



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

PAUTA ZERO ACT 2019/2020.

EMBRAPA

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES ACT 2019/2020	PROPOSTAS	COMENTARIOS
CLÁUSULA 1.1 –VIGÊNCIA E DA DATA-BASE - As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 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.	Comentários LBS: Em virtude da mudança de entendimento em relação a ultratividade, é de extrema importância lutar tanto a manutenção das cláusulas até o fim da negociação (seja administrativa ou judicial) como garantir a retroatividade dos benefícios.	Não consta do ACT vigente.
Parágrafo Único – A Embrapa garantirá a manutenção das cláusulas pactuadas no presente acordo até que se celebre um novo ACT, seja na via administrativa ou judicial.	Por conta disso, a resistência da Embrapa será grande, exatamente pela falta de previsão legal.	Não consta do ACT vigente.
CLÁUSULA 1.2 – ABRANGÊNCIA - O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá (a)s categoria (s) de trabalhadores de instituições públicas e privadas de pesquisas agropecuária, florestal, pesqueira, de fomento, desenvolvimento regional e irrigação, controle da produção agrícola e abastecimento, sejam elas empresas, institutos, 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.		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

CLÁUSULA 1.3 – GARANTIA DE CUMPRIMENTO DO ACORDO - A Embrapa prestará esclarecimentos aos seus empregados e ao SINPAF, sempre que formalmente solicitados, em um prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, prorrogáveis por mais 10 (dez) dias úteis, a contar da data da comunicação.		
Parágrafo Único – 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 mês, por descumprimento das cláusulas acordadas, que será revertido a parte prejudicada, sem eximir a responsabilidade da Empresa em cumprir integralmente o presente acordo.	Sugestão da Seção Sindical: com multa de 2,5% sobre a referência SC01 por empregado por mês , por descumprimento.... Comentários LBS: Poderia se incluir a previsão de 2,5% também por cláusula: com multa de 2,5% (dois virgula cinco por cento) sobre a referência SC01, por mês, por cada cláusula descumprida (assim a redação fica mais expressa).	A proposta de multa é extremamente baixa pelo descumprimento do ACT.
CLÁUSULA 2.1 – REAJUSTE E DA CORREÇÃO SALARIAL - 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 e 2018/2019), PIB Agrícola do período anterior, a todos os empregados.	Comentários LBS: <i>recomposição de perdas (ACT 2016/2017, 2017/2018 e 2018/2019), PIB Agrícola do período anterior</i> Precisa melhorar essa redação. A proposta é a soma dos índices: IPCA 2016/2017/2018 + PIB Agrícola? Qual é, objetivamente, o índice de reajuste?	
CLÁUSULA 2.2 – FORMA DE PAGAMENTO - A Embrapa se compromete a efetuar o pagamento dos		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

salários até o quinto dia útil do mês subsequente.		
Parágrafo Único – A remuneração variável do empregado, que depende de fechamento do mês, a exemplo de horas extras, será apurada e lançada no mês seguinte ao da prestação dos serviços.		
CLÁUSULA 2.3 – DESCONTOS AUTORIZADOS - O repasse dos valores das contribuições ao SINPAF dar-se-á em até 04 (quatro) dias úteis, contados da data do efetivo desconto.		
CLÁUSULA 2.4 – DESCONTOS NÃO AUTORIZADOS - A Embrapa não realizará quaisquer descontos em folha de pagamento, a título de restituição de valores creditados indevidamente aos seus empregados, sem a devida comunicação prévia, com a justificativa fundamentada do ocorrido.		
Parágrafo Primeiro - A eventual restituição dos valores apurados e considerados devidos terá como referência o número de parcelas correspondentes aos valores creditados, observando o limite legal do desconto em folha de pagamento.		
Parágrafo Segundo - Os valores de multas de trânsito serão cobrados pela Embrapa, respeitando-se o limite mensal de 15% (quinze por cento) do salário do empregado, independente de cargo ou função.		
Parágrafo Terceiro – 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.		
CLÁUSULA 3.1 – ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO - Em junho de cada ano, a Embrapa pagará 50% (cinquenta por cento) do valor atualizado do 13º		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

salário, descontando, se for o caso, o valor pago antecipadamente.		
Parágrafo Primeiro - A Embrapa antecipará 50% (cinquenta por cento) do valor atualizado do 13º salário, a qualquer tempo, em casos de doenças e acidentes de trabalho, doenças do empregado e dependentes legais e/ou morte de dependente legal, mediante solicitação formal do empregado (a) e comprovação da ocorrência.		
Parágrafo Segundo - No caso do (a) empregado (a) já ter recebido a antecipação do 13º salário, a Embrapa procederá a sua atualização, efetivando o pagamento com base no salário vigente na data da internação ou da ocorrência que tenha caracterizado a emergência.		
Parágrafo Terceiro - A Embrapa antecipará 50% (cinquenta por cento) do valor atualizado do 13º salário, a qualquer tempo, à época do nascimento ou adoção de filho, mediante solicitação formal do empregado e a respectiva comprovação.		
CLÁUSULA 3.2 – ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE - 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.	<p>Esta cláusula já foi alterada no último ACT, para constar a limitação dos critérios aos para funcionários que já se encontram na condição, sendo que para os novos (pós ACT 2017-2018) o pagamento se dará pela legislação vigente.</p> <p>Dessa forma, a negociação para esta cláusula já se inicia muito enfraquecida, tendo em vista que ela já foi “piorada” na negociação passada com o aceite da proposta pelo TST.</p> <p>Na prática, o prejuízo de manutenção desta cláusula</p>	



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

	seria para novos ingressantes que viessem a atuar nessas condições.	
Parágrafo Primeiro – 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.		
Parágrafo Segundo – Fica assegurada ao SINPAF a indicação de dois representantes para acompanhar a elaboração de laudos técnicos de insalubridade e periculosidade, ficando desde já estabelecido que, não havendo indicação de representantes por parte do SINPAF, no prazo de 15 (quinze) dias após ser notificado, o laudo emitido será aceito como definitivo na caracterização da insalubridade ou periculosidade.		
Parágrafo Terceiro – A Embrapa notificará a seção sindical a vinda do técnico, com 15 (quinze) dias úteis de antecedência do início dos trabalhos.		
Parágrafo Quarto - A Embrapa, ao receber o laudo técnico de insalubridade e periculosidade, fornecerá cópia do mesmo oficialmente à Seção Sindical da Unidade onde foi realizado o laudo técnico original.		
Parágrafo Quinto - 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		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

as seguintes atribuições:		
a) 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;		
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.		
c) 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.		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

Parágrafo Sexto - A Embrapa pagará um adicional equivalente à periculosidade, aos empregados que exercem funções como: escaladores de árvores; manipuladores de animais selvagens; montarias de equinos e bubalinos; manejo de animais em estábulos ou bretes de contenção; manejo em campo de abelhas vivas com ferrão, 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.

