



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

## PAUTA DO ACT 2019/2020 EMBRAPA – PROPOSTAS ENVIADAS PELAS SEÇÕES SINDICAIS E TRABALHADORES(AS)

Em **vermelho** na primeira coluna as sugestões incluídas na pauta. Comentários e justificativas em **vermelho** nas colunas 2 e 3

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES ACT 2019/2020	PROPOSTAS	COMENTÁRIOS
<p><b>CLÁUSULA 1.1 –VIGÊNCIA E DA DATA-BASE</b> - As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020 e a data-base da categoria em 1º de maio, garantindo-se a retroatividade dos benefícios independente da data de fechamento do próximo acordo à data-base estabelecida.</p>	<p><b>CLÁUSULA 1.1 – VIGÊNCIA E DA DATA-BASE</b> - As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de <b>1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2021</b> e a data-base da categoria em 1º de maio, garantindo-se a retroatividade dos benefícios independente da data de fechamento do próximo acordo à data-base estabelecida. <b>(SS RORAIMA)</b> <b>Será abordado nas negociações e caso seja consenso com a Embrapa será levado a deliberação pela categoria</b></p> <p>Mudar a data base da categoria, pois todo o processo de elaboração de ACT fica concentrado no final e no início do ano, período em que a maioria dos empregados está de férias <b>(SS AGROBIOLOGIA)</b> <b>Será abordado nas negociações e caso seja consenso com a Embrapa será levado a deliberação pela categoria</b></p>	<p>Aumento da vigência para 2 (dois) anos, devido os desgastes no longo prazo nas negociações, além dos custos financeiros com despesa do SINPAF com Comissão de Negociação. <b>(SS RORAIMA)</b></p> <p>Todo o processo de elaboração de ACT fica concentrado no final e no início do ano, período em que a maioria dos empregados está de férias <b>(SS AGROBIOLOGIA)</b></p> <p>Sugiro inserir a mudança do ACT para o segundo semestre de cada ano, afim de minimizar os desgastes com reuniões e negociações, também, favorecendo uma maior assertividade</p>



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

		nos valores com pertinência aos anseios da categoria dos trabalhadores. <b>(SS SÃO CARLOS)</b>
<b>Parágrafo Único</b> – A Embrapa garantirá a manutenção das cláusulas pactuadas no presente acordo até que se celebre um novo ACT, seja na via administrativa ou judicial.		Muito importante garantir uma “ultratividade” negociada em ACT <b>(SS PANTANAL)</b>  Em virtude da mudança de entendimento em relação à ultratividade, é de extrema importância lutar tanto pela manutenção das cláusulas até o fim da negociação (seja administrativa ou judicial) como garantir a retroatividade dos benefícios. <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA - Comentários Assessoria Jurídica)</b>
<b>CLÁUSULA 1.2 – ABRANGÊNCIA</b> - 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, fundações, autarquias ou qualquer outra personalidade jurídica, com EXCEÇÃO do Estado de São Paulo onde a representação é restrita à esfera pública, com abrangência territorial nacional.	INCLUIR: TRANSFERÊNCIA DE TECNOLOGIA AGROPECUÁRIA (dentro a abrangência da categoria de trabalhadores da nossa base) Estudar impactos, benefícios e riscos da possibilidade de filiação de prestadores de serviços e terceirizados <b>(SS PANTANAL)</b> <b>Temos que manter a determinação estatutária e carta sindical do SINPAF, o que impede tal inclusão na pauta de negociações</b>	É uma discussão que teremos que fazer com profundidade e amplitude, depois da implementação da reforma trabalhista e a terceirização irrestrita, a não previsão de concursos públicos, o envelhecimento do quadro de filiados e eventuais reduções da base do Sinpaf por PDI/PDV ou demissões compulsórias (cláusula possível na potencial reforma da previdência) <b>(SS PANTANAL)</b>
<b>CLÁUSULA 1.3 – GARANTIA DE CUMPRIMENTO DO ACORDO</b> - A Embrapa prestará esclarecimentos aos seus empregados e ao SINPAF, sempre que formalmente solicitados, em um prazo máximo de 10		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>(dez) dias úteis, prorrogáveis por mais 10 (dez) dias úteis, a contar da data da comunicação.</p>		
<p><b>Parágrafo Único</b> – Atendendo ao que dispõe o artigo 613 parágrafos oitavo da CLT, aquele que der causa ao descumprimento, responderá com multa de 2,5% (dois virgula cinco por cento) sobre a referência SC01, por <b>empregado, por mês e por descumprimento de cada cláusula</b>, por descumprimento das cláusulas acordadas, que será revertido a parte prejudicada, sem eximir a responsabilidade da Empresa em cumprir integralmente o presente acordo.</p>	<p>Separar a cláusula e deixa-la independente do caput – INSERIR UMA NOVA CLÁUSULA - MULTA NORMATIVA</p> <p>Estabelecer a unidade de tempo para o cálculo da multa: DIA, SEMANA ou MÊS E multiplicar <b>POR CLÁUSULA e POR TRABALHADOR PREJUDICADO (SS PANTANAL)</b></p> <p>.... com multa de 2,5% sobre a referência SC01 por <b>empregado, por mês e por descumprimento de cada cláusula.... (SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b></p> <p><b>Solicitação atendida conforme destaque no texto</b></p>	<p>Em negociação: Avaliar tática de barganhar multa diária para ao menos garantir multa mensal por cláusula não cumprida, multiplicada por cada trabalhador que tenha tido o seu direito ofendido <b>(SS PANTANAL)</b></p> <p>A multa proposta é extremamente baixa pelo descumprimento do ACT. É fundamental existir uma multa elevada para inibir a direção da empresa e tentar coibir o descumprimento do referido acordo coletivo. <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b></p> <p><b>Cláusula prioritária durante as negociações (SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b></p>
<p><b>CLÁUSULA 2.1 – REAJUSTE E DA CORREÇÃO SALARIAL</b> - A Embrapa reajustará o salário de seus empregados, a partir de 01/05/2019, aplicando sobre os salários vigentes em 30/04/2019 o índice com base no IPCA do período (01/05/2018 a 30/04/2019), recomposição de perdas (ACT 2016/2017, 2017/2018</p>	<p><b>CLÁUSULA 2.1 – REAJUSTE E DA CORREÇÃO SALARIAL</b> - A Embrapa reajustará o salário de seus empregados, a partir de 01/05/2019 e <b>01/05/2020</b>, aplicando sobre os salários vigentes em 30/04/2019 o índice com base no IPCA do período (01/05/2019 a 30/04/2020), recomposição de perdas (ACT</p>	<p>Na vigência do ACT por 2 anos, o reajuste ocorrerá na respectiva data base. Ou seja, o IPCA de cada será aplicado na data base. <b>(SS RORAIMA)</b></p> <p>Isso proporcionaria um ganho real para</p>



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

e 2018/2019), PIB Agrícola do período anterior, a todos os empregados.	2016/2017, 2017/2018 e 2018/2019), PIB Agrícola do período anterior, a todos os empregados. <b>(SS RORAIMA) Será abordado nas negociações e caso seja consenso com a Embrapa será levado a deliberação pela categoria</b>	a categoria, mesmo que improvável, é fundamental inserir essa cláusula ano após ano para que se concretize e ganhe cada vez mais força esse entendimento <b>(SS PANTANAL)</b>  <b>Cláusula prioritária durante as negociações (SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b>
<b>CLÁUSULA 2.2 – FORMA DE PAGAMENTO</b> - A Embrapa se compromete a efetuar o pagamento dos salários até o quinto dia útil do mês subsequente.		Importante continuar constando no ACT, uma vez que há alteração legal se consolidando no sentido de “socorrer” empresas recaindo sobre as folhas de pagamento dos trabalhadores (se não estamos enganados o famigerado PLS 9215) além de pedaladas na previsão orçamentária do novo governo federal <b>(SS PANTANAL)</b>
<b>Parágrafo Único</b> – 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.		
<b>CLÁUSULA 2.3 – DESCONTOS AUTORIZADOS</b> - O repasse dos valores das contribuições ao SINPAF dar-se-á em até 04 (quatro) dias úteis, contados da data do efetivo desconto.		
<b>CLÁUSULA 2.4 – DESCONTOS NÃO AUTORIZADOS</b> - A Embrapa não realizará quaisquer descontos em folha de pagamento, a título de		



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

restituição de valores creditados indevidamente aos seus empregados, sem a devida comunicação prévia, com a justificativa fundamentada do ocorrido.		
<b>Parágrafo Primeiro</b> - 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.		
<b>Parágrafo Segundo</b> - Os valores de multas de trânsito serão cobrados pela Embrapa, respeitando-se o limite mensal de 15% (quinze por cento) do salário do empregado, independente de cargo ou função.		
<b>Parágrafo Terceiro</b> – O desconto a que se refere o parágrafo segundo, só será efetuado após a finalização do relatório do processo administrativo que apontou o empregado como sendo o responsável pela causa da ocorrência.		
<b>CLÁUSULA 3.1 – ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO</b> - 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.		
<b>Parágrafo Primeiro</b> - 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, mediante solicitação formal do empregado (a) e comprovação da ocorrência.		
<b>Parágrafo Segundo</b> - No caso do (a) empregado (a) já ter recebido a antecipação do 13º salário, a Embrapa procederá a sua atualização, efetivando o		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

pagamento com base no salário vigente na data da internação ou da ocorrência que tenha caracterizado a emergência.		
<b>Parágrafo Terceiro</b> – 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.		
<b>CLÁUSULA 3.2 – ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE</b> - A Embrapa, na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, pagará o adicional de periculosidade com base no salário-base do empregado e o adicional de insalubridade tendo como base de cálculo a referência SB01 da tabela salarial vigente.		Aqui estará um dos maiores desafios para os próximos anos. Importante considerarmos que os gestores tentarão buscar respaldo na ausência dos laudos (que é dever da Empresa produzir) para suspender direitos, alinhando-se ao governo atual ( <b>SS PANTANAL</b> )  <b>Cláusula prioritária durante as negociações (SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b>
<b>Parágrafo Primeiro</b> – Nas Unidades onde for constatada qualquer alteração nas condições de trabalho, e na impossibilidade de inspeção por profissional do quadro da Empresa, a Embrapa contratará empresa para elaboração de novos laudos de insalubridade e periculosidade, em um prazo máximo de 6 (seis) meses do recebimento da carta de solicitação da Unidade, CIPA, SESMT ou SINPAF.	Além do Laudo Técnico de Insalubridade e Periculosidade incluir aqui o Laudo Técnico de Aposentadoria Especial ( <b>SS PANTANAL</b> ) <b>Será abordado nas negociações e caso seja consenso com a Embrapa será levado à deliberação pela categoria.</b>	O regramento legal que rege o direito previdenciário é diferente do trabalhista e, vislumbrando a possibilidade de prolongamento da vida laboral dos trabalhadores, a possibilidade da aposentadoria especial poderá significar o usufruto em vida deste direito ( <b>SS PANTANAL</b> )
<b>Parágrafo Segundo</b> – Fica assegurada ao SINPAF a	Fica assegurada ao SINPAF a indicação de 2	As substâncias, as medições e a



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>indicação de dois representantes para acompanhar a elaboração de laudos técnicos de insalubridade e periculosidade, ficando desde já estabelecido que, não havendo indicação de representantes por parte do SINPAF, no prazo de 15 (quinze) dias após ser notificado, o laudo emitido será aceito como definitivo na caracterização da insalubridade ou periculosidade.</p>	<p>representantes, <b>sendo um deles Profissional técnico em Segurança do Trabalho contratado pelo SINPAF</b>, para acompanhar a elaboração de laudos técnicos de insalubridade e periculosidade, ficando desde já estabelecido que, não havendo indicação de representantes por parte do SINPAF, no prazo de 15 (quinze) dias após ser notificado, o laudo emitido será aceito como definitivo na caracterização da insalubridade ou periculosidade <b>(SS AGROBIOLOGIA) a Seção Sindical pode indicar o profissional com qualificação necessária para acompanhar os trabalhos</b></p>	<p>análise são muito específicas e tem termos bem complexos, o que exige a presença de um profissional capacitado para acompanhar o processo. <b>(SS AGROBIOLOGIA)</b></p>
<p><b>Parágrafo Terceiro</b> – A Embrapa notificará a seção sindical a vinda do técnico, com 15 (quinze) dias úteis de antecedência do início dos trabalhos.</p>		
<p><b>Incluir parágrafo</b></p>	<p>A Embrapa fará constar em seu termo de referência de contratação dos técnicos que produzirão o LTIP e o LT de Aposentadoria Especial as cláusulas do ACT que tratam da insalubridade e periculosidade acordadas entre sindicato e empresa, de forma que os técnicos emitam seus pareceres periciando as atividades e ambientes laborais que incluam as previsões constantes no ACT. Na ausência desta observância, a Comissão de Avaliação do Laudo de Insalubridade e Periculosidade poderá embasar a lista dos trabalhadores que terão direito a insalubridade e a periculosidade com base na interpretação do texto do ACT. <b>(SS PANTANAL) será abordado nas rodadas de negociação</b></p>	<p>Importante fazermos constar as previsões do ACT nos Laudos Técnicos – para mitigar recursos de não pagamento de direitos por ausência de laudos <b>(SS PANTANAL)</b></p>
<p><b>Parágrafo Quarto</b> - A Embrapa, ao receber o laudo técnico de insalubridade e periculosidade, fornecerá</p>		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>cópia do mesmo oficialmente à Seção Sindical da Unidade onde foi realizado o laudo técnico original.</p>		
<p><b>Parágrafo Quinto</b> - Na implementação do laudo técnico de insalubridade e periculosidade, a Unidade fica obrigada a montar uma Comissão de Avaliação de Periculosidade e Insalubridade, em até 15 (quinze) dias úteis, composta por 6 (seis) membros: 3 (três) indicados pela Embrapa e 3 (três) indicados pelo SINPAF, sendo essa comissão permanente, que terá as seguintes atribuições:</p>		
<p><b>a)</b> analisar o 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, solicitará reavaliação técnica para os ambientes assim identificados;</p>		<p>Aqui caberia também a indicação de um profissional especializado, contratado pelo SINPAF</p>
<p><b>b)</b> identificar nominalmente os empregados expostos à condição insalubre ou perigosa para fins de percepção do respectivo adicional, inclusive nas condições descritas nos demais parágrafos desta cláusula, com encaminhamento do relatório com as recomendações nominais de inclusão, exclusão ou mudança dos adicionais ao DGP - Departamento de Gestão de Pessoas ou ao SGP - Setor de Gestão de Pessoas da Unidade.</p>		<p>Aqui caberia também a indicação de um profissional especializado, contratado pelo SINPAF</p>
<p><b>c)</b> garantir a isonomia na concessão do adicional de insalubridade de forma que empregados(as) que realizem as mesmas atividades em condições semelhantes recebam o mesmo percentual de insalubridade.</p>		
<p><b>Parágrafo Sexto</b> - A Embrapa pagará um adicional</p>	<p>Incluir: comissões internas de brigadistas de incêndio</p>	<p>Foi Excluído o termo “proporcional ao</p>





filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>equivalente à periculosidade, aos empregados que exercem funções como: escaladores de árvores; operadores de motosserras; 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, exposição a espécie similares ou animais peçonhentos; pelo manuseio de eletricidade de baixa tensão; empregados que realizam trabalhos de pesquisa em áreas indígenas que estejam executando atividades classificadas como de periculosidade, vinculada ao período autorizado pela AV - Autorização de Viagem; empregados que realizam atividades desenvolvidas na água com profundidade acima de 1 (um) metro, bem como embarcados e outros casos que vierem a ser definidos pela Empresa, observada a norma interna.</p>	<p>e operadores de motosserras (<b>SS PANTANAL</b>) Incluído os operadores de motosserras</p>	<p>tempo de exposição às atividades”. (será debatido entre os membros do SINPAF participantes da negociação)</p> <p>O ideal é que conste expressamente: “de forma integral independentemente do tempo de exposição às atividades”, pois a legislação permite interpretação diversa do pretendido, caso não esteja expreso o afastamento desta limitação:</p> <p>Súmula nº 364 - TST Adicional de Periculosidade - Exposição Eventual, Permanente e Intermitente I - Faz jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dar-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-OJs nº 05 - Inserida em 14.03.1994 e nº 280 - DJ 11.08.2003) II - A fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivas. (ex-</p>
---	---	--



