**Pauta de Reivindicações ACT 2022-2023 EMBRAPA**

|  |
| --- |
|  |
| **CAPÍTULO 1º – DO OBJETIVO, DA VIGÊNCIA E DAS GARANTIAS** |
| **SUGESTÕES DA DIRETORIA DA SEÇÃO SINDICAL** | **ACT ATUAL** | **SUGESTÕES DA CATEGORIA** |
| **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 2022 a 30 de abril de 2023 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. | **CLÁUSULA 1.1 — VIGÊNCIA E DATA-BASE** - As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 1º de maio, sem reajuste salarial e sem reajuste no valor de benefícios no período de vigência deste Acordo. |  |
| **Parágrafo Primeiro –** A Embrapa garantirá a manutenção das cláusulas pactuadas no presente acordo até que se celebre um novo ACT, seja na via administrativa ou na judicial.(**ULTRATIVIDADE**) | **NOVA** |  |
| **Parágrafo Segundo –** A Embrapa garantirá a isonomia entre os benefícios pagos aos funcionários independentemente da data de admissão. | **NOVA** |  |
|  | **CLÁUSULA 1.2 — ABRANGÊNCIA -** 0 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 estas empresas, institutos, fundação, autarquia ou qualquer outra personalidade jurídica, com EXCEÇÃO do Estado de São Paulo, onde a representação ó restrita à esfera pública, com abrangência territorial nacional. |  |
|  | **CLÁUSULA 1.3 — GARANTIAS DE CUMPRIMENTO DO ACORDO -** A Embrapa prestará esclarecimentos aos seus empregados e ao SINPAF, sempre que formalmente solicitados, em um prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, prorrogáveis por mais 10 (dez) dias úteis, a contar da data da comunicação. |  |
| **CLÁUSULA 1.4 – MULTA NORMATIVA –** Observada a Cláusula 1.3 do presente ACT e atendendo ao que dispõe o artigo 613, parágrafo oitavo da CLT, se a empresa descumprir o ACT, responderá com multa de 2,5% (dois virgula cinco por cento) sobre a referência SB01, multiplicada por semana, por cláusula descumprida e também pelo número total de trabalhadores(as) da empresa de base que o sindicato representa (valor da multa = 2,5% da referência SB01 x semanas de descumprimento x cláusulas de descumprimento x número total de trabalhadores da categoria), que será revertida ao SINPAF (Conforme previsto no Estatuto do SINPAF, Capítulo II, Art. 94), sem eximir a responsabilidade da Empresa em cumprir integralmente o presente acordo. | **NOVA** |  |
| **CAPÍTULO 2º – SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS** |
| **CLÁUSULA 2.1 – REAJUSTE SALARIAL** - A Embrapa reajustará os salários dos seus empregados a partir de **01/05/2022, aplicando 100% do INPC ou IPCA, acumulado de 01/05/2019 a 30/04/2022 sobre o salário e um aumento real de 5% (cinco por cento)**, aplicando pagamento dos valores decorrentes a título de retroativo, conforme o momento de celebração do acordo e fechamento da folha de pagamento seguinte. | **CLÁUSULA 2.1 – REAJUSTE SALARIAL** - A Embrapa reajustará os salários dos seus empregados a partir de 01/05/2022, aplicando **(Indicar o índice proposto pela Seção Sindical),** sobre os salários, com pagamento dos valores decorrentes a título de retroativo, conforme o momento de celebração do acordo e fechamento da folha de pagamento seguinte. |  |
|  | **CLÁUSULA 2.2 — FORMA DE PAGAMENTO** - A Embrapa se compromete a efetuar o pagamento dos salários até o quinto dia útil do mês subsequente. |  |
|  | **Parágrafo Único** — A remuneração variável do empregado, que depende de fechamento do mês, a exemplo de horas extras, será apurada e lançada no mês seguinte ao da prestação dos serviços. |  |
|  | **CLÁUSULA 2.3 — DESCONTOS AUTORIZADOS** - O repasse dos valores das contribuições ao SINPAF dar-se-á em até 04 (quatro) dias úteis, contados da data do efetivo desconto. |  |
|  |  |  |
|  | **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 -** 0s 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. | **NOVA** |  |
| **CAPÍTULO 3º – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS** |
|  | **CLÁUSULA 3.1 – ANTECIPAÇÃO DO 13° SALÁRIO -** Em junho de cada ano, a Embrapa pagará 50% (cinquenta por cento) do valor atualizado do 13° 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 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 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE -** A Embrapa 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. | **CLÁUSULA 3.2 — ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE -** A Embrapa manterá o adicional de periculosidade com base no salário-base do empregado e o adicional de insalubridade tendo como base de cálculo a referência SC01 da tabela salarial vigente. |  |
|  | **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 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 indicar os trabalhadores e trabalhadoras que terão direito a insalubridade e a periculosidade com base nas situações previstas no ACT. | **NOVO** |  |
|  | **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 laudo oficialmente à Seção Sindicai da Unidade onde foi realizado o laudo técnico original; |  |