Comentários LBS:

Foi Excluído o termo “proporcional ao tempo de exposição às atividades”.

Ao pactuar essa não limitação, mas 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 expresso o afastamento desta limitação:

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-OJ nº 258 - Inserida em 27.09.2002)

Súmula nº 47 do TST



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

	<p>INSALUBRIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003</p> <p>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.</p>	
<p>Parágrafo Sétimo - 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>Comentários LBS:</p> <p>Excluído o termo: “em conformidade com sua norma interna de Engenharia e Segurança do Trabalho”.</p> <p>Diante da previsão anterior e para que não gere dúvida interpretação, o ideal era constar expressamente: “ainda que haja conflito ou ausência de previsão da atividade como insalubre em norma interna de Engenharia e Segurança do Trabalho”.</p>	
<p>Parágrafo Oitavo – A Embrapa incluirá em sua norma de Saúde e Segurança no Trabalho os critérios para trabalho em céu aberto que exponha os trabalhadores 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.</p>		
<p>Parágrafo Nono - Os SGP's têm o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da entrega dos relatórios, para</p>		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

efetuarem as alterações orientadas pela Comissão de Avaliação de Periculosidade e Insalubridade, prevista no Parágrafo Quinto desta cláusula.		
Parágrafo Décimo - 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).		
CLÁUSULA 3.3 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO - 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.	Melhorar a redação. Comentários LBS: Tal como o reajuste do salário: Precisa melhorar essa redação. A proposta é a soma dos índices: IPCA 2016/2017/2018 + PIB Agrícola? Qual é, objetivamente, o índice de reajuste?	Nessa proposta há um ganho em relação ao ACT vigente passando de 25 para 30 dias.
Parágrafo Primeiro - 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.		Também há um ganho. A participação atual dos empregados nos custos é de 2%.
Parágrafo Segundo - O auxílio alimentação/refeição será fornecido a todos os empregados, com exceção dos seguintes casos:		
a) empregados com contrato de trabalho suspenso;		
b) empregados cedidos a outros órgãos e que dele já recebam o benefício;		
c) empregados em benefício pelo INSS por período		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

superior a 12 (doze) meses, exceto aqueles afastados em decorrência de acidente de trabalho;		
Parágrafo Terceiro - A Embrapa se responsabilizará pelo pagamento/devolução aos seus empregados do auxílio fornecido, caso a empresa fornecedora venha a ter problema de insolvência e/ou tenha seus créditos rejeitados nos estabelecimentos fornecedores.		
Parágrafo Quarto - Esse benefício será liberado até o 5º (quinto) dia útil do mês em que se faz jus ao mesmo.		
Parágrafo Quinto - A Embrapa no mês de dezembro, fornecerá o 13º Tíquete alimentação/refeição.		
Parágrafo Sexto – 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.		
CLÁUSULA 3.4 – FORNECIMENTO DE CAFÉ DA MANHÃ - 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.		
Parágrafo Único - Ficam asseguradas às Seções Sindicais a apreciação e sugestão do cardápio elaborado pela Unidade.		
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 12 (doze) anos de idade, no valor de R\$		



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>600,00(seiscentos reais) por dependente, facultada à Empresa a instalação de creches ou celebração de convênios.</p>		
<p>Parágrafo Único - Esse benefício será concedido também por ocasião da 13ª parcela, mediante comprovação da despesa.</p>		
<p>CLÁUSULA 3.6 – AVALIAÇÃO DO SISTEMA DE PREMIAÇÃO POR RESULTADO - 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.</p>		
<p>CLÁUSULA 3.7 – ADICIONAL DE TITULARIDADE - A Embrapa manterá o pagamento do adicional de titularidade para os empregados ocupantes de cargos cujo pré-requisito seja o nível superior completo, nos seguintes percentuais: 9% (nove por cento) do salário-base para os detentores de certificado em nível de pós-graduação lato sensu, 18% (dezoito por cento) do salário-base para os detentores de título de mestrado e 36% (trinta e seis por cento) do salário-base para os detentores do título de doutorado.</p>		
<p>Parágrafo Primeiro - 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</p>		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

pele MEC, sobre o salário base.		
Parágrafo Segundo – 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.		
CLÁUSULA 3.8 – HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO - 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).	Sugestão da Seção Sindical: Talvez devêssemos incluir outro parágrafo facultando o direito do empregado optar pelo pagamento da hora extra ou pela compensação.	
Parágrafo Primeiro - Sobre as horas extras trabalhadas no período noturno, a saber, das 20h (vinte) horas de um dia às 5h (cinco) horas da manhã do dia seguinte, incidirá o adicional sobre o valor noturno.		
Parágrafo Segundo - Os empregados que percebem adicional de insalubridade poderão realizar horas extras, observados os limites estabelecidos e os requisitos estabelecidos na cláusula 6.4.		
Parágrafo Terceiro - A Embrapa apurará eventuais descumprimentos das normas internas de programação e remuneração de horas extras, no prazo de 15 (quinze) dias úteis do comunicado efetuado pelo SINPAF ou pelo empregado.		
Parágrafo Quarto - A Embrapa fará constar nos contracheques dos empregados o número de horas extras que estão sendo pagas naquele mês.		
Parágrafo Quinto - A Embrapa emitirá para os empregados sem acesso à intranet o contracheque dos meses em que esses recebam horas extras ou		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

adicionais noturnos.		
Parágrafo Sexto – 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.		
CLÁUSULA 3.9 – ACESSIBILIDADE NAS INSTALAÇÕES DA EMPRESA - A Embrapa facilitará o acesso ao local de trabalho aos empregados com deficiência, na forma da legislação vigente.		
CLÁUSULA 3.10 – AUXÍLIO PARA FILHOS OU DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA - 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.	Comentários LBS: Nesta cláusula há fixação do valor, que antes não constava, deixando a regulamentação para “norma interna”.	
Parágrafo Primeiro - O empregado fará jus ao benefício desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição autorizada, ou por médico pertencente a convênio mantido pela Empresa.		
Parágrafo Segundo – A Embrapa avaliará, caso a caso, as solicitações para jornada de trabalho de 6 (seis) horas corridas feitas por empregados que tenham filho ou dependente legal com deficiência que necessite de assistência comprovada do empregado.		
Parágrafo Terceiro – 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,		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