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

		<p>OJ nº 258 - Inserida em 27.09.2002)</p> <p>Súmula nº 47 do TST INSALUBRIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.</p> <p>Para o MTE, a portaria que tratava deste assunto foi revogada (n. 3.311/1989) sem que fosse regulamentada outra interpretação nesse sentido. <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA - Comentários Assessoria Jurídica)</b></p>
<p><b>Parágrafo Sétimo</b> - A Embrapa 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.</p>	<p>Para que não gere dúvida interpretação, o ideal seria constar expressamente <b>“ainda que haja conflito ou ausência de previsão da atividade como insalubre em norma interna de Engenharia e Segurança do Trabalho”</b>. <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA - Comentários Assessoria Jurídica)</b></p> <p><b><i>Será abordado nas rodadas de negociação</i></b></p>	
<p><b>Parágrafo Oitavo</b> – A Embrapa incluirá em sua norma de Saúde e Segurança no Trabalho os critérios para trabalho em céu aberto que exponha os trabalhadores</p>	<p>Incluir um prazo para que esta cláusula não permaneça inerte. <b>(SS PANTANAL)</b></p>	



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

ao frio excessivo e às condições extremas de baixa umidade do ar e calor excessivo, visando a minimização e/ou eliminar a exposição dos trabalhadores a atividades penosas, <b>no prazo máximo de 90 dias a partir da assinatura deste acordo.</b>	<b>Prazo inserido no parágrafo</b>	
<b>Parágrafo Nono</b> - Os SGP's têm o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da entrega dos relatórios, para efetuarem as alterações orientadas pela Comissão de Avaliação de Periculosidade e Insalubridade, prevista no Parágrafo Quinto desta cláusula.		
<b>Parágrafo Décimo</b> - A Embrapa pagará os totais dos adicionais de insalubridade e/ou periculosidade aos empregados indicados pelo Laudo Técnico de Insalubridade e Periculosidade, retroativamente à data de início da exposição limitadas aos preceitos legais (até 5 anos de retroatividades a partir da implantação do laudo).		É essencial garantir essa cláusula em ACT, pois estamos prestes a encarar a PEC 300/2018 <b>(SS PANTANAL)</b>
<b>Parágrafo Décimo Primeiro</b> - A Embrapa fornecerá aos trabalhadores e ao SINPAF, anualmente, um levantamento epidemiológico detalhado de todos os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais ocorridas com empregados da empresa, assim como um histórico com os dados disponíveis de como essas condições evoluíram ao longo dos anos. Neste levantamento deverá constar também dados específicos de distúrbios psíquicos, psicossomáticos ou indicativos de estresse.	A Embrapa fornecerá aos trabalhadores e ao SINPAF, anualmente, um levantamento epidemiológico detalhado de todos os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais ocorridas com empregados da empresa, assim como um histórico com os dados disponíveis de como essas condições evoluíram ao longo dos anos. Neste levantamento deverá constar também dados específicos de distúrbios psíquicos, psicossomáticos ou indicativos de estresse. <b>(SS PANTANAL)</b> <b>Parágrafo inserido</b>	
<b>Parágrafo Décimo Segundo</b> - A Embrapa permitirá o acompanhamento do SINPAF, ou qualquer	<b>Parágrafo Décimo Primeiro</b> - A Embrapa aceitará sem questionamento o acampamento do sindicato em	



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

profissional por ele indicado, em perícias que envolvam seus empregados.	qualquer perícia dentro de suas dependências. <b>(SS PELOTAS)</b> Parágrafo inserido	
<b>CLÁUSULA 3.3 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO</b> - A Embrapa aumentará, a partir de 01/05/2019, o valor facial do auxílio alimentação/refeição com base no IPCA do período (01/05/2018 a 30/04/2019), recomposição de perdas (ACT 2016/2017, 2017/2018 e 2018/2019), PIB Agrícola do período anterior, considerando-se 30 (trinta) dias de fornecimento, mantidas as normas vigentes.		O auxílio alimentação é ferramenta de distribuição mais equitativa de renda e de justiça social, uma vez que, proporcionalmente, impacta de forma mais expressiva dentre os menores salários da empresa. Portanto, defende-lo irrestritamente é defender os mais frágeis embrapianos. <b>(SS PANTANAL)</b>  <b>Cláusula prioritária durante as negociações (SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b>
<b>Parágrafo Primeiro</b> - A participação dos empregados nos custos de auxílio refeição/alimentação será uniforme, à razão de 1,5% (um e meio por cento) sobre o valor mensal do benefício concedido.		<b>Cláusula prioritária durante as negociações (SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b>
<b>Parágrafo Segundo</b> - O auxílio alimentação/refeição será fornecido a todos os empregados, com exceção dos seguintes casos:		
<b>a)</b> empregados com contrato de trabalho suspenso;		
<b>b)</b> empregados cedidos a outros órgãos e que dele já recebam o benefício;		
<b>c)</b> empregados em benefício pelo INSS por período superior a 12 (doze) meses, exceto aqueles afastados em decorrência de acidente de trabalho;		
<b>Parágrafo Terceiro</b> - A Embrapa se responsabilizará		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

pelo pagamento/devolução aos seus empregados do auxílio fornecido, caso a empresa fornecedora venha a ter problema de insolvência e/ou tenha seus créditos rejeitados nos estabelecimentos fornecedores.		
<b>Parágrafo Quarto</b> - Esse benefício será liberado até o 5º (quinto) dia útil do mês em que se faz jus ao mesmo.		
<b>Parágrafo Quinto</b> - A Embrapa no mês de dezembro, fornecerá o 13º Tíquete alimentação/refeição.		Esta cláusula acaba por emperrar o processo. Não há necessidades deste benefício. <b>(SS AGROBIOLOGIA)</b>
<b>Parágrafo Sexto</b> – A Embrapa se compromete, no prazo de 90 (noventa) dias, a contar da assinatura do presente acordo, a atualizar a norma de que versa sobre o auxílio alimentação/refeição, principalmente quanto aos valores estabelecidos neste ACT.		
<b>CLÁUSULA 3.4 – FORNECIMENTO DE CAFÉ DA MANHÃ</b> - A Embrapa fornecerá café da manhã gratuito, no início do primeiro expediente de trabalho a todos empregados, respeitando a qualidade, cardápio nutricional e adequação a cada região.	<b>CLÁUSULA 3.4 – FORNECIMENTO DE CAFÉ DA MANHÃ</b> - A Embrapa fornecerá café da manhã gratuito, através de do fornecimento do ticket café da manhã, equivalente ao valor de 50% do valor dia do ticket alimentação, por dia de trabalho efetivo, início do primeiro expediente de trabalho a todos os empregados. <b>(SS RORAIMA)</b> <i>Será abordado nas rodadas de negociação</i>	O objetivo é aperfeiçoar o processo atual, possibilitando o trabalhador levar o seu café da manhã com a liberdade de escolha e sua dieta de alimentação. <b>(SS RORAIMA)</b>
<b>Parágrafo Único</b> - Ficam asseguradas às Seções Sindicais a apreciação e sugestão do cardápio elaborado pela Unidade.	<b>EXCLUIR (SS RORAIMA)</b> <i>Será abordado nas rodadas de negociação</i>	
<b>CLÁUSULA 3.5 – AUXÍLIO CRECHE/PRÉ-ESCOLA/BABÁ E ESCOLA</b> - A Embrapa, em substituição ao benefício relativo à manutenção de creche, observada a legislação vigente, concederá auxílio mensal aos empregados com filhos ou	<b>CLÁUSULA 3.5 – AUXÍLIO CRECHE/PRÉ-ESCOLA/BABÁ E ESCOLA</b> - A Embrapa, em substituição ao benefício relativo à manutenção de creche, observada a legislação vigente, concederá auxílio mensal aos empregados com filhos ou	Cláusula prioritária durante as negociações <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b>



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

dependentes legais até o fim do ano em que a criança completar **14 (doze) anos de idade**, no valor de R\$ 600,00(seiscentos reais) por dependente, facultada à Empresa a instalação de creches ou celebração de convênios.

dependentes legais até o fim do ano em que a criança completar 12 (doze) anos de idade, no valor de R\$600,00(seiscentos reais) por dependente, facultada à Empresa a instalação de creches ou celebração de convênios.

A comprovação necessária para o recebimento deste benefício será feita através de certidão de nascimento do dependente até a idade de 5 anos, a partir de quando se torna necessário a apresentação mensal de comprovante que conste a frequência do dependente em uma instituição de ensino. **(SS CERRADOS)**

**CLÁUSULA 3.5 - AUXÍLIO CRECHE/PRÉ-ESCOLA/BABÁ E ESCOLA** - A Embrapa, em substituição ao benefício relativo à manutenção de creche, observada a legislação vigente, concederá auxílio mensal aos empregados com filhos ou dependentes legais até o fim do ano em que a criança completar **14 (doze) anos de idade**, no valor de R\$600,00(seiscentos reais) por dependente, facultada à Empresa a instalação de creches ou celebração de convênios. **(SS PELOTAS)**

**CLÁUSULA 3.5 - AUXÍLIO CRECHE/PRÉ-ESCOLA/BABÁ E ESCOLA** - A Embrapa, em substituição ao benefício relativo à manutenção de creche, observada a legislação vigente, concederá auxílio mensal aos empregados com filhos ou dependentes legais até o fim do ano em que a criança

14 anos é a idade escolar correspondente ao nono e último ano do ensino fundamental, razão pela qual se consubstancia como melhor marco temporal para o encerramento do benefício. **(SS PELOTAS)**



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

	<p>completar 13 (doze) anos de idade, no valor de R\$600,00(seiscentos reais) por dependente, facultada à Empresa a instalação de creches ou celebração de convênios. <b>(SS FORTALEZA)</b></p> <p><i>Alterada a proposta para idade limite 14 anos</i></p>	
<p><b>Parágrafo Único</b> - Esse benefício será concedido também por ocasião da 13ª parcela, mediante comprovação da despesa.</p>		
<p><b>CLÁUSULA 3.6 – AVALIAÇÃO DO SISTEMA DE PREMIAÇÃO POR RESULTADO</b> - Fica assegurada ao SINPAF a apresentação de sugestões visando ao aperfeiçoamento e à melhoria do sistema de avaliação e premiação por resultados, previamente à sua implantação, <i>com discussão direta com os gestores e apresentação de respostas fundamentadas pela empresa.</i></p>	<p>Incluir além da apresentação de sugestões a discussão direta destas com os gestores, obtendo respostas justificadas para cada sugestão enviada <b>(SS PANTANAL)</b></p> <p><i>Texto complementado com a proposta</i></p>	<p>Para evitar um grande esforço por parte da representação dos trabalhadores sem apreciação ou resposta por parte dos gestores, como tem sido praxe <b>(SS PANTANAL)</b></p>
<p><b>CLÁUSULA 3.7 – ADICIONAL DE TITULARIDADE</b> - A Embrapa manterá o pagamento do adicional de titularidade para os empregados ocupantes de cargos cujo pré-requisito seja o nível superior completo, nos seguintes percentuais: 9% (nove por cento) do salário-base para os detentores de certificado em nível de pós-graduação lato sensu, 18% (dezoito por cento) do salário-base para os detentores de título de mestrado e 36% (trinta e seis por cento) do salário-base para os detentores do título de doutorado.</p>	<p>Pagará titularidade a todos empregados. <b>(SS PELOTAS)</b></p> <p><i>Será abordado nas rodadas de negociação</i></p>	<p>Pois é uma empresa de pesquisa, e assim estimularia a qualificação. <b>(SS PELOTAS)</b></p> <p>Importante fazer estes valores constarem em ACT, uma vez que a empresa pode tentar alterar as suas normas internas unilateralmente <b>(SS PANTANAL)</b></p> <p><b>Cláusula prioritária durante as negociações (SS CAMPINAS &amp;</b></p>



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

		<b>JAGUARIÚNA)</b>
<b>Parágrafo Primeiro</b> - A Embrapa a partir da vigência deste ACT pagará a título de incentivo a elevação da escolaridade aos empregados ocupantes dos cargos de assistentes e técnicos, os percentuais de 2,5% (dois vírgula cinco por cento) para os empregados que possuírem ensino fundamental completo, 5% (dois vírgula cinco por cento) para os empregados que possuírem ensino médio completo e 7,5% (cinco por cento) para os empregados que possuírem curso superior completo, todos devidamente reconhecidos pelo MEC, sobre o salário base.		Mais do que justo uma empresa de pesquisa científica valorizar o Engajamento na formação do Conhecimento <b>(SS PANTANAL)</b>
<b>Parágrafo Segundo</b> – Os adicionais de titularidade e incentivo a escolaridade não serão cumulativos em função do título adquirido ou cargo, sendo considerado o de maior grau que o empregado possuir.		
<b>CLÁUSULA 3.8 – HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO</b> - Na realização de horas extras, a Embrapa remunerará essas horas com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e 100% em domingos e feriados sobre a hora normal. O adicional de horas noturnas será calculado sobre a hora com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento).	<p>Adicionar acréscimo de 50% sobre a hora normal aos Sábados <b>(SS PANTANAL)</b></p> <p>Incluir outro parágrafo facultando o direito do empregado optar pelo pagamento da hora extra ou pela compensação. <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b></p> <p>A minha sugestão é que, as horas trabalhadas a mais (horas-extras), quando o trabalhador optar pela folga, sejam contadas com 50% a mais - se trabalhadas durante a semana e 100% a mais, se trabalhadas nos finais de semana. <b>(SS TERESINA)</b></p>	<p>Esse parágrafo é importante pois possibilita ao trabalhador escolher o que melhor convém de acordo com a sua realidade profissional, familiar e financeira. <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b></p> <p>A justificativa é que, quando são pagas, a contagem tem esses valores 50 e 100% acrescentados, e quando optamos pela folga, nós perdemos esse acréscimo. Isso já é feito em outras</p>





