticado para aqueles admitidos até 30 de abril de 1998.

SDS - Ed. Boulevard Center, Sobrelojas 11/15 | CEP: 70391-900 - Brasília-DF

www.sinpaf.org.br | sinpaf@sinpaf.org.br | (61) 2101-0950

CLÁUSULA 10.7 – MANUTENÇÃO DE ELEGIBILIDADE - Fica assegurado ao Empregado, que permanecer afastado em virtude de acidente de trabalho por até 6 (seis) meses, a participação no processo de avaliação.

CLÁUSULA 10.8 – TELETRABALHO HÍBRIDO E INTEGRAL - A EMBRAPA, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, adotará a modalidade de teletrabalho (trabalho) híbrido e integral em todas as Unidades Centrais e Descentralizadas, para as atividades compatíveis.

Parágrafo Primeiro - A EMBRAPA proporcionará aos empregados com deficiência e/ou maiores de 60 (sessenta) anos optarem pelo regime de Teletrabalho.

Parágrafo Segundo - A EMBRAPA garantirá a readequação das atividades para que sejam teletrabalháveis aos empregados idosos ou com deficiência sempre que solicitado.

Parágrafo Terceiro - A jornada de trabalho, composta por atividades presenciais e remotas, será definida conforme a natureza das atividades de cada empregado, em comum acordo com o supervisor imediato.

Parágrafo Quarto - A EMBRAPA fará revisão, juntamente com o SINPAF, 12 (doze) meses após aprovação e implementação da Norma, com intento de se avaliar sua aplicabilidade e promover adequações à realidade prática do contexto de trabalho, desde que não resultem, direta ou indiretamente, em prejuízos ao empregado.

Parágrafo Quinto - Os empregados que comprovadamente realizem alguma atividade em computador como por exemplo o processamento de dados de análise, elaboração de laudos e relatórios entre outros que possam ser executados à distância ou remotamente, farão jus à opção do regime de teletrabalho híbrido assim como os demais empregados da área administrativa.

CLÁUSULA 10.9 - AÇÕES CONTRA PANDEMIAS, ENDEMIAS E EPIDEMIAS – A EMBRAPA manterá ações preventivas e de monitoramento, para todos os seus empregados, contra pandemias, endemias e epidemias de contágio direto, tais como distanciamento social, utilização de máscaras, bem como afastamento imediato dos contaminados ou com quem o mesmo teve contato, enquanto não houver vacinação para essas situações.

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

Parágrafo Segundo - Sempre que surgir um caso confirmado ou suspeito, a EMBRAPA, por meio de seu SESMT e CIPA, deverá iniciar investigação para verificação denexo causal com atividade ou ambiente de trabalho para a produção da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).

CLÁUSULA 10.10 - REVISÃO DOS CONTRATOS - A EMBRAPA procederá a revisão imediata nos acordos e contratos firmados com a CERES (Previdência Complementar) que estejam em desacordo com a legislação previdenciária vigente ou com a capacidade contributiva dos participantes.

Parágrafo Único - Será garantida a participação do SINPAF na renegociação.

CLÁUSULA 10.11 – RECOMPOSIÇÃO DO QUADRO - O SINPAF participará dos termos da recomposição do quadro funcional da EMBRAPA, inclusive quanto ao número de vagas para recomposição e suas modalidades.

Parágrafo Primeiro - A Embrapa buscará, junto aos órgãos superiores, recursos para a convocação e
SDS - Ed. Boulevard Center, Sobrelojas 11/15 | CEP: 70391-900 - Brasília-DF
www.sinpaf.org.br | sinpaf@sinpaf.org.br | (61) 2101-0950

contratação dos aprovados no concurso atualmente em vigência;

Parágrafo Segundo - A Embrapa, juntamente com o Sinpaf, fará estudo permanente com objetivo de apurar a necessidade de recomposição do quadro de pessoal nas UCs e nas UD's para todos os cargos

Parágrafo Terceiro - O estudo referido na cláusula acima contemplará critérios de proporcionalidade dos cargos e atividades, respeitados os níveis hierárquicos.

Parágrafo Quarto - Constatada a insuficiência de pessoal, a Embrapa buscará, junto aos órgãos superiores, recursos e aprovação de edital de concurso público.

CLÁUSULA 10.12 - MANUTENÇÃO DE DIREITOS E BENEFÍCIOS AOS NOVOS

CONCURSADOS - A Embrapa assegurará a todo empregado aprovado em concurso público para cargo de nível superior ao anterior exercido na empresa, a manutenção da contagem de tempo de serviço para fins de anuênio, quinquênio e demais licenças e manterá do vínculo anterior:

- I. A matrícula funcional do empregado.
- II. O regime de trabalho anterior, teletrabalho ou presencial
- III. A elegibilidade para entrar em Programa Corporativo de Pós-graduação Stricto Sensu ou de cientista visitante

CLÁUSULA 10.13 REVISÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUTA E INTEGRIDADE

- A EMBRAPA constituirá um grupo de trabalho paritário com o SINPAF para, em até noventa (90) dias após a assinatura do ACT, revisar o Código de Ética, Conduta e Integridade da empresa, com aplicação logo após a conclusão dos trabalhos.

CLÁUSULA 10.14 – LIBERAÇÃO PARA COMPETIÇÃO DESPORTIVA OFICIAL - A

EMBRAPA considerará como efetivo exercício, para todos os efeitos legais, e abonará o ponto do período em que o(a) atleta empregado da Embrapa estiver convocado para integrar representação nacional, estadual ou municipal, inclusive na modalidade Sênior, em treinamento ou competição desportiva no País ou no exterior, desde que apresentado o documento de Convocação Oficial da entidade desportiva competente, sendo liberado o ponto nos dias de treinamento oficial ou jogos oficiais, sem prejuízo para o trabalhador.

CLÁUSULA 10.15 – TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL – A EMBRAPA, em virtude do fechamento do Acordo Coletivo, descontará, de todos os seus empregados, EXCETO dos empregados filiados, a importância de 2% (dois por cento) do seu salário bruto do empregado, em favor do SINPAF.

Parágrafo Primeiro – É garantido o direito de oposição ao desconto desta contribuição ao(a) empregado(a), a ser exercido no prazo de 10(dez) dias corridos contados da data de assinatura deste acordo, individualmente e por escrito, encaminhado por e-mail a Seção Sindical.

Parágrafo Segundo - O desconto da Contribuição Negocial deverá ocorrer na folha de pagamento do mês subsequente ao envio de listagem do SINPAF dos empregados que se opuseram ao desconto e o repasse ao SINPAF no prazo de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Terceiro - O desconto a que se refere esta cláusula será revertido em favor do SINPAF e se destinará ao custeio da campanha salarial.

Parágrafo Quarto - A EMBRAPA remeterá ao SINPAF, relação contendo nomes e valores individuais descontados com o respectivo percentual.



CLÁUSULA 10.16 - CUSTEIO DE ANUIDADE PROFISSIONAL - A Embrapa arcará com o custo referente à anuidade profissional do Conselho de Classe dos funcionários cuja manutenção do seu registro ativo seja pré-requisito para execução de sua função na empresa.

Brasília, DF _____, 2026

**Silvia Maria Fonseca S.
Massruhá**

Empresa Brasileira de Pesquisa
Agropecuária - EMBRAPA

Jean Kleber de Sousa Silva

Sindicato Nacional dos trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário –
SINPAF