mediante comprovação, ficando desde já, estabelecido que os valores pagos para este fim não serão incorporados ao salário do(a) empregado(a).		
Parágrafo Quarto – 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 para filhos ou dependentes com deficiência, principalmente quanto aos valores estabelecidos neste ACT.		
CLÁUSULA 3.11 – CONVÊNIO COM ENTIDADES DE ENSINO SUPERIOR - A Embrapa compromete-se a firmar convênios com instituições de ensino, faculdades ou universidades, com o objetivo de conseguir descontos significativos nas mensalidades para todos seus empregados e dependentes legais.		
CLÁUSULA 3.12 - VALE – CULTURA – A Embrapa adotará as medidas necessárias para a implantação do Vale Cultura na vigência do presente acordo em consonância com a legislação pertinente.		
CLÁUSULA 4.1 – SERVIÇO DE TRANSPORTE - 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.		
Parágrafo Primeiro – 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		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

da Empresa.		
Parágrafo Segundo – Os empregados ocupantes de cargo com remuneração até a referência SC17 ficarão isentos de quaisquer descontos relativos ao vale-transporte fornecido.		
Parágrafo Terceiro – A Embrapa garantirá meio de transporte adequado para os empregados com deficiência.		
Parágrafo Quarto – 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.		
Parágrafo Quinto – A Embrapa se obriga a fazer rígido controle das condições de todos os seus veículos de forma periódica, respeitando a quilometragem exigida para os diversos tipos de manutenção.		
Parágrafo Sexto – A Embrapa compromete-se a realizar a manutenção preventiva e corretiva dos seus veículos, providenciando e mantendo atualizado seu seguro, disponibilizando, mensalmente, nos quadros de aviso dos setores de transporte, uma tabela contendo os prazos previstos de cada veículo, para sua manutenção preventiva.		
Parágrafo Sétimo – As despesas com franquia de seguro, decorrentes de acidentes com veículo, serão assumidas pela Embrapa, ressalvada imperícia, negligência, imprudência ou dolo do empregado condutor do veículo, desde que devidamente		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

comprovado por processo de sindicância.		
Parágrafo Oitavo – Os veículos destinados a transporte de trabalhadores em atividade rural dentro das unidades da Embrapa deverão possuir ou ter compartimento adaptado resistente e fixo para acomodação de ferramentas e materiais, separado dos passageiros, conforme estabelecido no item 31.16.1 da NR-31.		
Parágrafo Nono – O empregado envolvido em acidente com veículo da Empresa fica livre de culpa, para fins de ressarcimento de possíveis prejuízos ao patrimônio da Embrapa, se constatado que uma falha mecânica ou que a falta de manutenção do veículo possa ter contribuído para a causa do acidente.		
Parágrafo Décimo – A EMBRAPA prestará assistência jurídica necessária ao empregado por ações ocorridas em estrito cumprimento de suas funções.	Comentários LBS: A redação pode ser melhorada: “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.”	Não consta do ACT vigente.
CLÁUSULA 4.2 – ACESSO À INFORMAÇÃO - Os empregados terão acesso aos dados de sua vida funcional e saúde registrados nos bancos de dados e pasta funcional da Embrapa, respeitados as bases e os prazos legais no repasse de cópias quando solicitadas.		
Parágrafo Único – A Embrapa fornecerá aos empregados solicitantes, anualmente, uma cópia do Perfil Proficiográfico Previdenciário (PPP), com		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>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. Também será fornecida cópia do PPP em caso de transferência ou de afastamento definitivo do empregado.</p>		
<p>CLÁUSULA 4.3 – SEGURO DE VIDA EM GRUPO - A Embrapa, até 30 (trinta) dias após a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, enviará a todos (as) 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>Parágrafo Único - A Embrapa manterá, na apólice de seguro, o auxílio-funeral.</p>		
<p>CLÁUSULA 4.4 – INSCRIÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS EM ASSOCIAÇÕES, SINDICATO, PLANO DE SAÚDE, FUNDOS DE PENSÃO E SEGURO DE VIDA EM GRUPO - A Embrapa se compromete a informar às consignatárias do SIAPE quaisquer movimentações de seus empregados que determinem alterações na base de cálculo de contribuições associativas ou movimentação de lotação de seus empregados que possuam ou venham a possuir vinculações com as consignatárias do SIAPE (Casembrapa, Ceres, SINPAF e AEE), bem como participantes de apólice de seguro de vida. Esta disposição também se aplica por ocasião da assinatura do contrato de trabalho ou de desligamento</p>		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

de empregados.		
Parágrafo Primeiro - No caso específico do SINPAF, enquanto o mesmo não for formalmente autorizado como consignatário do SIAPE, a Embrapa continuará a realizar as inclusões ou exclusões de contribuições associativas devidas ao Sindicato.		
Parágrafo Segundo - Por ocasião do credenciamento do SINPAF como consignatário do SIAPE, a Embrapa fornecerá banco de dados ao Sindicato contendo todas as informações necessárias para o lançamento das contribuições associativas no SIAPE, dos seus empregados filiados ao SINPAF.		
CLÁUSULA 4.5 – TRANSFERÊNCIA DE PESSOAL - 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.	Sugestão da Seção Sindical: <ul style="list-style-type: none">✓ Incluir Comissão Paritária entre empresa e sindicato (60 dias);✓ Elaboração efetiva da norma (mais 60 dias).✓ Parágrafo único: quadro de vagas em cada Unidade; listas de interessados em transferências etc.	
CLÁUSULA 5.1 – PROMOÇÕES E CRITÉRIOS - A 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.		
Parágrafo Primeiro – Modificações na norma de “Promoção e Progressão Salarial” serão submetidas, previamente, ao SINPAF para análise, sugestões.		
Parágrafo Segundo – A premiação será paga a todos os empregados elegíveis, de forma igualitária.		
CLÁUSULA 5.2 – ACESSO À INFORMAÇÃO DIGITAL E ÀS TELECOMUNICAÇÕES - A Embrapa,		