**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

	<i>Será abordado nas rodadas de negociação</i>	companhias, como a Chesf. <b>(SS TERESINA)</b>
<b>Parágrafo Primeiro</b> - 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.		
<b>Parágrafo Segundo</b> - Os empregados que percebem adicional de insalubridade poderão realizar horas extras, observados os limites estabelecidos e os requisitos estabelecidos na cláusula 6.4.	Importante frisar que as horas que excederem as jornadas normais de trabalho só poderão ser realizadas em atividades e em ambientes laborais SALUBRES. <b>(SS PANTANAL)</b>  Os empregados que percebem adicional de insalubridade poderão fazer compensação de horas, conforme estabelecido em normativas internas <b>(SS AGROBIOLOGIA)</b> <i>Será abordado nas rodadas de negociação</i>	Não podemos gerar contradições contra o que nós mesmos defendemos primariamente: a saúde do trabalhador. Temos que ser coerentes. <b>(SS PANTANAL)</b>  É um problema sério que os empregados que recebem insalubridade estão passando. <b>(SS AGROBIOLOGIA)</b>
<b>Parágrafo Terceiro</b> - 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.		
<b>Parágrafo Quarto</b> - A Embrapa fará constar nos contracheques dos empregados o número de horas extras que estão sendo pagas naquele mês.		
<b>Parágrafo Quinto</b> - A Embrapa emitirá para os empregados sem acesso à intranet o contracheque dos meses em que esses recebam horas extras ou		



**SINPAF**

**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>adicionais noturnos.</p> <p><b>Parágrafo Sexto</b> – A Embrapa a partir da vigência deste acordo, estenderá a jornada de trabalho dos motoristas em até 4 (quatro) horas diárias, com base no artigo 235-c da CLT.</p>	<p>Jornada de trabalho de motoristas. A proposta é incluir permissão para os motorista realizarem 4 horas extras. com base na lei <u>Lei 13.103/2015</u>. <b>(SS PETROLINA)</b></p> <p>RETIRAR DA PAUTA DE NEGOCIAÇÃO: Discordamos desta cláusula, uma vez que ela estende a jornada de trabalho dos motoristas, inclusive, podendo colocar em risco a integridade física daqueles que eles transportam. <b>(SS PANTANAL)</b></p> <p><i>Será abordado nas rodadas de negociação</i></p>	<p>A lei foi clara ao dizer que a jornada máxima de trabalho dos motoristas profissionais será de 8 horas diárias. Porém, será admitida a realização de 2 horas extras ou, se houver acordo ou convenção coletiva, 4 horas extras por dia. <b>(SS PETROLINA)</b></p> <p>Uma das principais reivindicações dos trabalhadores é a redução da jornada de trabalho sem a redução salarial. Somos sumariamente contra a superexploração dos trabalhadores. Uma solução alternativa, se houver a necessidade de mais itinerários, é aumentar o número de motoristas na empresa, por concurso público. <b>(SS PANTANAL)</b></p>
<p><b>CLÁUSULA 3.9 – ACESSIBILIDADE NAS INSTALAÇÕES DA EMPRESA</b> - A Embrapa facilitará o acesso ao local de trabalho aos empregados com deficiência, na forma da legislação vigente, <i>realizando todas as adequações físicas e orientadoras, observando as NBRs da ABNT. inclusive capacitando os seus gestores, para cumprir a LEI Nº 10.098, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000 (“Lei da acessibilidade”) e a <u>LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015</u>, (“Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência -Estatuto da Pessoa com Deficiência”)</i></p>	<p>Corrigir o texto desta cláusula: a Embrapa promoverá todas as adequações físicas e orientadoras, observando as NBRs da ABNT. inclusive capacitando os seus gestores, para cumprir a <b>LEI Nº 10.098, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000</b> (“Lei da acessibilidade”) e a <b><u>LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015</u></b>, (“Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência -Estatuto da Pessoa com Deficiência”) <b>(SS PANTANAL)</b></p> <p><i>Alteração no texto realizada</i></p>	



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<b>CLÁUSULA 3.10 – AUXÍLIO PARA FILHOS OU DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA</b> - A Embrapa concederá aos seus empregados auxílio mensal, no valor de R\$ 1.100,00 (Hum mil e cem reais), por filho ou dependente legal com deficiência, conforme disposto em norma interna, destinado a auxiliá-los nas despesas com tratamentos e/ou escolas especializadas.		Cláusula prioritária durante as negociações (SS CAMPINAS & JAGUARIÚNA)
<b>Parágrafo Primeiro</b> - O empregado fará jus ao benefício desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição autorizada, ou por médico pertencente a convênio mantido pela Empresa.		
<b>Parágrafo Segundo</b> – A Embrapa avaliará, caso a caso, as solicitações para jornada de trabalho de 6 (seis) horas corridas - <b>sem redução salarial</b> - feitas por empregados que tenham filho ou dependente legal com deficiência que necessite de assistência comprovada do empregado.	Incluir no texto: A Embrapa avaliará, caso a caso, as solicitações para jornada de trabalho de 6 (seis) horas corridas - sem redução salarial - feitas por empregados que tenham filho ou dependente legal com deficiência que necessite de assistência comprovada do empregado. <b>(SS PANTANAL)</b> <b>Alteração no texto realizada</b>	
<b>Parágrafo Terceiro</b> – A Embrapa a partir da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, manterá o pagamento do Auxílio Creche/Pré-escola/Baba e Escola para filhos ou dependentes portadores de necessidades sem limite de idade, mediante comprovação, ficando desde já, estabelecido que os valores pagos para este fim não serão incorporados ao salário do(a) empregado(a).		
<b>Parágrafo Quarto</b> – A Embrapa se compromete, no prazo de 90 (noventa) dias, a contar da assinatura do presente acordo, a atualizar a norma de que versa		



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

sobre o auxílio para filhos ou dependentes com deficiência, principalmente quanto aos valores estabelecidos neste ACT.		
<b>CLÁUSULA 3.11 – CONVÊNIOS COM ENTIDADES DE ENSINO SUPERIOR</b> - 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.	Incluir no texto para não ficar inerte: e divulgar as atualizações nesta lista SEMESTRALMENTE OU ANUALMENTE <b>(SS PANTANAL)</b>  <i>Será abordado nas rodadas de negociação</i>	
<b>CLÁUSULA 3.12 - VALE – CULTURA</b> – A Embrapa adotará as medidas necessárias para a implantação do Vale Cultura na vigência do presente acordo em consonância com a legislação pertinente.		
<b>CLÁUSULA 4.1 – SERVIÇO DE TRANSPORTE</b> - A Embrapa manterá, em todas as suas Unidades, serviço de transporte de qualidade e com segurança, para deslocamento de seus empregados, de suas residências para o local de trabalho e vice-versa, no início e no término de cada Jornada de trabalho, sem quaisquer ônus para os mesmos.		Cláusula prioritária durante as negociações <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b>
<b>Parágrafo Primeiro</b> – A Embrapa fornecerá, na forma da lei, ressalvados casos especiais, vale transporte para os empregados não beneficiados pelo serviço de transporte da Empresa ou para aqueles que utilizarem transporte coletivo de linha regular, municipal ou intermunicipal, até o local por onde passa o transporte da Empresa.	A Embrapa fornecerá, na forma da lei, sem custos ao empregado, ressalvados casos especiais, vale transporte.... <b>(SS TOCANTIS)</b>  <i>Incluso novo parágrafo que atende a proposta</i>	É interessante a colocação que esta opção deveria ser feita sem custo para o funcionário visto que na forma da lei acaba saindo mais caro para o funcionário e favorece a retirada do transporte oferecido pela empresa uma vez que caso seja retirado o transporte o ônus fica com os funcionários <b>(SS TOCANTIS)</b>
<b>Parágrafo Segundo</b> – Os empregados ficarão isentos de quaisquer descontos relativos ao vale-transporte		



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

fornecido.		
<b>Parágrafo Terceiro</b> – A Embrapa garantirá meio de transporte adequado para os empregados com deficiência.		
<b>Parágrafo Quarto</b> – 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, por ocasião do início e do término de cada jornada diária.		
<b>Parágrafo Quinto</b> – 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.		
<b>Parágrafo Sexto</b> – 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.		
<b>Parágrafo Sétimo</b> – As despesas com franquia de seguro, decorrentes de acidentes com veículo, serão assumidas pela Embrapa, ressalvada imperícia, negligência, imprudência ou dolo do empregado condutor do veículo, desde que devidamente comprovado por processo de sindicância.		
<b>Parágrafo Oitavo</b> – Os veículos destinados a transporte de trabalhadores em atividade rural dentro das unidades da Embrapa deverão possuir ou ter	Incluir neste parágrafo: a Embrapa deverá oferecer, previamente, treinamento aos gestores e empregados que se deslocarão nestes veículos adaptados (SS	



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>compartimento adaptado resistente e fixo para acomodação de ferramentas e materiais, separado dos passageiros, conforme estabelecido no item 31.16.1 da NR-31.</p>	<p><b>PANTANAL)</b> <i>Será abordado nas rodadas de negociação</i></p>	
<p><b>Parágrafo Nono</b> – O empregado envolvido em acidente com veículo da Empresa fica livre de culpa, para fins de ressarcimento de possíveis prejuízos ao patrimônio da Embrapa, se constatado que uma falha mecânica ou que a falta de manutenção do veículo possa ter contribuído para a causa do acidente.</p>		
<p><b>Parágrafo Décimo</b> – A EMBRAPA prestará assistência jurídica necessária ao empregado que <i>venha a ser demandado judicial ou administrativamente por ações ocorridas em estrito cumprimento de suas funções</i></p>	<p>“A EMBRAPA prestará assistência jurídica necessária ao empregado que venha a ser demandado judicial ou administrativamente por ações ocorridas em estrito cumprimento de suas funções.” <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA - Sugestão Assessoria Jurídica)</b></p> <p><i>Alteração no texto realizada</i></p>	
<p><b>Incluir parágrafo</b></p>	<p>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. <b>(SS PANTANAL)</b></p> <p><i>Tal questão tem que ser objeto de fiscalização pela Seção Sindical</i></p>	



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p><b>Incluir parágrafo</b></p>	<p><b>DESLOCAMENTO PARA ATIVIDADE FORA DA UNIDADE DO EMPREGADO:</b> Atualmente, a Embrapa somente considera a contagem de horas do tempo gasto para o deslocamento do empregado MOTORISTA em atividade fora da unidade, quando este for designado para desenvolver atividade fora da sede das unidades da Embrapa. Necessário também a contagem, tratamento igual entre empregados, daquele que efetivamente vai exercer a atividade, e não somente do motorista condutor, tendo em vista aquele funcionário estar à disposição da EMBRAPA e não em seu lar e com sua família, o que fica sugerido. <b>(SS CRUZ DAS ALMAS)</b></p> <p>Questão sub júdice em ação sobre a norma de frequência ajuizada pelo SINPAF Nacional.</p>	
<p><b>CLÁUSULA 4.2 – ACESSO À INFORMAÇÃO</b> - Os empregados terão acesso aos dados de sua vida funcional e saúde registrados nos bancos de dados e pasta funcional da Embrapa, respeitados as bases e os prazos legais no repasse de cópias quando solicitadas, <b>no prazo máximo de 15 dias.</b></p>	<p>Incluir no texto o prazo legal para o fornecimento destes dados <b>(SS PANTANAL)</b> Prazo incluído</p>	<p>A descrição textual do prazo dá mais força a esta cláusula <b>(SS PANTANAL)</b></p>
<p><b>Parágrafo Único</b> – A Embrapa fornecerá aos empregados solicitantes, anualmente, uma cópia do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), com inclusão da GFIP, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, prorrogável por mais 30 (trinta) dias, com as efetivas comprovações de exposição à agentes nocivos, mediante formulário fornecido pelo INSS, de acordo com as Instruções Normativas daquele órgão.</p>	<p>Suprimir do texto a palavra “solicitantes”, a prática deveria ser anual e incondicional. <b>(SS PANTANAL)</b></p> <p>Legalmente só pode ser fornecido por solicitação formal do empregado</p>	<p>Uma vez que muitos dos empregados mais necessitados desta documentação permanecem grande parte das suas jornadas laborais (se não toda) nos campos experimentais, com equipamentos de informática e de acesso aos sistemas corporativos precários. Além disso, por falta do tipo</p>



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>Também será fornecida cópia do PPP em caso de transferência ou de afastamento definitivo do empregado.</p>		<p>das atividades que executam predominantemente, não possuem familiaridade com a formalidade virtual sendo, na prática, excluídos ou negligenciados de seus direitos. <b>(SS PANTANAL)</b></p>
<p><b>CLÁUSULA 4.3 – SEGURO DE VIDA EM GRUPO</b> - A Embrapa, até 30 (trinta) dias após a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, enviará a todos (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.</p>		
<p><b>Parágrafo Único</b> - A Embrapa manterá, na apólice de seguro, o auxílio-funeral.</p>		
<p><b>CLÁUSULA 4.4 – INSCRIÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS EM ASSOCIAÇÕES, SINDICATO, PLANO DE SAÚDE, FUNDOS DE PENSÃO E SEGURO DE VIDA EM GRUPO</b> - A Embrapa se compromete a informar às consignatárias do SIAPE quaisquer movimentações de seus empregados que determinem alterações na base de cálculo de contribuições associativas ou movimentação de lotação de seus empregados que possuam ou venham a possuir vinculações com as consignatárias do SIAPE (Casembrapa, Ceres, SINPAF e AEE), bem como participantes de apólice de seguro de vida. Esta disposição também se aplica por ocasião da assinatura do contrato de trabalho ou de desligamento de empregados.</p>		<p>Como sugestão, verifique a possibilidade de negociar com a Embrapa aumentar o valor de contribuição da Ceres de 8% para 12%. Acredito que outros colegas poderão ter o mesmo desejo e 12% é o valor máximo de dedução de imposto de renda da renda tributável para aplicações em planos do tipo PGBL (Plano Gerador de Benefício Livre), em FAPs ou em fundos de pensão de estatais. Isso beneficiaria muito as pessoas que entraram mais recentemente na Empresa, garantindo um futuro com muito mais conforto e segurança. <b>(SS LONDRINA)</b></p>