| **Parágrafo Sexto** – A Embrapa pagará um adicional equivalente à periculosidade, independentemente do tempo de exposição às atividades, 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; que atuem como brigadistas de incêndio; que operem motosserras; e 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 | **Parágrafo Quinto** - A Embrapa pagará um adicional equivalente à periculosidade, proporcional ao tempo de exposição às atividades, 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 contensão; manejo em campo de abelhas vivas com ferrão; 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 e outros casos que vierem a ser definidos pela Empresa, observada a norma interna; |  |
|  | **Parágrafo Sexto** - A Embrapa reconhecerá como insalubre, em grau médio, enquanto não for implantado laudo técnico, atividades que envolvam contato com TECIDOS OU FLUÍDOS ANIMALS, substâncias químicas indicadas na Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos - LINACH, GRUPO 1, do Ministério do Trabalho e Emprego, com os respectivos CAS - Chemical Abstracts Service, e NÉVOAS DE ÁCIDOS INORGÂNICOS FORTES, ficando o presente reconhecimento passível de alteração conforme o resultado de perícia técnica, com observância das disposições legais estipuladas pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente quanto às condições da atividade, métodos de trabalho, limites de tolerância, tempo de exposição e uso de EPIs e EPCs; |  |
| **Parágrafo Sétimo** – 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: | **NOVO** |  |
| 1. 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;
 | **NOVO** |  |
| 1. 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.
 | **NOVO** |  |
| 1. 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.
 | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Nono** – Os SGPs 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 Oitavo desta cláusula | **Parágrafo Sétimo** - Os SGPs têm o prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da data da entrega do laudo, para realizar o lançamento dos adicionais de Periculosidade e Insalubridade nos respectivos documentos, salvo prazo menor regulamentado em norma especifica. |  |
| **Parágrafo Décimo** – Em no máximo 90 dias após a aprovação do presente acordo coletivo de trabalho, a Embrapa incluirá em sua norma de Saúde e Segurança no Trabalho os critérios para atividades a céu aberto que exponha os trabalhadores ao frio excessivo e às condições extremas de baixa umidade do ar, de calor excessivo e de alta incidência de radiação solar, visando a minimização e/ou eliminar a exposição dos trabalhadores a atividades penosas | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Décimo Primeiro** – A Embrapa pagará os totais dos adicionais de insalubridade e/ou periculosidade aos empregados indicados pelo Laudo Técnico de Insalubridade e Periculosidade e pelas situações previstas no ACT, retroativamente à data de início da exposição limitadas aos preceitos legais (até 5 anos de retroatividades a partir da implantação do laudo) | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Décimo Segundo** – 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 distresse. | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Décimo Terceiro** – No prazo de 90 (noventa) dias da assinatura deste ACT, a EMBRAPA editará norma instituindo comissão paritária permanente composta por trabalhadores, representantes do SINPAF e representantes da empresa. O intuito deste grupo de trabalho é promover a avaliação dos laudos técnicos ambientais, e propor melhorias nos ambientes de trabalho, podendo inclusive notificar oficialmente a EMBRAPA sobre questões de saúde e segurança do trabalho dentro dos prazos previstos na norma. | **NOVO** |  |
|  | **CLÁUSULA 3.3 — AUXİLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO -** A Embrapa concederá, mensalmente, a seus empregados, a partir de 01/05/2022, Auxílio Alimentação corrigido com base no índice (**INPC ou IPCA**), considerando-se 25 (vinte e cinco) dias de fornecimento, mantidas as normas vigentes. |  |
| **Parágrafo Primeiro** – A participação dos empregados nos custos de auxílio refeição/alimentação será uniforme, à razão de **0,5% (meio por cento)** sobre o valor mensal do benefício concedido. **(REDUÇÃO DO DESCONTO**). | **Parágrafo Primeiro —** A participação dos empregados nos custos de auxílio refeição/alimentação será uniforme, à razão de **2% (dois por cento)** sobre o valor mensal do benefício concedido. |  |
|  | **Parágrafo Segundo** — O auxílio alimentação/refeição será fornecido a todos os empregados, com exceção dos seguintes casos: |  |
|  | a) empregados com contrato de trabalho suspenso; |  |
|  | b) empregados cedidos a outros órgãos e que dele já recebam o benefício |  |
| **Excluir**  | c) empregados em benefício pelo INSS por período superior a 90 (noventa) dias; |  |
| **Excluir** | d) empregados em pós-graduação no exterior. |  |
|  | **Parágrafo Terceiro** — A Embrapa se responsabilizará pelo pagamento/devolução aos seus empregados do auxílio fornecido, caso a empresa fornecedora venha a ter 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 se compromete, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da assinatura do presente acordo, a atualizar suas normas internas e/ou PCE que versa sobre o auxílio alimentação/refeição, principalmente quanto aos valores estabelecidos neste ACT. | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Sexto –** A Embrapa no mês de dezembro, fornecerá o 13º Tíquete alimentação/refeição. | **NOVO** |  |