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>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.</p>		
<p>Parágrafo Primeiro - A Embrapa facilitará o acesso à comunicação telefônica para uso privado, para todos os trabalhadores, independente de cargo ou função, cabendo ao usuário o ressarcimento de despesa realizada.</p>		
<p>Parágrafo Segundo - O benefício descrito do caput envolverá, por parte da Embrapa, a promoção de cursos de capacitação àqueles empregados com limitação de acesso.</p>		
<p>CLÁUSULA 5.3 - PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA - A Embrapa, no prazo de 90 (noventa) dias, aperfeiçoará e institucionalizará ações para preparação para a aposentadoria em todas as suas modalidades.</p>		
<p>Parágrafo Único - As ações de preparação para a aposentadoria deverão conter, entre outras iniciativas, cursos e orientações sobre: direitos previdenciários, direitos do idoso, novos projetos de vida, administração financeira, cuidados com a saúde e reinserção dos aposentados no contexto familiar.</p>		
<p>CLÁUSULA 5.4 - LIMITAÇÃO DO NÚMERO DE ESTAGIÁRIOS NAS UNIDADES - A Embrapa adotará o limite de até 20% (vinte por cento) do total do seu quadro de empregados na Unidade Central ou</p>		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>Descentralizada, arredondando-se, no cálculo desse limite, o resultado fracionário ao número inteiro imediatamente superior, para a contratação de estagiários remunerados.</p>		
<p>Parágrafo Primeiro - Excluem-se da limitação do caput as vagas destinadas a estagiários e bolsistas de graduação e pós-graduação.</p>		
<p>Parágrafo Segundo - Fica reservado o percentual de 10% (dez por cento) das oportunidades de estágio para alunos considerados pessoas com deficiência, nos termos da legislação vigente. Caso não exista, na época da seleção, candidato nessas condições, a vaga a ele destinada poderá ser preenchida por outro candidato, retornando a sua disponibilidade no caso de nova contratação.</p>		
<p>Parágrafo Terceiro - A Embrapa adotará, imediatamente após a assinatura deste ACT, meios de assegurar que os estagiários e bolsistas recebam treinamentos efetivos, EPIs adequados e suficientes para a realização segura de seu plano de trabalho e que não sejam utilizados como mão-de-obra.</p>		
<p>CLÁUSULA 5.5 – PROMOÇÃO E PROGRESSÃO SALARIAL - A Embrapa continuará a desenvolver sua política de reconhecimento da escolaridade de seus empregados que possuam qualificação superior à exigida para seu cargo. 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>Parágrafo Primeiro – Fica assegurada ao SINPAF a apresentação de sugestões visando ao aperfeiçoamento da referida norma.</p>		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>Parágrafo Segundo – 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>CLÁUSULA 5.6 – INVESTIMENTO NO PROJETO DE QUALIDADE DE VIDA - 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.</p>		
<p>CLÁUSULA 5.7 – INCENTIVO À PRÁTICA DE ESPORTES E DE ATIVIDADES CULTURAIS - 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>CLÁUSULA 5.8 – DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS - Os anteprojetos, estudos, propostas e normas regulamentares que se refiram ao desenvolvimento, valorização e avaliação dos empregados serão submetidos à Diretoria Executiva, após análise e coleta de sugestões das Unidades Centrais, Descentralizadas e do SINPAF.</p>		
<p>Parágrafo Primeiro - A Embrapa assegurará aos empregados afetados por mudanças organizacionais, tecnológicas ou processos automatizados treinamento para nova capacitação ou readaptação funcional, sem</p>		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

prejuízo na remuneração.		
Parágrafo Segundo - A Embrapa estimulará e disponibilizará, por sistema próprio, relação de seminários/palestras e cursos que poderão ser ofertados às suas diversas Unidades, respeitando sempre as linhas de interesse de cada Unidade e voltadas para o desenvolvimento profissional e pessoal de seus empregados.		
Parágrafo Terceiro – A Embrapa permitirá que seus empregados cumpram estágio curricular em suas Unidades.		
CLÁUSULA 5.9 – APRIMORAMENTO PROFISSIONAL - A Embrapa se compromete a estudar, caso a caso, as solicitações feitas por seus empregados no cargo de assistente e técnico, visando à participação desses em programas de formação educacional, reconhecidos pelo MEC, em áreas de interesse da Embrapa.		
Parágrafo Primeiro - Com o atendimento da solicitação, a alteração da jornada de trabalho será caracterizada como acordo de compensação de jornada de trabalho, prevista no Artigo 59, Parágrafo 2º da CLT, podendo a jornada de trabalho ser reduzida de comum acordo entre as partes, retornando a jornada de 40 (quarenta) horas semanais após o término do curso.		
Parágrafo Segundo - A Embrapa se compromete a promover a participação de empregados em cursos ou estágios promovidos pelas empresas de pesquisa/tecnologia, visando ao aprimoramento, à atualização e à qualificação profissional.		
Parágrafo Terceiro - A Embrapa se compromete a		



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>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.</p>		
<p>Parágrafo Quarto - A Embrapa manterá o programa de aperfeiçoamento em língua estrangeira que, conforme norma interna, garantirá o abono do ponto do período determinado para a realização do curso ou o custeio dessa capacitação.</p>		
<p>Parágrafo Quinto - A Embrapa se compromete a realizar convênios com escolas de idiomas, para oferecer aos funcionários interessados, sem distinção de cargo ou função, cursos de línguas estrangeiras para todos os níveis de proficiência.</p>		
<p>Parágrafo Sexto - A Embrapa se compromete a dar continuidade às ações de capacitação direcionada para proficiência linguística para seus empregados.</p>		
<p>CLÁUSULA 5.10 – ASSÉDIO MORAL - A Embrapa se compromete a manter e aperfeiçoar ações para o tratamento de ocorrência de casos caracterizados como assédio moral.</p>		
<p>Parágrafo Primeiro - A Embrapa coibirá o assédio moral tanto descendente quanto ascendente ou horizontal, assim considerada, toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade psíquica do empregado, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente laboral, e estabelecerá ações para o tratamento de ocorrências de tais casos, comprometendo-se, ainda, a incluir o tema nos programas dos cursos de capacitação de</p>		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