**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p><b>Parágrafo Primeiro</b> - 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.</p>		
<p><b>Parágrafo Segundo</b> - 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.</p>		
<p><b>CLÁUSULA 4.5 – TRANSFERÊNCIA DE PESSOAL</b> - A Embrapa atualizará, no prazo de 90 (noventa) dias da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, a Norma Regulamentar nº 037.05.01.02.5.002, aprovada em 29 de março de 1996, que dispõe sobre a transferência de pessoal de uma Unidade da Embrapa para outra e estabelece os benefícios a serem concedidos aos empregados transferidos.</p>	<p><b>Parágrafo Primeiro</b> – A referida atualização será realizada por comissão paritária entre a Diretoria da Embrapa e o Sinpaf, na qual serão levados em consideração o quadro de vagas de cada Unidade e a construção de uma lista aberta e atualizada dos interessados em transferências. <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b></p> <p>Incluído novo parágrafo</p>	<p>Esta cláusula vem sendo proposta repetidamente há vários anos e a Diretoria da Embrapa a descumpre sistematicamente. Além do prazo de 90 dias, é importante que a norma sobre transferência de pessoal seja construída de forma paritária entre a direção da empresa e os representantes do Sinpaf e posteriormente validada pela categoria. <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b></p>
<p><b>Parágrafo Primeiro</b> – A referida atualização será realizada por comissão paritária entre a Diretoria da Embrapa e o Sinpaf, na qual serão levados em consideração o quadro de vagas de cada Unidade e a construção de uma lista aberta e atualizada dos interessados em transferências.</p>		
<p><b>CLÁUSULA 5.1 – PROMOÇÕES E CRITÉRIOS</b> - A</p>		<p>O acordo coletivo deste ano será</p>



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>Embrapa destinará, anualmente, recursos financeiros equivalentes a 2,0% (dois por cento) de sua folha de pagamento para promoções e progressões salariais por mérito e por antiguidade.</p>		<p>fundamental para nos proteger de mudanças súbitas em procedimentos, coisa que já vem ocorrendo rotineiramente e ao trabalhador cabe somente aceitar. De alguma forma precisaremos criar mecanismos de proteção e prevenção às mudanças de regras repentinas que tanto afetam a qualidade vida do trabalhador. Como a mudança nas regras de avaliação, mudança na regra da folga de pagamento e nas horas extras de quem recebe insalubridade, sem falar nos famigerados quinze minutos para mulheres.</p> <p>Acredito que novo acordo coletivo será muito importante:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Criar formas de monitorar as avaliações que estão sendo feitas nas unidades.</li><li>2. Criar formas práticas e objetivas para controle efetivo do assédio moral.</li></ol> <p>Quanto à avaliação é assumido publicamente que quem precisou usar os dias de acompanhamento para familiar e atestados médicos, mesmo que cumpra com todos as suas tarefas e metas, ainda assim será</p>
--	--	--



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

		<p>punido com pontuação menor na avaliação. Ora, os dias utilizados em questão fazem parte do PCE ou do acordo coletivo, por que, então há punição para que necessita usá-los?</p> <p>As avaliações feitas somente com base em relógio de ponto se tornam superficiais e injustas principalmente quando se trata de mão de obra altamente especializada. Algum mecanismo precisa ser criado para monitorar estes procedimentos.</p> <p>Em qualquer publicação científica hoje se tornou normal declarar conflitos de interesses. Por que, então, temos que nos submeter a avaliações feitas muitas vezes por pessoas com quem possuímos histórico de problemas de relacionamento? Onde está a representação do sindicato para conter os comentários inapropriados e sem ética que surgem normalmente nesta reunião de avaliação por pares? <b>(SS TECNOLOGIA DE ALIMENTOS)</b></p>
<p><b>Parágrafo Primeiro</b> – Modificações na norma de “Promoção e Progressão Salarial” serão submetidas,</p>	<p><b>Parágrafo Segundo</b> – Embrapa revisará a Norma Vigente, com participação do SINPAF, visando corrigir</p>	<p>A avaliação deverá ser periódica, pelo menos trimestral, objetivando extrair o</p>



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

previamente, ao SINPAF para análise, sugestões.	algumas distorções e uniformizando para todas as Unidades. <b>(SS RORAIMA)</b>  O parágrafo vigente já pode atender ao pleito e a questão também será debatida durante as negociações	máximo do trabalhador, estimulando e motivando alcançar melhores resultados. Ajustar o direito de participar do processo, relacionando que o afastamento por motivo de doença não participa tem um prazo enquanto a licença maternidade tem afastamento superior e concorre. Simplificar o processo, relacionando os excessos aplicados pelo INTEGRO <b>(SS RORAIMA)</b>
<b>Parágrafo Segundo</b> – A premiação será paga a todos os empregados elegíveis, de forma igualitária.		
<b>CLÁUSULA 5.2 – ACESSO À INFORMAÇÃO DIGITAL E ÀS TELECOMUNICAÇÕES</b> - A Embrapa, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, implantará, em todas as Unidades e, havendo condições técnicas de comunicação, também em todos os Campos Experimentais, ambiente com computadores conectados à internet, para que os trabalhadores de campo e manutenção também possam ter acesso à intranet da empresa, ao correio eletrônico e a outros documentos disponíveis.		Importante ressaltar nesta cláusula, que a comunicação nos campos experimentais, além de otimizar a situação gerencial é uma questão de socorro a acidentes de trabalho, risco de morte e de direito previdenciário (e-social prevê a comunicação de acidentes em no máximo 24 horas) <b>(SS PANTANAL)</b>
<b>Parágrafo Primeiro</b> - A Embrapa facilitará o acesso à comunicação telefônica para uso privado, para todos os trabalhadores, inclusive nos campos experimentais, independente de cargo ou função, cabendo ao usuário o ressarcimento de despesa realizada.	Incluir no texto: inclusive comunicação telefônica nos campos experimentais <b>(SS PANTANAL)</b> Alteração no texto realizada	
<b>Parágrafo Segundo</b> - O benefício descrito do caput envolverá, por parte da Embrapa, a promoção de cursos de capacitação àqueles empregados com		



**filial à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

limitação de acesso.		
<b>CLÁUSULA 5.3 - PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA</b> - A Embrapa, no prazo de 90 (noventa) dias, aperfeiçoará e institucionalizará ações para preparação para a aposentadoria em todas as suas modalidades.	Incluir que no caso de PDIs esta cláusula terá que ser observada para a implementação do processo. <b>(SS PANTANAL)</b> PDI está para ter suas regras publicadas em março e as Seções Sindicais com apoio do SINPAF Nacional deverão dar orientação aos trabalhadores  A Embrapa não demitirá por PDI ou PDV, empregados já aposentados pelo INSS, que ainda não completaram o tempo mínimo de contribuição para ter direito ao benefício do Flex Ceres ou Ceres; exceto se for de interesse dos mesmos <b>(SS LONDRINA)</b> O PDI é de livre escolha dos empregados	
<b>Parágrafo Único</b> - 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.		
<b>CLÁUSULA 5.4 - LIMITAÇÃO DO NÚMERO DE ESTAGIÁRIOS NAS UNIDADES</b> - A Embrapa adotará o limite de até 20% (vinte por cento) do total do seu quadro de empregados na Unidade Central ou Descentralizada, arredondando-se, no cálculo desse limite, o resultado fracionário ao número inteiro imediatamente superior, para a contratação de estagiários remunerados.		
<b>Parágrafo Primeiro</b> - Excluem-se da limitação do caput as vagas destinadas a estagiários e bolsistas de graduação e pós-graduação.		



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p><b>Parágrafo Segundo</b> - Fica reservado o percentual de 10% (dez por cento) das oportunidades de estágio para alunos considerados pessoas com deficiência, nos termos da legislação vigente. Caso não exista, na época da seleção, candidato nessas condições, a vaga a ele destinada poderá ser preenchida por outro candidato, retornando a sua disponibilidade no caso de nova contratação.</p>		
<p><b>Parágrafo Terceiro</b> - 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.</p>		
<p><b>CLÁUSULA 5.5 – PROMOÇÃO E PROGRESSÃO SALARIAL</b> - A Embrapa continuará a desenvolver sua política de reconhecimento da escolaridade de seus empregados que possuam qualificação superior à exigida para seu cargo. Para isso, se compromete a revisar, em 2019 para aplicação no ano de 2020, os critérios estabelecidos na norma de Progressão Salarial e Promoção.</p>		
<p><b>Parágrafo Primeiro</b> – Fica assegurada ao SINPAF a apresentação de sugestões visando ao aperfeiçoamento da referida norma.</p>		
<p><b>Parágrafo Segundo</b> – A título de reconhecimento pela elevação de escolaridade serão concedidas aos empregados ocupantes dos cargos 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.</p>		<p>Incentivo por parte da Embrapa, em relação a aumento de escolaridade para o pessoal de nível médio, pois ao terminar a graduação não recebemos nem um diferencial, ou seja ficamos no mesmo, em relação ao lado profissional <b>(SS AGROBIOLOGIA)</b></p>



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p><b>CLÁUSULA 5.6 – INVESTIMENTO NO PROJETO DE QUALIDADE DE VIDA</b> - A Embrapa envidará esforços visando assegurar recursos orçamentários para aplicação e execução em projetos de qualidade de vida, para melhoria do clima organizacional da empresa, <b>incluindo a capacitação e treinamento dos seus gestores na forma de gerir, acompanhar as atividades e avaliar seus supervisionados de forma ética.</b></p>	<p>Incluir nesta cláusula: Especialmente no que refere-se a capacitação e treinamento dos seus gestores na forma de gerir, acompanhar as atividades e avaliar seus supervisionados de forma ética e não assediadora. <b>(SS PANTANAL)</b> <b>Sugestão de texto incluída</b></p>	
<p><b>CLÁUSULA 5.7 – INCENTIVO À PRÁTICA DE ESPORTES E DE ATIVIDADES CULTURAIS</b> - A Embrapa abonará o ponto dos empregados que integrarem equipes esportivas 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.</p>	<p><b>CLÁUSULA 5.7 – INCENTIVO À PRÁTICA DE ESPORTES E DE ATIVIDADES CULTURAIS</b> - A Embrapa abonará o ponto dos empregados atletas confederados competidores durante as finais dos torneios oficiais nacionais, e os que integrarem equipes esportivas 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. <b>(SS CERRADOS)</b></p> <p><b>A FAEE e AEE são entidades oficiais ligadas a Embrapa. Outras entidades que não representam coletivamente os empregados, podem ser objeto de negociação local entre empregado e gestores.</b></p>	<p>Nem todos empregados praticam as modalidades esportivas disputadas nos encontros regionais e nacionais da AEE e FAEE. Por escolherem praticar uma modalidade diferente, estes empregados são obrigados a utilizar o banco de horas e férias para poder participar da modalidade esportiva nas quais competem nos torneios nacionais oficiais (organizados pelas confederações esportivas). Seria mais justo se estes empregados também tivessem abonados os dias em que estão competindo, devendo para isto apresentar um comprovante emitido pela confederação na qual é filiado, informando os dias em que ocorreu a competição, o local e identificando o atleta. <b>(SS CERRADOS)</b></p>



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

	<p><b>CLÁUSULA 5.7 – INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES CULTURAIS E ESPORTIVAS</b> - A Embrapa abonará o ponto de todos os empregados que participarem dos 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. <b>(SS PELOTAS)</b></p> <p><b>Cláusula mantida</b></p>	<p>Consuetudinariamente as unidades tem liberado seus empregados para participarem das aludidas atividades, não se justificando que conste em acordo apenas a liberação dos atletas. A presente cláusula pode ser substituída pela adição da alínea “j” à CLÁUSULA 9.4 <b>(SS PELOTAS)</b></p>
<p><b>CLÁUSULA 5.8 – DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS</b> - 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.</p>		
<p><b>Parágrafo Primeiro</b> - A Embrapa assegurará aos empregados afetados por mudanças organizacionais, tecnológicas ou processos automatizados treinamento para nova capacitação ou readaptação funcional, sem prejuízo na remuneração.</p>	<p>Incluir, previamente ou concomitantemente depois de assegurará. <b>(SS PANTANAL)</b></p> <p><b>Será abordado nas rodadas de negociação</b></p>	
<p><b>Parágrafo Segundo</b> - 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.</p>	<p>Alterar texto: A Embrapa realizará consultas entre todos os empregados e gestores a fim de detectar as necessidades de aperfeiçoamento de cada Unidade da empresa e apresentará os resultados desta para a oferta dos cursos de capacitação... <b>(SS PANTANAL)</b></p> <p><b>As Unidades em sua maioria já possuem políticas de capacitação</b></p>	
<p><b>Parágrafo Terceiro</b> – A Embrapa permitirá que seus</p>		





**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

empregados cumpram estágio curricular em suas Unidades.		
<b>CLÁUSULA 5.9 – APRIMORAMENTO PROFISSIONAL</b> - A Embrapa se compromete a estudar, caso a caso, as solicitações feitas por seus empregados, independente do cargo, visando à participação desses em programas de formação educacional e aprimoramento profissional, reconhecidos pelo MEC, em áreas de interesse da Embrapa.	<b>CLÁUSULA 5.9 – APRIMORAMENTO PROFISSIONAL</b> - A Embrapa se compromete a estudar, caso a caso, as solicitações feitas por seus empregados no cargo de assistente, técnico e ANALISTA, visando à participação desses em programas de formação educacional e aprimoramento profissional, reconhecidos pelo MEC, em áreas de interesse da Embrapa. <b>(SS CERRADOS)</b>  Modificação no texto realizada	
<b>Parágrafo Primeiro</b> - 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.		
<b>Parágrafo Segundo</b> - A Embrapa se compromete a promover a participação de empregados em cursos ou estágios promovidos pelas instituições de pesquisa/tecnologia, visando ao aprimoramento, à atualização e à qualificação profissional.	<b>Parágrafo Segundo</b> - A Embrapa se compromete a promover a participação de empregados em cursos ou estágios promovidos pelas empresas de pesquisa/tecnologia ou de instituições públicas, visando ao aprimoramento, à atualização e à qualificação profissional. <b>(SS CERRADOS)</b>  Modificação no texto realizada	
<b>Parágrafo Terceiro</b> - A Embrapa se compromete a promover, em todas as suas Unidades, cursos presenciais para todos os empregados, especialmente para Assistentes e Técnicos promovendo sua capacitação, sem ônus para os empregados.		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p><b>Parágrafo Quarto</b> - A Embrapa manterá o programa de aperfeiçoamento em língua estrangeira que, conforme norma interna, garantirá o abono do ponto do período determinado para a realização do curso ou o custeio dessa capacitação.</p>	<p><b>Parágrafo Quarto</b> - A Embrapa manterá o programa de aperfeiçoamento em língua estrangeira que, conforme norma interna, garantirá o abono do ponto do período determinado para a realização do curso, <b>inclusive de cursos de imersão</b>, ou o custeio dessa capacitação(<b>SS CERRADOS</b>)</p> <p><i>A proposta já contempla esta possibilidade</i></p>	
<p><b>Parágrafo Quinto</b> - A Embrapa se compromete a realizar convênios com escolas de idiomas, para oferecer aos funcionários interessados, sem distinção de cargo ou função, cursos de línguas estrangeiras para todos os níveis de proficiência.</p>		
<p><b>Parágrafo Sexto</b> - A Embrapa se compromete a dar continuidade às ações de capacitação direcionada para proficiência linguística para seus empregados.</p>		
<p><b>CLÁUSULA 5.10 – ASSÉDIO MORAL</b> - A Embrapa se compromete a manter e aperfeiçoar ações para o tratamento de ocorrência de casos caracterizados como assédio moral.</p>		<p>Cláusula prioritária durante as negociações (<b>SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA</b>)</p> <p>Em relação ao assédio moral creio que um sistema de ouvidoria interno deveria ser criado para conter isso. Sabemos que os então chefes não se envolvem com medidas restritivas ao assédio moral, que em geral, são praticadas por seus iguais na hierarquia da empresa. Porém, para proteger o empregado de alguma forma isso precisa ficar registrado.</p>