peçoal, com ênfase para gestão de pessoas, bem como confeccionar cartilha explicativa sobre o tema.		
Parágrafo Segundo - Na apuração das responsabilidades, a Embrapa exigirá, independente de outros gravames, a retratação dos responsáveis por atos caracterizados como assédio moral.		
Parágrafo Terceiro - A Embrapa analisará e revisará a avaliação funcional do empregado que alegar formalmente que se sente assediado (assédio moral), caso o suposto agressor seja seu supervisor imediato, sendo a revisão atribuída à chefia substituta ou à imediatamente superior ou, conforme o caso, a outro empregado que detenha conhecimento das atividades do empregado solicitante, a ser designado pela chefia da Unidade.		
Parágrafo Quarto - A Embrapa retirará a avaliação funcional do empregado que comprovadamente sofreu assédio moral, caso o agressor seja o seu superior imediato, passando a avaliação para a Chefia substituta ou para a imediatamente superior, ou, conforme o caso, para outro empregado que detenha conhecimento das atividades do empregado assediado, a ser designado pela Chefia da Unidade.		
Parágrafo Quinto - 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.	Sugestão da Seção Sindical: ✓ Incluir que os representantes dos trabalhadores deverão ser eleitos diretamente, conforme determinação do MPT de Brasília.	Não consta do ACT vigente.
CLÁUSULA 5.11 - SUBSTITUIÇÃO DE OCUPANTES DE FUNÇÃO GRATIFICADA - O empregado que for designado para substituir ocupantes de Cargo em Comissão, de Função de		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

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.		
CLÁUSULA 5.12 – PORTADORES DE DOENÇA CRÔNICA DEGENERATIVA E CÂNCER – 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.		Não consta do ACT vigente.
CLÁUSULA 5.13 - NORMA DE LICENÇA NÃO REMUNERADA – 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.		
CLÁUSULA 5.14 – PROGRESSÃO DE TÉCNICO “B” PARA TÉCNICO “A” – 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:		Não consta do ACT vigente.
a) Ter concluído o curso técnico ou superior equivalente e ter 7 (sete) anos efetivos no cargo;		
b) Ter 14 (quatorze) anos de efetivo exercício no		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

cargo.		
CLÁUSULA 5.15 – ISONOMIA DE BENEFÍCIOS - 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.	<p>Comentários LBS:</p> <p>Ao replicar o texto Constitucional, os empregados garantem o mínimo existencial caso esta previsão venha a ser relativizada/alterada.</p> <p>Contudo, sugere-se (caso haja direitos específicos a serem protegidos) que se indique, como por exemplo: irredutibilidade salarial, critérios para promoção, eleição em projetos...</p>	
CLÁUSULA 6.1 – TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL - É devida a remuneração em dobro do trabalho realizado em domingos e feriados, não compensados, desde que, para esses, não sejam estabelecidos outros dias de folga pelo empregador.		
Parágrafo Primeiro - Ao empregado em trabalho em fins de semana e/ou feriados serão assegurados pela Embrapa sua alimentação, preferencialmente, na forma de concessão de vale-refeição/alimentação, ou fornecimento da refeição, sendo vedados quaisquer descontos ocasionados pela folga remunerada, nos termos do caput.		
Parágrafo Segundo - A Embrapa garantirá aos empregados que realizam trabalhos habituais em dias não úteis o repouso remunerado em, pelo menos, dois domingos por mês.		
Parágrafo Terceiro – Os empregados (as) em viagens, inclusive em finais de semana ou feriados, devidamente autorizados (AV), terão essas horas		



Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

extraordinárias concedidas como horas créditos ou horas extras por solicitação dos mesmos.		
CLÁUSULA 6.2 – DIÁRIAS E ADIANTAMENTOS DE VIAGEM - A Embrapa unificará os procedimentos de adiantamento de viagens e diárias em todas as Unidades, a partir da vigência deste acordo.		
Parágrafo Primeiro - Os valores de adiantamento de viagem serão creditados para os beneficiários até 1 (um) dia útil antes do início da viagem, quando obedecidos os prazos normatizados de solicitação de viagem.		
Parágrafo Segundo - A Embrapa, na vigência deste acordo, manterá em todo o país valor único em viagens com pernoite de empregados, mantendo-se a sistemática atual de limites estabelecidos para capital e interior, comprometendo-se, ainda, a encaminhar ao SINPAF, para sugestões, a norma que trata desse assunto.		
Parágrafo Terceiro - Quando a viagem do empregado tiver por objetivo a prestação de serviços em locais sem condições adequadas de hospedagem e alimentação, o ordenador de despesas da unidade poderá, em caráter excepcional, autorizar o pagamento até o dobro do valor da diária estabelecida para a localidade, sem necessidade de comprovação da despesa.		
CLÁUSULA 6.3 – JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS - A Embrapa permitirá aos seus empregados, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, ausência remunerada por até 15 (quinze) dias, corridos ou não, mediante apresentação obrigatória de atestado ou laudo médico que comprove a doença e necessidade		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

de acompanhamento de cônjuge, ascendente ou descendente de primeiro grau (pai, mãe, filho ou filha), ou dependente legal e irmãos.		
Parágrafo Primeiro - Havendo necessidade de continuidade do acompanhamento, a Embrapa antecipará o gozo de licença especial ainda não completada. Na hipótese de o empregado não ter direito à licença especial, será antecipado o gozo de férias.		
Parágrafo Segundo – A Embrapa concederá a todos os empregados um dia por mês de licença remunerada, não cumulativa.		
Parágrafo Terceiro – A Embrapa adotará o recesso de final de ano no período de 24 de dezembro de 2019 a 02 de janeiro de 2020.		
CLÁUSULA 6.4 – COMPENSAÇÃO DE HORAS - A instituição da compensação anual de horas no âmbito da Embrapa visa possibilitar à Empresa adequar a jornada de trabalho de acordo com as necessidades da empresa e do empregado, mediante o cômputo de horas crédito e horas débito, possibilitando as compensações recíprocas a todos os empregados, observadas as condições definidas neste acordo.	<p>Comentários LBS:</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, em número não excedente de duas, 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, o trabalhador terá direito ao pagamento das</p>	Rever toda a cláusula a luz da atual legislação trabalhista.