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

		<p>Temos muitos casos de pessoas com problemas psiquiátricos que já ultrapassam o nível da depressão e do <i>burnout</i>. Algum mecanismo de proteção a estas pessoas precisa ser criado. O assédio moral na Embrapa é muito diverso, muitas vezes a pessoa é somente feita transparente pelo chefe imediato e até pelo grupo que precisa agradar ao chefe sob a ameaça velada de receber a mesma punição. Este sistema de ouvidoria interno poderia ser associado ao serviço médico ou ao periódico de forma oficial. Realmente algo de prático e objetivo precisa finalmente ser feito, além de discutir indefinidamente se assédio moral. <b>(SS TECNOLOGIA DE ALIMENTOS)</b></p>
<p><b>Parágrafo Primeiro</b> - A Embrapa coibirá o assédio moral tanto descendente quanto ascendente ou horizontal, assim considerada, toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade psíquica do empregado, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente laboral, e estabelecerá ações para o tratamento de ocorrências de tais casos, comprometendo-se, ainda, a incluir o tema nos programas dos cursos de capacitação de</p>		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>pessoal, com ênfase para gestão de pessoas, bem como confeccionar cartilha explicativa sobre o tema.</p>		
<p><b>Parágrafo Segundo</b> - Na apuração das responsabilidades, a Embrapa exigirá, independente de outros gravames, a retratação dos responsáveis por atos caracterizados como assédio moral.</p>		
<p><b>Parágrafo Terceiro</b> - A Embrapa analisará e revisará a avaliação funcional do empregado que alegar formalmente que se sente assediado (assédio moral), caso o suposto agressor seja seu supervisor imediato, sendo a revisão atribuída à chefia substituta ou à imediatamente superior ou, conforme o caso, a outro empregado que detenha conhecimento das atividades do empregado solicitante, a ser designado pela chefia da Unidade.</p>		
<p><b>Parágrafo Quarto</b> - A Embrapa retirará a avaliação funcional do empregado que comprovadamente sofreu assédio moral, caso o agressor seja o seu superior imediato, passando a avaliação para a Chefia substituta ou para a imediatamente superior, ou, conforme o caso, para outro empregado que detenha conhecimento das atividades do empregado assediado, a ser designado pela Chefia da Unidade.</p>		
<p><b>Parágrafo Quinto</b> - A Embrapa se compromete a criar uma comissão permanente com participação paritária entre SINPAF e Embrapa, para a apuração de ocorrência de casos caracterizados como assédio moral.</p>	<p><b>Parágrafo Sexto</b> - Os representantes dos trabalhadores na referida comissão deverão ser eleitos diretamente pelos seus pares, conforme determinação do MPT de Brasília. <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b></p> <p>Processo eleitoral em curso durante o mês de fevereiro de 2019</p>	<p>Essa foi a determinação do MPT que a direção da empresa não vem cumprindo. Além disso, representantes dos trabalhadores eleitos pela categoria especificamente para essa finalidade terão muito mais representatividade e respaldo para lutar contra essa prática nefasta e que tem se tornado uma</p>



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

		política de gestão de pessoas dentro da Embrapa. <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b>
<b>CLÁUSULA 5.11 - SUBSTITUIÇÃO DE OCUPANTES DE FUNÇÃO GRATIFICADA</b> - O empregado que for designado para substituir ocupantes de Cargo em Comissão, de Função de Confiança e de Função de Supervisão, por período igual ou superior a cinco dias consecutivos, ou não consecutivos dentro do mês, receberá proporcionalmente ao período de substituição, remuneração prevista para o cargo ou função objeto da substituição de que trata o item 20 do PCE, respeitado o disposto no subitem 20.1.		
<b>CLAUSULA 5.12 - PORTADORES DE DOENÇA CRONICA DEGENERATIVA E CÂNCER</b> - A Embrapa a partir da assinatura desse acordo coletivo, reduzirá a jornada de trabalho para 6 (seis) horas aos empregados portadores de doenças crônicas degenerativas e câncer desde que devidamente comprovado por laudo médico, e devidamente solicitado pelo empregado, sem prejuízo da remuneração.	INCLUIR NO TEXTO: CONFORME A LEI 7713/88 - ISENÇÃO DE IR <b>(SS PANTANAL)</b>  Desnecessário incluir em texto isenção de imposto de renda. A Seção Sindical local pode comunicar tal direito.	DÁ MAIS CONTUNDÊNCIA AO DESCRITO <b>(SS PANTANAL)</b>  Mesmo que não tenha acordos financeiros, temos que ser recompensados de outras maneiras como qualidade de vida. 6hs corridas seria, sem dúvidas, um grande incentivo, motivação, a pessoa não ter que pegar trânsito, sair cedo, não tem preço. home office, com tantos sistemas agora, que podem ser acessados de qualquer lugar, porque não trabalhar em casa, uma, duas



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

		vezes na semana, economia p a Empresa em tudo. O dia do pagamento, uma folga, 1hs de exercícios físico corrida de rua, todas empresas estão fazendo, todos domingos corridas de rua, menos a Embrapa <b>(SS SEDE)</b>
<b>CLÁUSULA 5.13 - NORMA DE LICENÇA NÃO REMUNERADA</b> – A Embrapa elaborará em 90 (noventa) dias, a partir da assinatura deste ACT, para aplicação imediata, Norma que versa sobre a concessão de licença não remunerada, por até 2 (dois) anos, para tratar de assuntos particulares, por solicitação do empregado.		
<b>CLÁUSULA 5.14 – PROGRESSÃO DE TÉCNICO “B” PARA TÉCNICO “A”</b> – Até que a Embrapa revise o PCE, 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:		
<b>a)</b> Ter concluído o curso técnico ou superior equivalente e ter 7 (sete) anos efetivos no cargo;		
<b>b)</b> Ter 14 (quatorze) anos de efetivo exercício no cargo.		
<b>CLÁUSULA 5.15 – ISONOMIA DE BENEFÍCIOS</b> - A Embrapa assegurará o cumprimento do princípio da isonomia, ou seja, garantir a igualdade de direitos para todos os empregados, baseado na CF/88 artigo 5º, caput, incisos I, VIII, XXXVII e artigo 7º, XXX, XXXI e XXXIV e a CLT: artigos 3º, 5º e 8º.	É DEVIDA A REMUNERAÇÃO OU O CRÉDITO PARA O BANCO HORAS EM DOBRO PARA O TRABALHO REALIZADO EM DOMINGOS E FERIADOS, MESMO QUE COMPENSADOS. DA MESMA FORMA, AOS SÁBADOS DEVERÁ SER ACRESCIDA 50% DE REMUNERAÇÃO OU 50% DE TEMPO A MAIS POR CADA HORA	Forçar a negociação para a tratativa dada quando se prevê o direito financeiro. A alteração da unidade de medida laboral, de valor monetário para tempo em horas, não deve incorrer em prejuízo ao trabalhador. A proporcionalidade prevista em lei



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

	TRABALHADA. (SS PANTANAL) Será abordado durante as negociações	deve ser mantida para que o Banco de Horas não concretize instrumento de redução de direitos trabalhistas. (SS PANTANAL)  Cláusula prioritária durante as negociações (SS CAMPINAS & JAGUARIÚNA)
<b>CLÁUSULA 6.1 – TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL</b> - É devida a remuneração em dobro do trabalho realizado em domingos e feriados, não compensados, desde que, para esses, não sejam estabelecidos outros dias de folga pelo empregador.		
<b>Parágrafo Primeiro</b> - 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.		
<b>Parágrafo Segundo</b> - A Embrapa garantirá aos empregados que realizam trabalhos habituais em dias não úteis o repouso remunerado em, pelo menos, dois domingos por mês.		
<b>Parágrafo Terceiro</b> – Os empregados (as) em viagens, inclusive em finais de semana ou feriados, devidamente autorizados (AV), terão essas horas extraordinárias concedidas como horas créditos ou horas extras por solicitação dos mesmos.	Incluir que, no caso de sábados as horas trabalhadas serão acrescidas de 50% em seu tempo total e aos domingos e feriados, tais horas serão contabilizadas em dobro. (SS PANTANAL)  Será abordado durante as negociações	As viagens empreendidas pelos empregados decorrem da necessidade do serviço e das determinações do empregador são tempo à disposição (art. 4º, caput, da CLT), sendo esta matéria superada por iterativa, notória e atual



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

		jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. <b>(SS PANTANAL)</b>
<b>CLÁUSULA 6.2 – DIÁRIAS E ADIANTAMENTOS DE VIAGEM</b> - A Embrapa unificará os procedimentos de adiantamento de viagens e diárias em todas as Unidades, a partir da vigência deste acordo.		
<b>Parágrafo Primeiro</b> - 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.	<b>Parágrafo Primeiro</b> - 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. A Embrapa não poderá obrigar o empregado a viajar sem o pagamento do adiantamento de viagem. <b>(SS RORAIMA)</b> Tal questão tem que ser acompanhada e fiscalizada localmente pela Seção Sindical	Evitar a prática atual caracterizada por viagem urgente ou indisponibilidade de recurso e tempo para compensação.  Que seja resguardado o direito do empregado a recusar a viajar sem a condição de custear suas despesas e que não seja discriminado. <b>(SS RORAIMA)</b>
<b>Parágrafo Segundo</b> - A Embrapa, na vigência deste acordo, manterá em todo o país valor único em viagens com pernoite de empregados, mantendo-se a sistemática atual de limites estabelecidos para capital e interior, comprometendo-se, ainda, a encaminhar ao SINPAF, para sugestões, a norma que trata desse assunto.		
<b>Parágrafo Terceiro</b> - 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.		
<b>CLÁUSULA 6.3 – JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS - A</b>	<b>CLÁUSULA 6.3 – JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS - A</b>	Os empregados que utilizam o atestado





filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

Embrapa permitirá aos seus empregados, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, ausência remunerada por até 15 (quinze) dias **ou 120 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 primeiro grau (pai, mãe, filho ou filha), ou dependente legal e irmãos.

Embrapa permitirá aos seus empregados, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, ausência remunerada por até 15 (quinze) dias ou 120 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 primeiro grau (pai, mãe, filho ou filha), ou dependente legal e irmãos. **(SS FLORESTAS)**

Incluído 120 horas no texto

**CLÁUSULA 6.3 – JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS** - A Embrapa permitirá aos seus empregados, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, ausência remunerada por até 15 (QUINZE) DIAS (POR DEPENDENTE), corridos ou não, mediante apresentação obrigatória de atestado ou laudo médico que comprove a doença e necessidade de acompanhamento de cônjuge, ascendente ou descendente de primeiro grau (pai, mãe, filho ou filha), ou dependente legal e irmãos. (ACRESCENTAR SOMENTE 15 DIAS POR DEPENDENTE). **(SS LONDRINA)**

Sugiro o incremento/aumento da quantidade de dias que temos em função das licenças para acompanhamento. **(SS CERRADOS)**

O acesso ao nutricionista deve ser estimulado pela empresa, de maneira que fica a sugestão a inserção

de acompanhamento sempre sugerem que deveria ser contabilizado em horas. Atualmente, só é possível tirar meio expediente ou expediente integral. A contagem em horas favorece o empregado e a empresa, pois o empregado pode se ausentar por períodos inferiores a meio expediente e não gasta horas desnecessárias. **(SS FLORESTAS)**

Quinze dias para serem distribuídos entre todos os dependentes (conjuge, filhos, pais) é pouco; se a mãe tem dois filhos, cada um tem uma virose que precisa de cuidados e em cada episódio a mãe precisa se afastar 7 dias para o tratamento dos filhos, os dias de atestado já se esgotam; tendo a mãe que fazer banco de horas para levar os filhos aos médicos no restante do ano. **(SS LONDRINA)**

As pessoas estão cada vez mais conscientes da importância da alimentação para manter a saúde e a



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

	<p>de abono de horas quando o empregado for se consultar com nutricionista, em que a EMBRAPA estimulará a melhora na qualidade de vida dos empregados, fazendo com que melhore seu desempenho profissional. <b>(SS CRUZ DAS ALMAS)</b> <b>Será debatido durante as rodadas de negociação</b></p> <p>Nas sedes da Embrapa onde inexistem profissionais de saúde em que o empregado ou seu familiar, que precisa de acompanhamento daquele, tendo a necessidade de deslocamento para atendimento, fica sugerido a seguinte forma de justificativa de falta a ausência do empregado, para efeito de abono da falta, considerando as seguintes condições: a) Para exames e consultas em cidades distantes até de 40km, meio expediente respeitando o limite de 100km. b) Para exames e consultas em cidades de distância superiores a 100km expediente integral. . <b>(SS CRUZ DAS ALMAS)</b> <b>Tal questão tem que ser acompanhada e fiscalizada localmente pela Seção Sindical, com devida orientação ao trabalhador (a) sobre o prazo a ser solicitado no atestado médico.</b></p>	<p>qualidade de vida. E o profissional que pode apoiar esse processo é o Nutricionista, pois está apto a elaborar um planejamento alimentar para suprir a necessidade de nutrientes para cada indivíduo, o que melhora o desempenho profissional em qualquer área. <b>(SS CRUZ DAS ALMAS)</b></p> <p>Antes do registro eletrônico de frequência havia uma "tolerância" por parte dos gestores em computar entre estes dias aqueles referentes a necessidade de acompanhamento que exige um afastamento do empregado. Hoje, o acompanhamento a qualquer consulta que um empregado ou empregada faça com filho, filha, esposo, esposa, mãe e pai são computados e, pior, de forma não facionada (ou seja) se perdi duas horas de trabalho por acompanhar meu esposo em uma consulta, tenho meio turno descontado dos meus 15 dias. Temos, então, dois problemas: um quantitativo de dias insuficiente à realidade de muitos colegas e o cômputo inadequado do tempo. Então, faço mais uma sugestão que acredito que possa contribuir à resolução destes dois problemas: Que haja uma separação entre acompanhamento para</p>
--	--	--



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

		<p>tratamentos que exijam o afastamento do empregado enquanto acompanhante e aqueles que se referem à acompanhamento em consultas. <b>(SS TABULEIROS COSTEIROS)</b></p> <p>Como sugestão para discussão e incluir no Novo Plano de Cargos e Salários dos empregados da Embrapa, refere-se a <u>Licença por Afastamento</u> - que no Acordo atual nos habilita ao acompanhamento de: pais, cônjuges, filhos, companheiros relação estável. Minha sugestão é "<b>incluir</b>", também, IRMÃO(A). A inclusão irá beneficiar milhares de empregados que vivem situação difícil com seu irmão(ã), e que ficam impedido de dar assistência imediata e necessária quando adoecem e não tem a quem recorrer. <b>(SS PARÁ)</b></p>
<p><b>Parágrafo Primeiro</b> - 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.</p>		
<p><b>Parágrafo Segundo</b> – A Embrapa concederá a todos</p>		



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>os empregados um dia por mês de licença remunerada, não cumulativa.</p>		
<p><b>Parágrafo Terceiro</b> – A Embrapa adotará o recesso de final de ano no período de 24 de dezembro de 2019 a 02 de janeiro de 2020.</p>		
<p><b>CLÁUSULA 6.4 – COMPENSAÇÃO DE HORAS</b> - A instituição da compensação anual de horas no âmbito da Embrapa visa possibilitar à Empresa adequar a jornada de trabalho de acordo com as necessidades da empresa e do empregado, mediante o cômputo de horas crédito e horas débito, possibilitando as compensações recíprocas a todos os empregados, observadas as condições definidas neste acordo.</p>	<p><b>Parágrafo único.</b> A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA - Assessoria Jurídica)</b></p> <p>Banco de horas para quem faz hora extra <b>(SS CENARGEN)</b></p> <p>Maior flexibilidade de horário de trabalho. <b>(SS CENARGEN)</b></p>	<p>A Redação da cláusula está de acordo com os limites da atual legislação:</p> <p>Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, <b>em número não excedente de duas</b>, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p> <p>§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, <b>o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas</b>, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.</p> <p>§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de <b>acordo ou convenção coletiva</b> de trabalho, o excesso de horas em um dia for <b>compensado</b> pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, <b>no período máximo</b></p>



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

	<p><b>Proposta para modificação da norma de Banco de Horas (BH):</b> A janela de disponibilidade do sistema para registro eletrônico de ponto passa a ser de 6h00 às 21h00 com uma hora de intervalo mínimo. O empregado não poderá trabalhar mais do que dez horas diárias. O balanço do BH será feito respeitando o limite de 60h positivas ou negativas. Fora desse limite as horas negativas seriam descontadas do salário e as positivas não seriam mais computadas no BH. O gerenciamento do BH seria contínuo, o empregado não pode ficar com o BH negativado por mais que 12 meses consecutivos. A flexibilidade da jornada de trabalho de cada empregado será condicionada à autorização do supervisor imediato de forma a assegurar o bom funcionamento do setor ao qual o empregado está vinculado e suas características laborais. <b>(SS CENARGEN)</b></p>	<p><b>de um ano</b>, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado <b>o limite máximo de dez horas diárias</b>.</p> <p><b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA - Comentários Assessoria Jurídica)</b></p> <p>Sobre o banco de horas, poderiam sugerir que as pessoas que realizam horas extras possam ter também banco de horas. <b>(SS CERRADOS)</b></p> <p><b>Justificativa:</b> O objetivo dessa proposta é <b>aumentar a produtividade dos empregados da Embrapa, compatibilizando o horário de trabalho com a natureza exigida, principalmente nas atividades de pesquisa</b>. Essas necessitam de uma flexibilidade para a condução de experimentos e demais atividades de caráter intelectual e criativo, que não são adequadas em horários rígidos. Deve-se observar também que a flexibilização da jornada de trabalho é uma prática atualmente disseminada por diversos órgãos, empresas públicas e privadas, mesmo para atividades que não apresentam as mesmas peculiaridades das relacionadas diretamente com pesquisa. Portanto,</p>
--	---	---



**SINPAF**

filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

		<p>essa proposta visa principalmente atender as especificidades de pesquisa, porém não se limita às mesmas, podendo sob uma análise caso a caso, por acordo com os supervisores, ser estendida a outras carreiras da Embrapa.</p> <p>Essa proposta está de acordo com a legislação trabalhista vigente, sendo de simples implementação pela Embrapa, pois depende apenas de uma mudança de norma interna e que dentro da Lei vigente (CLT) poderia ser flexibilizada. A CLT limita a jornada em 8h/dia + 2h de jornada extra máxima por dia e não estabelece horário fixo de entrada ou saída, apenas que antes das 6:00 e depois das 22:00 (áreas urbanas) e 21:00 (áreas rurais) é obrigatório o pagamento de adicional noturno, limites de uso do BH que estão sendo observados dentro dessa proposta (6:00 as 21:00 com o mínimo de 1h de intervalo de almoço), evitando pagamento de adicional noturno pela Embrapa. Obviamente essa flexibilidade não pode comprometer o bom funcionamento dos setores dentro da Embrapa que prestam algum serviço ou atendimento ao público interno e/ou externo; sendo os limites dessa</p>
--	--	---



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

		flexibilidade estabelecidos pelo supervisor imediato do empregado, observando as características de cada setor. <b>(SS CENARGEN)</b>
<p><b>Parágrafo primeiro</b> – O limite máximo de horas crédito ou de horas débito é de 40 (quarenta) horas, que deverão ser compensadas ou repostas em até um ano, contado a partir do primeiro registro de saldo positivo ou negativo.</p>	<p>O limite máximo de horas crédito ou débito é de 40 horas que deverão ser compensadas ou repostas em até um ano, caso sejam feitas mais de 40 horas as mesmas serão pagas como hora extra, contado partir do primeiro registro de saldo positivo ou negativo. <b>(SS TOCANTIS)</b></p> <p>Questões envolvendo banco de horas serão abordadas durante as negociações</p>	<p>Hoje a empresa tem penalizado os funcionarios que acabam por fazer mais de 32 horas por terem estourado o banco de horas mas muitas destas horas são referentes a trabalhos essenciais ou pela falta de pessoal em nossas unidades portanto os funcionarios estão sendo penalizados por trabalharem a mais. <b>(SS TOCANTIS)</b></p> <p>Mas existe uma questão que começou a ser apontado pelo Setor de Gestão de Pessoas da minha unidade no final de 2018 (até então, nunca tivemos problemas) e que me parece algo simples a ser agregado às negociações. Se refere às declarações de comparecimento aceitas para o abono das horas respaldadas pelo ACT que não inclui nutricionistas e psicopedagogos, por exemplo. Sugiro à diretoria, dentro do possível, fazer um levantamento de profissionais de saúde hoje não contemplados pelo ACT e que estes sejam incluídos. <b>(SS</b></p>



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

		TABULEIROS COSTEIROS)
<p><b>Parágrafo Segundo</b> – As horas excedentes à jornada normal de trabalho, para fins de cômputo da compensação anual de horas, poderão ser realizadas, respeitando o limite legal diário de 10 (dez) horas trabalhadas, de forma que a carga horária adicional à jornada normal de trabalho não exceda a 2 (duas) horas.</p>		
<p><b>Parágrafo Terceiro</b> - 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.</p>	<p>Banco de horas mas muitas destas horas são referentes a trabalhos essenciais ou pela falta de pessoal em nossas unidades portanto os funcionarios estão sendo penalizados por trabalharem a mais. <b>(SS TOCANTIS)</b> Questões envolvendo banco de horas serão abordadas durante as negociações</p>	<p>Novamente neste parágrafo ele coloca que o regime de horas é cobrado para garantir o funcionamento mas muitas unidades não tem condições de funcionar e acabam por repassar estas horas a mais para os funcionarios e eles ainda são penalizados. <b>(SS TOCANTIS)</b></p>
<p><b>Parágrafo Quarto</b> – 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 os limites estabelecidos 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.</p>		
<p><b>Parágrafo Quinto</b>– É de responsabilidade do empregado zelar pelo cumprimento do regime de compensação anual de horas regulado por este</p>		





filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

acordo, cabendo-lhes 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.		
<b>Parágrafo Sexto</b> – 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.		
<b>Parágrafo Sétimo</b> – Os atrasos ou as saídas antecipadas integrarão o saldo da compensação anual de horas a que se refere o Parágrafo Primeiro, respeitando o que estabelece o parágrafo primeiro do artigo 58 da CLT.		
<b>Parágrafo Oitavo</b> – 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.		
<b>Parágrafo Nono</b> – 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:		
<b>a.</b> 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>b.</b> O saldo de horas débito será descontado como		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

horas negativas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da publicação da cessão ou da autorização da suspensão.		
<b>Parágrafo Décimo</b> – As faltas injustificadas não são passíveis de compensação e serão descontadas da remuneração do empregado, nos termos da legislação vigente.	Falta injustificada por motivo de força maior devidamente explanado em documento, devem ser passivas de compensação. <b>(SS PELOTAS)</b> Questão que deve ser acompanhada e orientada localmente pela Seção Sindical	
<b>Parágrafo Décimo Primeiro</b> - É vedada a transformação de férias, 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.		
<b>Parágrafo Décimo Segundo</b> - 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:		
<b>a.</b> O saldo de horas crédito será pago como horas extras, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão;		
<b>b.</b> O saldo de horas débito será descontado como horas negativas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.		
<b>Parágrafo Décimo Terceiro</b> – O saldo de horas crédito não compensado no período de um ano será remunerado como horas extras com seu respectivo adicional, sendo que o saldo de horas débito, não compensado em um ano serão descontados.		
<b>Parágrafo Décimo Quarto</b> - Fica estabelecido que, no período compreendido entre 1 (uma) hora antes do	Caso seja solicitado pelo funcionário pode-se fazer apenas 30 (trinta) minutos de almoço <b>(SS TOCANTIS)</b>	Alguns funcionários acabam por almoçar nas unidades e não



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

início do primeiro expediente e 2 (duas) horas após o término do segundo expediente fixado para as Unidades da Embrapa, de segunda a sexta-feira, os empregados poderão cumprir a jornada normal de trabalho ou a jornada especial a que estiverem submetidos, conforme definidos nos respectivos contratos individuais de trabalho, sendo que, havendo necessidade do serviço, a Embrapa poderá convocar o empregado para trabalho em horário determinado.

A Embrapa se compromete a elaborar, conjuntamente com o SINPAF, normativa para que o intervalo entre o primeiro expediente e o segundo expediente (horário de almoço) poderá variar de 30 minutos até 2 horas, considerando o horário de almoço instituído em cada unidade. A exemplo, no caso do horário de almoço de uma unidade for de 1 hora, o empregado que tirar os 30 minutos, terá os 30 restantes acrescido ao seu banco de horas. **(SS AGROBIOLOGIA)**

A Embrapa se compromete a elaborar, em conjunto com o SINPAF, normas para a realização de home office (teletrabalho), conforme Lei 13.467/2017. **(SS AGROBIOLOGIA)**

Em face da flexibilização do horário de almoço na CLT, fica sugerido que o empregado em negociação direta com os superiores imediatos, atendendo as necessidades do trabalho, podem fixar a redução do horário de almoço para 30 minutos ou outro período menor que o atual de 1h30min, com a antecipação da saída no referido dia ou compensação em horas negativas. **(SS CRUZ DAS ALMAS)**

**Inserido o “Parágrafo Vigésimo Segundo”  
abordando a questão**

necessitam de 01 hora de descanso poderiam assim retornar antes para suas funções saindo assim antes do horário normal. **(SS TOCANTIS)**

Seria importante incluir uma cláusula neste sentido, já que a reforma trabalhista (artigo 611 A) permite “intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas” Isto pode evitar que a Embrapa elabore normas sem a participação do SINPAF. Deve ser contrato individual **(SS AGROBIOLOGIA)**

Seria importante acrescentar esta cláusula, tendo em vista que a reforma trabalhista (capítulo n75). Isto pode evitar que a Embrapa elabore normas sem a participação do SINPAF. Deve ser contrato individual **(SS AGROBIOLOGIA)**



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p><b>Parágrafo Décimo Quinto</b> - A Empresa disponibilizará ao empregado, a qualquer momento, o acesso e acompanhamento do saldo de horas débito ou crédito.</p>		
<p><b>Parágrafo Décimo Sexto</b> - A prestação de horas extras habituais, que ultrapassarem a jornada normal devem ser remuneradas com seu respectivo adicional ou compensadas, facultada a escolha exclusiva do empregado.</p>		
<p><b>Parágrafo Décimo Sétimo</b> - Quando houver a necessidade de trabalho superior à jornada normal de trabalho, a programação das horas excedentes será previamente acordada com o superior imediato a quem competirá observar a conveniência do serviço e as atividades programadas no setor, na mesma proporção das horas realizadas.</p>		
<p><b>Parágrafo Décimo Oitavo</b> – Obedecidas as regras de competência interna a Embrapa poderá expedir instrução de serviço no que se refere as rotinas administrativas dos registros referentes a compensação anual de horas, ficando vedada qualquer alteração unilateral do presente Acordo Coletivo de Trabalho.</p>		
<p><b>Parágrafo Décimo Nono</b> – Os empregados que desenvolverem atividades laborais em feriados e fins de semana poderão utilizar estas horas no regime de compensação. Facultada a escolha exclusiva do empregado.</p>		
<p><b>Parágrafo Vigésimo</b> – Quando houver a necessidade de trabalho superior à jornada normal, a hora crédito será calculada na proporção de 90 (noventa) minutos para cada 60 (sessenta) trabalhados e na proporção</p>		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

de 120 (cento e vinte) minutos para cada 60 (sessenta) minutos trabalhados em domingos e feriados. 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.		
<b>Parágrafo Vigésimo Primeiro</b> – A Embrapa a partir da assinatura deste acordo coletivo fará a pré anotação do horário de almoço em todas as Unidades.		
<b>Parágrafo Vigésimo Segundo</b> – Em face da flexibilização do horário de almoço na CLT, a Embrapa permitirá às suas Unidades, mediante consulta aos empregados, ajustar o intervalo de almoço para o período compreendido entre 30 minutos e duas horas.		
<b>CLÁUSULA 6.5 - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO</b> - A Embrapa a partir da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho a pedido do empregado (a) fará a redução da jornada de trabalho, nos seguintes casos:		
<b>a)</b> Para 30 (trinta) horas semanais sem redução de salários e benefícios, para tratamentos de saúde prolongados ou doenças crônicas para si ou dependentes legais.		
<b>b)</b> Redução da carga horária com redução proporcional do salário para 30 (trinta) horas semanais, desde que solicitado pelo empregado (a).		
<b>CLÁUSULA 7.1 REMUNERAÇÃO/PARCELAMENTO DE FÉRIAS</b> – O(a) empregado(a) que requerer, poderá parcelar suas férias em 3 (três) períodos, sendo um deles nunca inferior a 14 (quatorze) dias, e	<b>CLÁUSULA 7.1 REMUNERAÇÃO/PARCELAMENTO DE FÉRIAS:</b> <b>a)</b> O(a) empregado(a) que requerer, poderá parcelar suas férias e iniciar e/ou findar o gozo em qualquer dia	O valor a ser pago pelos períodos de parcelamento deverá ser calculado e pago, tomando-se por base os dias gozados.