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

	<p>horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão</p> <p>Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.</p>	
<p>Parágrafo primeiro – 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>§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.</p>	
<p>Parágrafo Segundo – As horas excedentes à jornada normal de trabalho, para fins de cômputo da compensação anual de horas, poderão ser realizadas, respeitando o limite legal diário de 10 (dez) horas trabalhadas, de forma que a carga horária adicional à jornada normal de trabalho não exceda a 2 (duas) horas.</p>		
<p>Parágrafo Terceiro - Considerando o prazo máximo de 1 (um) ano fixado neste acordo, as horas débito e as horas crédito serão compensadas a partir da hora mais antiga, de forma a esgotar aquelas com vencimento mais próximo em precedência àquelas com vencimento mais distante.</p>		
<p>Parágrafo Quarto – É de responsabilidade da Empresa e do gestor (superior imediato) zelar pelo cumprimento do regime de compensação anual de horas regulado por este acordo, cabendo-lhes acompanhar o número de horas e o prazo de expiração dos créditos ou débitos de modo a respeitar os limites estabelecidos e garantir o funcionamento da Unidade durante o horário de funcionamento da</p>		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

Empresa, evitando que a realização de horas débito possa trazer prejuízos ao serviço.		
Parágrafo Quinto – É de responsabilidade do empregado zelar pelo cumprimento do regime de compensação anual de horas regulado por este acordo, cabendo-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.		
Parágrafo Sexto – As compensações de horas créditos e/ou horas débito serão previamente acordadas entre o empregado e o superior imediato, ressalvada a necessidade da antecedência em casos fortuitos ou de força maior.		
Parágrafo Sétimo – Os atrasos ou as saídas antecipadas integrarão o saldo da compensação anual de horas a que se refere o Parágrafo Primeiro, respeitando o que estabelece o parágrafo primeiro do artigo 58 da CLT.	<p>Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.</p> <p>§ 1o Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.</p>	
Parágrafo Oitavo – No caso de impossibilidade de compensação dos débitos ou créditos em razão de afastamento ou licenças, as respectivas compensações ocorrerão até o último dia do mês subsequente à data de retorno do empregado às atividades.		
Parágrafo Nono – Na impossibilidade de compensação das horas débito ou horas crédito em razão de suspensão de contrato de trabalho do		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

empregado que dependa de autorização da Empresa ou em caso de cessão para outros órgãos ou entidades, para o saldo não compensado serão observados os seguintes procedimentos:		
a. O saldo de horas crédito será pago como horas extras, calculadas sobre o valor da remuneração na data da publicação da cessão ou da autorização da suspensão;		
b. O saldo de horas débito será descontado como horas negativas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da publicação da cessão ou da autorização da suspensão.		
Parágrafo Décimo – As faltas injustificadas não são passíveis de compensação e serão descontadas da remuneração do empregado, nos termos da legislação vigente.		
Parágrafo Décimo Primeiro - É vedada a transformação de férias, licenças ou outras faltas asseguradas na legislação vigente, pelas Normas da Embrapa ou pelo Acordo Coletivo de Trabalho, em crédito de horas para composição de saldo da compensação anual de horas.		
Parágrafo Décimo Segundo - Caso ocorra a rescisão do contrato de trabalho do empregado com saldo mensal de horas crédito ou débito não compensado, serão observados os seguintes procedimentos:		
a. O saldo de horas crédito será pago como horas extras, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão;	§ 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, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o	



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

	valor da remuneração na data da rescisão.	
b. O saldo de horas débito será descontado como horas negativas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.		
Parágrafo Décimo Terceiro – O saldo de horas crédito não compensado no período de um ano será remunerado como horas extras com seu respectivo adicional, sendo que o saldo de horas débito, não compensado em um ano serão descontados.		
Parágrafo Décimo Quarto - Fica estabelecido que, no período compreendido entre 1 (uma) hora antes do 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.		
Parágrafo Décimo Quinto - A Empresa disponibilizará ao empregado, a qualquer momento, o acesso e acompanhamento do saldo de horas débito ou crédito.		
Parágrafo Décimo Sexto - 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.		
Parágrafo Décimo Sétimo - Quando houver a necessidade de trabalho superior à jornada normal de trabalho, a programação das horas excedentes será		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>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>Parágrafo Décimo Oitavo – 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>Parágrafo Décimo Nono – 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>Parágrafo Vigésimo – 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 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.</p>		
<p>Parágrafo Vigésimo Primeiro – A Embrapa a partir da assinatura deste acordo coletivo fará a pré anotação do horário de almoço em todas as Unidades.</p>		
<p>CLÁUSULA 6.5 - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO - A Embrapa a partir da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho a pedido do empregado</p>		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

(a) fará a redução da jornada de trabalho, nos seguintes casos:		
a) 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) Redução da carga horária com redução proporcional do salário para 30 (trinta) horas semanais, desde que solicitado pelo empregado (a).		
CLÁUSULA 7.1 REMUNERAÇÃO/PARCELAMENTO DE FÉRIAS – O(a) empregado(a) que requerer, poderá parcelar suas férias em 3 (três) períodos, sendo um deles nunca inferior a 14 (quatorze) dias, e os demais, tenham no mínimo 5 (cinco) dias. Os períodos de férias deverão ser acordados, previamente, com a Chefia.		
Parágrafo Único - Será permitida a venda de 10 (dez) dias de férias ao empregado(a) que assim requerer.		
CLÁUSULA 7.2 – LICENÇA MATERNIDADE - Fica garantido às empregadas o direito de receber o salário, sem prestação de serviço, durante 44 (quarenta e quatro) dias, sendo 30 (trinta) dias previstos no PCE e mais 14 (quatorze) dias de recuperação do parto, subsequentes ao término de 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade, quando, comprovadamente, for necessária a amamentação do filho.		
Parágrafo Primeiro – A empregada poderá optar, de forma não cumulativa com o item previsto no PCE, pela licença de 180 (cento e oitenta) dias, conforme		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