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

os demais, tenham no mínimo 5 (cinco) dias. Os períodos de férias deverão ser acordados, previamente, com a Chefia.	da semana. b) O trabalhador poderá fracionar o período de férias em dois períodos (15 e 5 dias), com a venda/abono de 1/3 (10 dias). Dessa forma não há implicação legal contrária. <b>(SS RORAIMA)</b> Não há possibilidade legal para tais fracionamentos	Não se justifica que o cálculo seja baseado no fracionamento, e sim sobre os dias. Atualmente a Embrapa não permite o fracionamento da forma proposta. Ela aplica a venda de 1/3 (10 dias) sobre o total, e impõe o fracionamento em 14 e 6 dias. <b>(SS RORAIMA)</b>
<b>Parágrafo Único</b> - Será permitida a venda de 10 (dez) dias de férias ao empregado(a) que assim requerer.		
<b>CLÁUSULA 7.2 – LICENÇA MATERNIDADE</b> - 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.		
<b>Parágrafo Primeiro</b> – 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.		
<b>Parágrafo Segundo</b> - A Empregada poderá optar pela realização das 6 (seis) horas corridas, da sua jornada de trabalho até seu filho completar 2 (dois) anos de idade, <b>sem redução salarial e de benefícios</b>	Incluir SEM A REDUÇÃO SALARIAL <b>(SS PANTANAL)</b>  Sugestão incluída no texto	
<b>CLÁUSULA 7.3 – LICENÇA PATERNIDADE</b> - Fica		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

garantida aos empregados a licença paternidade de 25 (vinte e cinco) dias corridos, para auxiliar a mãe de seu filho no puerpério.		
<b>CLÁUSULA 7.4 – LICENÇA PARA ADOÇÃO</b> - A Embrapa concederá aos(às) seus(suas) empregados(as) licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias, em caso de adoção.		
<b>Parágrafo Primeiro</b> – Ao empregado(a) que adotar crianças, quando, comprovadamente, for necessária amamentação, fica também garantido o direito de receber o salário, sem prestação de serviço, nos 30 (trinta) dias subsequentes ao término dos 120 (cento e vinte) dias de licença para adoção.		
<b>Parágrafo Segundo</b> – O(A) empregado(a) que adotar crianças, poderá optar, de forma não cumulativa com o item 30.5 do PCE, pela licença de 180 (cento e oitenta) dias, conforme Lei nº 11.770/2008, ficando vedado o recebimento de auxílio creche ao longo de todo o período da licença.		
<b>Parágrafo Terceiro</b> - A licença será contada a partir da comprovação do deferimento, pelo Juiz competente, da guarda e posse do menor ou do requerimento judicial da adoção.		
<b>Parágrafo Quarto</b> – 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).		



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p><b>Parágrafo Quinto</b> - A licença de que trata o caput desta cláusula só será concedida 1 (uma) única vez a cada ano, na hipótese de novas adoções.</p>		
<p><b>Parágrafo Sexto</b> – O pai adotivo que não se enquadrar nas hipóteses do caput ao Parágrafo Quinto fará jus a licença paternidade de 25 (vinte e cinco) dias.</p>		
<p><b>Parágrafo Sétimo</b> - Não sendo comprovada a adoção no prazo referido no Parágrafo Quarto, 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.</p>		
<p><b>Parágrafo Oitavo</b> – A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará concessão de licença para adoção a apenas um dos adotantes ou guardiões, empregado ou empregada.</p>		
<p><b>CLÁUSULA 8.1 – COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO A ACIDENTES (CIPA)</b> - 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.</p>		
<p><b>Parágrafo Primeiro</b> - 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 CIPA's, além daquelas previstas</p>		





filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

na legislação.		
<b>Parágrafos Segundo</b> - 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.		
<b>Parágrafo Terceiro</b> - A Embrapa estimulará e facilitará a participação dos membros da CIPA em atividades de treinamento e cursos direcionados a essa área.		
<b>Parágrafo Quarto</b> - 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.		
<b>Parágrafo Quinto</b> - 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.		
<b>Parágrafo Sexto</b> - A Embrapa compromete-se a, no prazo de 10 (dez) dias úteis, se pronunciar oficialmente quanto a qualquer solicitação por escrito feita pela CIPA.		
<b>CLÁUSULA 8.2 – SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS E ACIDENTES DE TRABALHO – SIPAT</b> - A Embrapa garantirá a realização anual da Semana Interna de Prevenção de Doenças e Acidentes do Trabalho - SIPAT em todas as unidades, provendo recursos financeiros, humanos e infraestrutura para a sua execução e estimulando que as informações e/ou atividades atinjam os campos	<p>Parágrafo primeiro – A Embrapa assegurará às suas unidades recursos orçamentários específicos para a realização da Semana Interna de Prevenção de Doenças e Acidentes do Trabalho – SIPAT.</p> <p>Parágrafo segundo - A empresa se obriga a fiscalizar o cumprimento desta cláusula em todas as suas unidades, responsabilizando os gestores que derem</p>	<p>A presente previsão visa a efetivação desta cláusula, tendo em vista a alegação para o não cumprimento da mesma o fato de que a empresa não repassa recursos financeiros específicos para tal. <b>(SS PELOTAS)</b></p>



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

e unidades experimentais.	causa ao seu não cumprimento. <b>(SS PELOTAS)</b>  A SIPAT é uma obrigação legal, conforme a Portaria N° 3.214, NR 5, item 5.16 letra "O". A Seção Sindical deve intervir fiscalizando e notificando a empresa para cumprir a legislação.	
<b>CLÁUSULA 8.3 – PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS (PPRA)</b> - A Embrapa elaborará, em cada unidade, o PPRA, 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.		
<b>Parágrafo Primeiro</b> - O PPRA deve ser atualizado a cada processo de trabalho novo e/ou pesquisa prevendo a antecipação dos riscos, medidas de controle e reavaliação periódica.		
<b>Parágrafo Segundo</b> - O PPRA de cada Unidade terá sua aplicação monitorada no âmbito da CIPA.		
<b>CLÁUSULA 8.4 – EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)</b> - É de responsabilidade da empresa, por meio do SESMT, podendo ter a colaboração dos empregados, a vigilância dos riscos ambientais e a manutenção dos EPIs, incluindo a orientação de uso desses equipamentos.		
<b>CLÁUSULA 8.5 – QUALIDADE DE VIDA EM CAMPOS EXPERIMENTAIS</b> - 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		



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

fim de permitir qualidade devida e proteção à saúde do trabalhador.		
<b>Parágrafo Primeiro</b> - 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.		
<b>Parágrafo Segundo</b> - A Embrapa se compromete a fazer constar nos seus contratos de prestação de serviço cláusulas que garantam o cumprimento das normas regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho.		
<b>CLÁUSULA 8.6 – PROMOÇÃO DA SAÚDE</b> - A Embrapa se compromete a continuar executando e gerenciando 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 a Empresa.		
<b>CLÁUSULA 8.7 – PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR</b> - A Embrapa fará em cada Unidade ações de comunicação e de sensibilização sobre a importância da realização dos exames ocupacionais e sobre os benefícios para a saúde dos empregados.		
<b>CLÁUSULA 8.8 – EXAMES MÉDICOS, PERIÓDICOS E DE PREVENÇÃO</b> - Todos os empregados serão submetidos, por convocação da Empresa, a exame periódico, orientado para seu cargo/função e idade, em consonância com a legislação.		
<b>Parágrafo Primeiro</b> – Nos exames periódicos de que trata esta cláusula, bem como nos exames		



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

admissionais e de missionais, não haverá participação financeira do empregado.		
<b>Parágrafo Segundo</b> - A Embrapa custeará as despesas de deslocamento dos seus empregados que estejam a serviço da empresa em locais de difícil acesso e desprovidos de estrutura adequada para a realização de exames periódicos para os centros de saúde.		
<b>Parágrafo Terceiro</b> – Nas Unidades onde houver médico do trabalho, este deverá realizar uma inspeção nos locais de trabalho, juntamente com os demais componentes do SESMT e/ou CIPA, e apresentar semestralmente um relatório ao SESMT e à CIPA sobre as condições de saúde dos empregados expostos a riscos ambientais.		
<b>Parágrafo Quarto</b> – Além da garantia dos exames periódicos descritos nas NR's, a Embrapa, a partir deste acordo coletivo incluirá no rol de exames periódicos os oftalmológicos para todos os empregados e o de densitometria óssea para empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos.		
<b>Parágrafo Quinto</b> – Os exames adicionais decorrentes dos exames periódicos serão submetidos a avaliação técnica (médico do trabalho) e constatando-se sua necessidade serão custeados pela EMBRAPA.		
<b>CLÁUSULA 8.9 – PROGRAMA DE SAÚDE</b> - A Embrapa manterá o Plano de Assistência Médica nos termos do Regulamento aprovado pela Diretoria da Embrapa e pelo SINPAF, por meio da operadora Caixa de Assistência dos Empregados da Empresa		Recuperar esta cláusula ou o plano acaba <b>(SS PANTANAL)</b>  <b>Cláusula prioritária durante as negociações (SS CAMPINAS &amp;</b>



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Casembrapa, conforme Termo de Convênio firmado.		<b>JAGUARIÚNA)</b>  Inclusão de pai e mãe no plano de saúde <b>(SS LONDRINA)</b>
<b>Parágrafo Primeiro</b> – A taxa de participação de cada empregado participante do Plano de Assistência Médica será de 4% (quatro por cento) sobre o salário-base.		Resolução 23:  Art. 3º A participação das empresas estatais federais no custeio do benefício de assistência à saúde, na modalidade autogestão, será limitada ao menor dos dois percentuais apurados sobre a folha de pagamento, conforme a seguir:  I - percentual correspondente à razão entre o valor despendido pela empresa para o custeio do benefício de assistência à saúde e o valor da folha de pagamento apurados em 2017, acrescido de até 10% (dez por cento) do resultado dessa razão; e  II - 8% (oito por cento). § 3º A contribuição da empresa estatal federal para o custeio do benefício de assistência à saúde não poderá exceder a contribuição dos empregados. <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA - Comentários Assessoria Jurídica)</b>
<b>Parágrafo Segundo</b> – A Embrapa se compromete a		



**SINPAF**  
**filiado à CUT**  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
 Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>incluir em sua proposta orçamentária para 2019 a correção do valor atual, por mês, por usuário inscrito no Plano de Assistência Médica via Casembrapa, de acordo com o IPCA do período (01/05/2018 a 30/04/2019) + PIB Agrícola do período anterior.</p>		
<p><b>Parágrafo Terceiro</b> - A EMBRAPA se compromete a arcar com todas as despesas médica e hospitalar do empregado(a), em rede conveniada, incluindo medicamentos e despesas de deslocamento, enquanto durar o afastamento do empregado(a) em razão de acidente de trabalho.</p>		
<p><b>CLÁUSULA 8.10 – PROTEÇÃO ÀS GESTANTES E LACTANTES (MÃES)</b> - A Embrapa assegurará às suas empregadas gestantes e lactantes (mães), estagiárias, bolsistas e terciárias, na hipótese de estarem expostas ou submetidas a condições insalubres ou perigosas, na conformidade da legislação aplicável, ou mediante proteção médica, o automático remanejamento de atividades e/ou local de trabalho, durante os períodos de gestação e amamentação, nos casos específicos.</p>		<p>Cláusula prioritária durante as negociações <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b></p>
<p><b>Parágrafo Primeiro</b> – Atendidas as condições previstas no caput desta cláusula, o direito ora assegurado poderá ser estendido ao período de lactação até a criança atingir 6 (seis) meses de idade.</p>	<p>O prazo legal já é de 6 (seis) meses:</p> <p>Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.</p> <p>A sugestão é que essa previsão já esteja no caput da cláusula, tal como previsto no artigo 396. <b>(SS</b></p>	



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

	<b>CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA - Assessoria Jurídica)</b>  O Parágrafo Terceiro já contempla a reivindicação	
<b>Parágrafo Segundo</b> - 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.		
<b>Paragrafo Terceiro</b> - A EMBRAPA assegurará a empregada lactante o abono de 2(duas) horas na jornada diária de trabalho de 8(oito) horas, sendo estes concedidos em dois intervalos de 1(uma) hora, para amamentação do próprio filho até que este complete 1 (um) ano de idade, A jornada para amamentação terá início imediatamente após o fim da licença maternidade.		
<b>CLÁUSULA 9.1 – COMISSÃO DE SINDICÂNCIA</b> - Fica assegurada ao SINPAF a indicação de um representante, desde que solicitado pelo empregado, para atuar junto à Comissão de Sindicância e/ou ao Procedimento Administrativo Disciplinar instaurados na Unidade Central ou Descentralizada .	<b>CLÁUSULA 9.1 – APLICAÇÃO DE PENALIDADES AOS EMPREGADOS</b> - Fica assegurada ao SINPAF a indicação de um representante, desde que solicitado pelo empregado, para <b>atuar junto à Comissão de Sindicância e/ou ao Procedimento Administrativo Disciplinar instaurados</b> na Unidade Central ou Descentralizada. <b>(SS DOURADOS)</b>  Complementação no texto realizada	1 – Convém observar, inicialmente, que esta cláusula já estava prevista em ACTs anteriores. 2 – É preciso destacar que a possibilidade de participação do SINPAF em eventual Comissão de Sindicância é INSUFICIENTE: primeiro, porque pode haver procedimento administrativo disciplinar sem sindicância; segundo, porque de nada adianta haver a possibilidade de participação do SINPAF se as próprias normas internas da Embrapa não asseguram



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

		<p>o contraditório e a ampla defesa – como é o caso em questão (fundamentação apresentada em anexo, ao final do arquivo) <b>(SS DOURADOS)</b></p> <p><b>Cláusula prioritária durante as negociações (SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b></p>
<p><b>Parágrafo Único</b> - A Embrapa fará constar em Norma que nenhum empregado será punido ou demitido sem a prévia sindicância, seguido do Processo Administrativo, <b>garantindo a ampla defesa e o contraditório.</b></p>	<p><b>Parágrafo Único</b> - A Embrapa assegurará que nenhum empregado será punido ou demitido sem a prévia sindicância, seguido do Processo Administrativo, garantindo a ampla defesa e o contraditório. <b>(SS DOURADOS)</b></p> <p><b>Complementação no texto realizada</b></p>	
<p><b>CLÁUSULA 9.2 – REPRESENTAÇÃO SINDICAL</b> - A Embrapa reconhece o SINPAF como legítimo representante dos seus empregados nas relações trabalhistas e previdenciárias, de acordo com o Estatuto do SINPAF.</p>		<p>Cláusula prioritária durante as negociações <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b></p>
<p><b>Parágrafo Único</b> – A Embrapa submeterá as homologações de rescisão do contrato de trabalho de seus empregados(as) obrigatoriamente ao SINPAF.</p>		
<p><b>CLÁUSULA 9.3 – DIREITO À ASSEMBLEIA</b> - 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</p>		<p>Cláusula prioritária durante as negociações <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b></p>





**filial à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>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.</p>		
<p><b>Parágrafo Único</b> - 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, <b>dos convidados pelos sindicato</b> e dos dirigentes sindicais, de forma que todos os interessados possam livremente participar das assembleias.</p>	<p>Incluir: e dos convidados pelo sindicato (representantes de outros sindicatos, dirigentes de centrais, advogados, consultores, peritos, etc) <b>(SS PANTANAL)</b></p> <p><b>Complementação no texto realizada</b></p>	
<p><b>CLÁUSULA 9.4 – LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS OU SOCIAIS DE RELEVÂNCIA PÚBLICA</b> - 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:</p>	<p><b>CLÁUSULA 9.4 – LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS OU SOCIAIS DE RELEVÂNCIA PÚBLICA</b> - Serão liberados de suas funções na Embrapa, para exercício exclusivo <b>de mandato no Sinpaf, ou em confederação ou federação representativa da categoria, associação de classe, ou entidade fiscalizadora da profissão</b>, a partir da data da posse e por meio de comunicação formal à Empresa: <b>(SS CERRADOS)</b></p> <p>Foi recomendado a compatibilização de horário para o empregado imbuído em mandato de presidência de Conselho de Classe (CREA, CRMV/CRQ dentre outros), pois isto não está sendo considerado em algumas unidades, embora haja legislação pertinente com recomendação. <b>(SS TERESINA)</b></p> <p><b>Inserido novo parágrafo ("j")</b></p>	<p>Cláusula prioritária durante as negociações <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b></p>



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

a) Por tempo integral, 05 (cinco) membros da Diretoria Nacional, vedada a alteração da escolha antes de decorridos 6 (seis) meses da indicação;		
b) Por tempo integral, mediante ressarcimento dos salários e encargos sociais, até 8 (oito) dirigentes nacionais;		
c) Por tempo integral, 1 (um) diretor de cada Seção Sindical;		
d) Por 2 (duas) horas de expediente, por <b>mês</b> , 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;	Substituir 2 horas por semestre por uma hora a cada mês. <b>(SS PANTANAL)</b>  Mudança no texto realizada para mensal	
e) Por 45 (quarenta e cinco) dias úteis, uma vez a cada ano, 3 (três) membros da Auditoria Fiscal Nacional, para participarem de reuniões de apreciação de contas do SINPAF.		
f) Por tempo integral, 1 (um) membro da Diretoria da Federação das Associações dos Empregados da Embrapa - FAEE.		
g) Liberação parcial de 20 (vinte) horas semanais, para 1 (um) Diretor da Associação dos Empregados da Embrapa - AEE.		
h) Liberação dos delegados eleitos para a participação em Eventos oficiais do SINPAF.		Cláusula importante nas negociações <b>(SS PELOTAS)</b>
i) Por um dia de expediente mensal, ou oito horas divididas no mês, qualquer empregado para trabalhos voluntários em organizações sociais ou atividades sindicais.		



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>j) Liberação parcial de 20 (vinte) horas semanais, para qualquer empregado atuar como representante em conselho, confederação, federação representativa de categoria profissional ou entidade fiscalizadora de profissão.</p>	<p>j) Liberação de qualquer empregado para participação dos encontros regionais e nacionais da Associação de Empregados da Embrapa – AEE e pela Federação das Associações de empregados da Embrapa - FAEE, na quantidade de dias necessária à realização do evento. <b>(SS PELOTAS)</b></p> <p>Solicitação atendida na cláusula 5.7</p>	<p>Esta liberação trata-se de uma prática consuetudinária por parte das unidades da empresa, devendo ser positivada em acordo como forma de garantia de continuidade. <b>(SS PELOTAS)</b></p>
<p><b>Parágrafo Segundo</b> – Os dirigentes sindicais liberados em tempo integral para o exercício da atividade sindical ficam dispensados do preenchimento do PARTI do Sistema de Planejamento, Acompanhamento e Avaliação de Resultados do Trabalho Individual – SAAD-RH ou qualquer outro Sistema de Avaliação, e excluídos para o cômputo do Sistema de Avaliação de Unidades.</p>	<p>Substituir dispensados por desobrigados <b>(SS PANTANAL)</b></p> <p>Será abordado nas rodadas de negociação</p>	
<p><b>CLÁUSULA 9.5 – QUADRO DE AVISOS</b> - 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.</p>		
<p><b>CLÁUSULA 9.6 – REALIZAÇÃO DE VIDEOCONFERÊNCIAS</b> - 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</p>		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

assuntos de natureza sindical, treinamentos e discussões técnicas promovidas pelo SINPAF.		
<b>CLÁUSULA 9.7 – EVENTOS NO INTERVALO DO ALMOÇO</b> - A Embrapa permitirá que o SINPAF promova eventos culturais no horário de almoço dentro de suas bases físicas, a fim de integrar os trabalhadores.	Incluir... em até duas horas após o término do expediente ou aos finais de semana. <b>(SS PANTANAL)</b> Assunto que deve ser debatido entre Seção Sindical e Unidade	
<b>CLÁUSULA 10.1 – CRÉDITOS EM PUBLICAÇÕES</b> - A Embrapa permitirá a todos os seus empregados, estagiários e bolsistas a condição de autoria ou coautoria individual ou coletiva em suas publicações, desde que os trabalhadores tenham efetivamente contribuído no desenvolvimento técnico e intelectual do conteúdo da publicação.		
<b>Parágrafo Único</b> - A identificação dos autores ou coautores será por cargo, função e qualificação acadêmica.	Excluir a palavra “cargo” deste parágrafo. Ou exclusão de todo o parágrafo. <b>(SS CONCÓRDIA)</b> Será abordado nas rodadas de negociação	
<b>CLÁUSULA 10.2 – REGISTRO DE FREQUÊNCIA</b> – A Embrapa, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, se compromete a manter sistema alternativo de controle eletrônico de frequência.	<b>CLÁUSULA 10.2 – REGISTRO DE FREQUÊNCIA</b> – A Embrapa, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, se compromete a manter sistema alternativo de controle eletrônico de frequência.  <b>Parágrafo primeiro</b> - A partir da vigência deste acordo o intervalo intrajornada, respeitará o limite mínimo de trinta minutos e máximo de duas horas para jornadas superiores a seis horas. (Fundamentação legal: Lei Federal 13.467/17 - Reforma Trabalhista que alterou a CLT - Decreto-Lei 5.452/43).	



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

	<p><b>Parágrafo segundo</b> - A partir da vigência deste acordo o milite máximo de horas crédito ou de horas débito é de 40 horas, que deverão ser compensadas ou repostas em até um ano, contado a partir do primeiro registro de saldo positivo ou negativo.</p> <p><b>Parágrafo terceiro</b> - Os feriados nacionais e municipais, quando caírem na terça-feira ou quarta-feira serão deslocados para a sexta-feira da mesma semana, desde que, neste dia não seja também feriado. O trabalho no dia do respectivo feriado não configurará horas extras, mas sim, o trabalho realizado no dia para o qual o feriado for trocado. Exceção desta cláusula os feriados dos dias 25/12 e 01/01.</p> <p><b>Parágrafo quarto</b> - Observando-se o disposto no Capítulo II - A da Lei Federal 13.467/17 - Reforma Trabalhista a Embrapa, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias emitirá, após aprovação do SINPAF, norma interna disciplinando a realização do teletrabalho para seus empregados. A Embrapa fará constar nesta norma que os empregados poderão, em comum acordo com seu superior imediato, realizar, no máximo, 30% (trinta por cento) de sua jornada mensal na modalidade de teletrabalho. <b>(SS AGROBIOLOGIA)</b></p> <p>Serão abordados durante as rodadas de negociação</p>	
<b>CLÁUSULA 10.3 - ADICIONAL POR</b>		



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p><b>RESPONSABILIDADE TÉCNICA E ADMINISTRATIVA/PREGOEIRO</b> – A EMBRAPA pagará a título de responsabilidade técnica e financeira/pregoeiro, 25% (vinte e cinco por cento) do salário base, aos trabalhadores designados para exercer tais atividades onde possam responder civil, penal e administrativamente pelo exercício de suas responsabilidades.</p>		
<b>FINAL DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES</b>		

### DEMAIS SUGESTÕES PARA INCLUSÃO DE PARÁGRAFOS E CLÁUSULAS ENCAMINHADAS PELAS SEÇÕES SINDICAIS

Novo parágrafo	<p>Diante das doenças, necessária se faz a inclusão de cláusula para que a EMBRAPA insira nos exames periódicos, aqueles relacionados à saúde mental dos empregados e seu respectivo tratamento. <b>(SS CRUZ DAS ALMAS)</b></p> <p>Será abordado durante as negociações</p>	<p>Os casos de transtornos mentais no ambiente de trabalho estão crescendo no Brasil. À medida que o tempo passa, a sociedade enfrenta novos problemas ou outros renascem. Atualmente os de natureza psicológica surgem como grandes vilões da saúde mental e física das pessoas. Na atual década é cada vez maior a ocorrência de transtornos mentais e de cunho comportamental. Dentre os vários fatores causais a atividade laboral, em determinadas circunstâncias, desempenha relevante</p>
----------------	---	--



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

		papel no desenvolvimento e na evolução de distúrbios psíquicos. <b>(SS CRUZ DAS ALMAS)</b>
Inclusão	Redução para 30 horas semanais SEM REDUÇÃO SALARIAL para mães de bebês até 2 anos de idade; <b>(SS PANTANAL)</b> Sugestão incluída no Parágrafo Segundo da Cláusula 7.2	Reconhecimento e compensação da dupla jornada não remunerada das mulheres nos lares (SS PANTANAL)
Inclusão	Redução para 30 horas semanais SEM REDUÇÃO SALARIAL para pais com filhos de até dois anos que: - tenham realizado o curso do AVASUS de paternidade ou participado de outro programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável que emita comprovação; – Não exerça nenhuma atividade remunerada durante o período; – Mantenha a criança sob seus cuidados durante o período. <b>(SS PANTANAL)</b>	Essa cláusula mitiga na prática o ranço da sociedade patriarcal, além de contribuir para a redução efetiva da “dupla jornada” das mulheres (SS PANTANAL)
Inclusão	a) Redução da carga horária para 30 (trinta) horas semanais sem redução do salário desde que solicitado pela mãe empregada para o período de amamentação. <b>(SS RORAIMA)</b> Sugestão incluída no Parágrafo Segundo da Cláusula 7.2	Que a carga horária seja de 6 horas devendo ser cumprida, podendo ser cumprida no expediente normal da jornada de 8 horas dia, com o direito de flexibilizar o horário de entrada e de saída, bem como, direito de banco de horas, considerando as necessidades eventuais de cuidados com o recém-nascido. Atualmente não é aceita a entrada com atraso do horário pré-estabelecido. <b>(SS RORAIMA)</b>



**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

Inclusão	<b>CLÁUSULA 5.16 – PARCELAMENTO DA DEVOLUÇÃO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS</b> - A Embrapa assegurará o cumprimento do princípio da isonomia, ou seja, garantir a igualdade de direitos para todos os empregados, o adiantamento e o parcelamento do valor das férias em 10 vezes, <b>(SS RORAIMA)</b> <i>Cláusula 5.15 já contempla a sugestão</i>	Observa-se a rivalidade ou insatisfação dos trabalhadores, no tocante a questão da devolução do adiantamento de férias em dez vezes, que somente alguns empregados e deveria ser para todos. <b>(SS RORAIMA)</b>
Inclusão	<b>CLÁUSULA 5.17 – LICENÇA ESPECIAL</b> - A Embrapa assegurará o cumprimento do princípio da isonomia, ou seja, garantir a igualdade de direitos para todos os empregados, na licença especial. <b>(SS RORAIMA)</b> <i>Cláusula 5.15 já contempla a sugestão</i>	Licença Especial que alguns tem e outros não. Trabalhamos todos na mesma empresa não. <b>(SS RORAIMA)</b>
<b>SUGESTÃO DE NOVA CLÁUSULA (SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b>	<b>CLÁUSULA 10.4 – Democratização dos processos e cargos de gestão da Embrapa.</b>  A Diretoria da Embrapa se compromete a criar comissão paritária com o Sinpaf para, no prazo de 120 dias, construir uma proposta de democratização das estruturas e dos cargos de direção da empresa (Diretoria Executiva, Chefes de Unidade, dentre outros) por via de consulta direta aos trabalhadores. <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b>  <i>Assunto a ser debatido durante as negociações</i>	Tendo em vista que a Embrapa é uma empresa hierarquizada, vertical e autoritária, precisamos iniciar o debate e a luta pela democratização das suas estruturas e dos seus cargos de direção por meio de alguns instrumentos participativos e mais horizontais, envolvendo diretamente a consulta aos trabalhadores. <b>(SS CAMPINAS &amp; JAGUARIÚNA)</b>
<b>CLÁUSULA NOVA</b>	A EMBRAPA deverá inserir a Taxa de Êxito Negocial, correspondente ao valor de 1% sobre salário bruto (parcela única) do empregado <b>NÃO filiado ao</b>	Considerando que o empregado não paga mensalidade e poderia até concordar em pagar uma taxa mas não





**SINPAF**

**filiado à CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

	<p><b>SINPAF</b> a ser descontado na folha de pagamento, do mês de lançamento do novo salário. <b>(SS RORAIMA)</b></p> <p><b>Assunto a ser debatido durante as negociações</b></p>	teria como. Então se aplica o desconto com direito de solicitação da suspensão da cobrança. <b>(SS RORAIMA)</b>
<b>CLÁUSULA NOVA</b>	<p>Os empregados de campo poderão realizar turno único no verão, das 06:00 às 12:00. e das 12:00 às 18:00h no inverno (SS PASSO FUNDO)</p> <p><b>Assunto a ser debatido durante as negociações</b></p>	
<b>CLÁUSULA NOVA</b>	<p>Pagamento de verba de incentivo a instrutoria interna para cursos realizados para capacitação interna por funcionários, com limitação de 40 horas/aula por mês. <b>(SS CENARGEN)</b></p> <p><b>Assunto a ser debatido durante as negociações</b></p>	