prevê a Lei 11.770/2008, ficando vedado o recebimento de auxílio-creche ao longo de todo o período da licença.		
Parágrafo Segundo - 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.		
CLÁUSULA 7.3 – LICENÇA PATERNIDADE - Fica garantida aos empregados a licença paternidade de 25 (vinte e cinco) dias corridos, para auxiliar a mãe de seu filho no puerpério.		
CLÁUSULA 7.4 – LICENÇA PARA ADOÇÃO - A Embrapa concederá aos(às) seus(suas) empregados(as) licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias, em caso de adoção.		
Parágrafo Primeiro – 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 subseqüentes ao término dos 120 (cento e vinte) dias de licença para adoção.		
Parágrafo Segundo – 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.		
Parágrafo Terceiro - 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.		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>Parágrafo Quarto – 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).</p>		
<p>Parágrafo Quinto - 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>Parágrafo Sexto – 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>Parágrafo Sétimo - 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>Parágrafo Oitavo – A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará concessão de licença para adoção a apenas um dos adotantes ou guardiões, empregado ou empregada.</p>		
<p>CLÁUSULA 8.1 – COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO A ACIDENTES (CIPA) - As eleições dos membros da CIPA serão efetuadas de acordo com a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego n° 08, de 23/02/99, com comissão eleitoral constituída paritariamente entre a empresa e o SINPAF.</p>		



filial à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>Parágrafo Primeiro - A Embrapa promoverá, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, a realização de pelo menos um seminário, para debater as condições de segurança e saúde físicas e mentais dos seus empregados, buscando o seu bem-estar, visando apresentar sugestões para estimular a participação dos membros da CIPA em suas atividades, bem como formas de incentivo para o funcionamento das CIPA's, além daquelas previstas na legislação.</p>		
<p>Parágrafos Segundo - Aos membros titulares e suplentes da CIPA serão asseguradas condições para o desenvolvimento de atividades pertinentes à função, incluindo, quando for o caso, o tempo necessário para reunião com os trabalhadores.</p>		
<p>Parágrafo Terceiro - A Embrapa estimulará e facilitará a participação dos membros da CIPA em atividades de treinamento e cursos direcionados a essa área.</p>		
<p>Parágrafo Quarto - Todas as máquinas agrícolas e tratores a serem adquiridos pela Embrapa, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, serão equipados, obrigatoriamente, com cabine fechada, ar condicionado e cadeiras ergonômicas, objetivando maior segurança e conforto do operador.</p>		
<p>Parágrafo Quinto - A Embrapa providenciará a instalação de banheiros fixos, masculinos e femininos, em áreas de campo de maior movimento e banheiros móveis, para as áreas de uso não contínuo.</p>		
<p>Parágrafo Sexto - A Embrapa compromete-se a, no prazo de 10 (dez) dias úteis, se pronunciar oficialmente quanto a qualquer solicitação por escrito</p>		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

feita pela CIPA.		
CLÁUSULA 8.2 – SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS E ACIDENTES DE TRABALHO – SIPAT - A Embrapa garantirá a realização anual da Semana Interna de Prevenção de Doenças e Acidentes do Trabalho - SIPAT em todas as unidades, provendo recursos financeiros, humanos e infraestrutura para a sua execução e estimulando que as informações e/ou atividades atinjam os campos e unidades experimentais.		
CLÁUSULA 8.3 – PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS (PPRA) - 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.		
Parágrafo Primeiro - 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.		
Parágrafo Segundo - O PPRA de cada Unidade terá sua aplicação monitorada no âmbito da CIPA.		
CLÁUSULA 8.4 – EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) - É de responsabilidade da empresa, por meio do SESMT, podendo ter a colaboração dos empregados, a vigilância dos riscos ambientais e a manutenção dos EPIs, incluindo a orientação de uso desses equipamentos.		
CLÁUSULA 8.5 – QUALIDADE DE VIDA EM CAMPOS EXPERIMENTAIS - Nos campos experimentais que possuem alojamentos em que os		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>empregados precisam permanecer a semana inteira, por logística de transporte ou outros, a Embrapa fará manutenção preventiva e corretiva permanente nos imóveis usados pelos empregados, a fim de permitir qualidade devida e proteção à saúde do trabalhador.</p>		
<p>Parágrafo Primeiro - Para aferir as condições acima, será constituída, via ordem de serviço interna, uma comissão permanente, composta por 1 (um) representante do SINPAF, 1 (um) da Embrapa, e pelo presidente da CIPA que atuará durante a vigência deste ACT.</p>		
<p>Parágrafo Segundo - A Embrapa se compromete a fazer constar nos seus contratos de prestação de serviço cláusulas que garantam o cumprimento das normas regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho.</p>		
<p>CLÁUSULA 8.6 – PROMOÇÃO DA SAÚDE - 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.</p>		
<p>CLÁUSULA 8.7 – PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR - A Embrapa fará em cada Unidade ações de comunicação e de sensibilização sobre a importância da realização dos exames ocupacionais e sobre os benefícios para a saúde dos empregados.</p>		
<p>CLÁUSULA 8.8 – EXAMES MÉDICOS, PERIÓDICOS E DE PREVENÇÃO - Todos os empregados serão submetidos, por convocação da Empresa, a exame</p>		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

periódico, orientado para seu cargo/função e idade, em consonância com a legislação.		
Parágrafo Primeiro – Nos exames periódicos de que trata esta cláusula, bem como nos exames admissionais e de missionais, não haverá participação financeira do empregado.		
Parágrafo Segundo - A Embrapa custeará as despesas de deslocamento dos seus empregados que estejam a serviço da empresa em locais de difícil acesso e desprovidos de estrutura adequada para a realização de exames periódicos para os centros de saúde.		
Parágrafo Terceiro – 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.		
Parágrafo Quarto – Além da garantia dos exames periódicos descritos nas NR's, a Embrapa, a partir deste acordo coletivo incluirá no rol de exames periódicos os oftalmológicos para todos os empregados e o de densitometria óssea para empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos.		
Parágrafo Quinto – Os exames adicionais decorrentes dos exames periódicos serão submetidos a avaliação técnica (médico do trabalho) e constatando-se sua necessidade serão custeados pela EMBRAPA.		
CLÁUSULA 8.9 – PROGRAMA DE SAÚDE - A	Comentários LBS:	



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

<p>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 Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Casembrapa, conforme Termo de Convênio firmado.</p>	<p>O empecilho nessa negociação será a Resolução 23 do Ministério do Planejamento (critério já respeitado no atual ACT):</p> <p>Art. 15. As empresas estatais federais que possuam o benefício de assistência à saúde previsto em Acordos Coletivos de Trabalho - ACT deverão tomar as providências necessárias para que, nas futuras negociações, a previsão constante no ACT se limite à garantia do benefício de assistência à saúde, sem previsão de qualquer detalhamento do mesmo.</p> <p>Art. 16. Respeitado o direito adquirido, as empresas estatais federais deverão adequar seus normativos internos, de forma a deixá-los em conformidade com esta Resolução.</p> <p>Art. 17. As empresas que estiverem operando seus benefícios de assistência à saúde em desacordo com o previsto nesta Resolução deverão se adequar em até quarenta e oito meses, a contar da data da vigência desta Resolução.</p>	
<p>Parágrafo Primeiro – A taxa de participação de cada empregado participante do Plano de Assistência Médica será de 4% (quatro por cento) sobre o salário-base.</p>	<p>Resolução 23:</p> <p>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:</p>	



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

	<p>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</p> <p>II - 8% (oito por cento).</p> <p>§ 3º A contribuição da empresa estatal federal para o custeio do benefício de assistência à saúde não poderá exceder a contribuição dos empregados.</p>	
<p>Parágrafo Segundo – A Embrapa se compromete a 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>Parágrafo Terceiro - 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>CLÁUSULA 8.10 – PROTEÇÃO AS GESTANTES E LACTANTES (MÃES) - 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</p>		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

amamentação, nos casos específicos.		
Parágrafo Primeiro – 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.	Comentários LBS: O prazo legal já é de 6 (seis) meses: 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. A sugestão é que essa previsão já esteja no caput da cláusula, tal como o artigo 396.	
Parágrafo Segundo - O prazo a que se refere o Parágrafo antecedente poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente, quando apresentados os documentos comprobatórios pertinentes e a saúde do filho exigir.	§ 1o Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)	
Paragrafo Terceiro - 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.		
CLÁUSULA 9.1 – COMISSÃO DE SINDICÂNCIA - Fica assegurada ao SINPAF a indicação de um representante, desde que solicitado pelo empregado, para acompanhar a Comissão de Sindicância instaurada na Unidade Central ou Descentralizada.		
Parágrafo Único - A Embrapa fará constar em Norma		



filiado à CUT

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

que nenhum empregado será punido ou demitido sem a prévia sindicância, seguido do Processo Administrativo.		
CLÁUSULA 9.2 – REPRESENTAÇÃO SINDICAL - A Embrapa reconhece o SINPAF como legítimo representante dos seus empregados nas relações trabalhistas e previdenciárias, de acordo com o Estatuto do SINPAF.		
Parágrafo Único – A Embrapa submeterá as homologações de rescisão do contrato de trabalho de seus empregados(as) obrigatoriamente ao SINPAF.		
CLÁUSULA 9.3 – DIREITO À ASSEMBLEIA - A Embrapa reconhece o direito à assembleia dos seus empregados, mediante comunicação com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e, para tanto, autorizará, desde que haja disponibilidade, a utilização de dependências físicas, do tipo auditório, estacionamento, ou outros espaços adequados existentes em suas Unidades Descentralizadas e na Sede, bem como de equipamentos, tais como "Datashow", computadores, equipamentos de som, entre outros, que sejam solicitados para a realização da assembleia, mediante assinatura de termo de responsabilidade.		
Parágrafo Único - Nas assembleias, dentro ou fora das instalações da Empresa, desde que regularmente convocadas pelo SINPAF, será permitido o livre trânsito e acesso, em tempo e hora, dos empregados sindicalizados e dos dirigentes sindicais, de forma que todos os interessados possam livremente participar das assembleias.		
CLÁUSULA 9.4 – LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

SINDICAIS OU SOCIAIS DE RELEVÂNCIA PÚBLICA - Serão liberados de suas funções na Embrapa, para exercício exclusivo da atividade sindical, a partir da data da posse e por meio de comunicação formal à Empresa:		
a) Por tempo integral, 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 semestre, com comunicação prévia de 48 (quarenta e oito) horas, todos os filiados do SINPAF em cada Seção Sindical, para participarem de assembleias gerais promovidas pelo SINPAF;		
e) Por 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.		
i) Por um dia de expediente mensal, ou oito horas		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

divididas no mês, qualquer empregado para trabalhos voluntários em organizações sociais ou atividades sindicais.		
Parágrafo Primeiro – Caso seja constatado que dirigentes sindicais liberados para o exercício do mandato sindical estejam exercendo atividades alheias ao disposto no caput desta cláusula, a direção da Embrapa comunicará o fato à Direção Nacional do SINPAF, para providências.		
Parágrafo Segundo – 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.		
CLÁUSULA 9.5 – QUADRO DE AVISOS - A Embrapa permitirá colocação de quadros de avisos do SINPAF, nas dependências de cada Unidade da empresa para divulgação de informações de interesse da categoria, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.		
CLÁUSULA 9.6 – REALIZAÇÃO DE VIDEOCONFERÊNCIAS - A Embrapa, mediante apresentação prévia da programação, desde que haja disponibilidade para cessão e mediante assinatura de termo de responsabilidade, atenderá as solicitações apresentadas pelo SINPAF para utilização do sistema de transmissões de videoconferência e da infraestrutura necessária em suas Unidades, tais como operadores, salas, auditórios e equipamentos, a fim de		



filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

permitir a realização de teleconferências sobre assuntos de natureza sindical, treinamentos e discussões técnicas promovidas pelo SINPAF.		
CLÁUSULA 9.7 – EVENTOS NO INTERVALO DO ALMOÇO - A Embrapa permitirá que o SINPAF promova eventos culturais no horário de almoço dentro de suas bases físicas, a fim de integrar os trabalhadores.		
CLÁUSULA 10.1 – CRÉDITOS EM PUBLICAÇÕES - A Embrapa permitirá a todos os seus empregados, estagiários e bolsistas a condição de autoria ou coautoria individual ou coletiva em suas publicações, desde que os trabalhadores tenham efetivamente contribuído no desenvolvimento técnico e intelectual do conteúdo da publicação.		
Parágrafo Único - A identificação dos autores ou coautores será por cargo, função e qualificação acadêmica.		
CLÁUSULA 10.2 – REGISTRO DE FREQUÊNCIA – A Embrapa, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, se compromete a manter sistema alternativo de controle eletrônico de frequência.		
CLÁUSULA 10.3 – ADICIONAL POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA E ADMINISTRATIVA/PREGOEIRO – 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.		
CLÁUSULA 10.4	Sugestão de inclusão da Seção Sindical:	



SINPAF

filiado à **CUT**

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário

	Processos de democratização da Embrapa (trabalhar a ideia).	