| **CLÁUSULA 3.4 – FORNECIMENTO DE CAFÉ DA MANHÃ -** A Embrapa disponibilizará gratuitamente café da manhã no início da primeira jornada de trabalho aos empregados em efetivo exercício ocupantes dos cargos de assistente e de técnico. (**EXCLUSÃO DA LIMITAÇÃO**) | **CLÁUSULA 3.4 - FORNECIMENTO DE CAFÉ DA MANHÃ -** A Embrapa disponibilizará gratuitamente café da manhã no início da primeira jornada de trabalho aos empregados em efetivo exercício ocupantes do cargo de assistente e de técnico, em atividades de campo e manutenção. |  |
|  | **Parágrafo Único** - Ficam asseguradas às Seções Sindicais a apreciação e sugestão do cardápio elaborado pela Unidade. |  |
|  | **CLÁUSULA 3.5 — AUXİLIO CRECHE/PRÉ-ESCOLA/BABÁ/ESCOLA -** A Embrapa, em substituição ao benefício relativo à manutenção de creche, observada a legislação vigente, manterá a concessão de auxílio mensal aos empregados com filhos ou dependentes legais até o fim do ano em que a criança completar 7 (sete) anos de idade, por dependente, corrigido com base no índice (**IPCA ou INPC)**, facultada à Empresa a instalação de creches ou celebração de convênios. |  |
|  | **Parágrafo Único** - Esse benefício será concedido também por ocasião da 13 parcela, mediante comprovação da despesa. |  |
|  | **CLÁUSULA 3.6 — AVALIAÇÄO DO SISTEMA DE PREMIAÇÄO POR RESULTADO -** Fica assegurado ao SINPAF a apresentação de sugestões, previamente à sua implantação, às propostas de normas ou revisão de normas existentes que se refiram ao desenvolvimento e valorização do empregado, à melhoria do sistema de avaliação, de premiação, de progressão, de promoção e de movimentação pessoal. |  |
| **Parágrafo Único –** A Embrapa só poderá alterar o sistema de premiação de resultado no ano subsequente à alteração deste sistema de avaliação e decorridos 90 dias após dar conhecimento da mesma ao SINPAF. | **NOVO** |  |
|  | **Parágrafo único** — A Embrapa se compromete a constituir grupo de trabalho para atualizar a Norma n° 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. |  |
| **CLÁUSULA 3.7 – TRANSFERÊNCIA DE PESSOAL –** A Embrapa constituirá, no prazo máximo de 60 dias após a assinatura deste acordo, grupo de trabalho para analisar e atualizar a Norma n° 037.05.01.02.5.002, aprovada em 29 de março de 1996, referente a transferência de pessoal. A criação de um banco de vagas para transferência interna e entre UDs terá como objetivo trocar saberes e interesses, que dispõe sobre a transferência de pessoal de uma Unidade da Embrapa para outra e estabelecendo quais benefícios a serem concedidos aos empregados transferidos. Prazo implementação: 90 dias | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Único -** A empresa facilitará Transferência aos empregados, quando solicitada por razões de saúde própria ou de seus familiares diretos, mediante análise/parecer de profissional da área de bem estar, médico ou assistente social. | **NOVO** |  |
|  | **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. |  |
| **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% (cinco por cento) para os empregados que possuírem ensino médio completo e 7,5% (sete e meio por cento) para os empregados que possuírem curso superior completo, todos devidamente reconhecidos pelo MEC, sobre o salário base. | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Segundo –** O adicional de titularidade e o incentivo a escolaridade não será cumulativo em função do título adquirido ou cargo, sendo considerado o de maior grau que o empregado possuir. | **Parágrafo Único** — O adicional de titularidade não será cumulativo em função do título adquirido ou cargo, sendo considerado o de maior grau que o empregado possuir. |  |
| **Parágrafo Terceiro –** A Embrapa constituirá, no prazo máximo de 90 dias após a assinatura deste acordo, grupo de trabalho, para atualizar a norma de que versa sobre Adicional de Titularidade e Incentivo por Elevação de Escolaridade, nos termos e percentuais estabelecidos neste ACT, com prazo de mais 90 dias para sua implementação. | **NOVO** |  |
| **CLÁUSULA 3.8 – HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO** - Na realização de horas extras, a Embrapa remunerará essas horas com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal **trabalhada e de 100% (cem por cento) sobre a hora trabalhada nos domingos e feriados**. O adicional de horas noturnas será calculado sobre a hora com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento). | **CLÁUSULA 3.8 — HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO -** Na realização de horas extras, a Embrapa remunerará essas horas com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal. O adicional de horas noturnas será calculado sobre a hora com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento). |  |
|  | **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 extrapolar o horário normal de trabalho mediante compensação de horas ou, em caso excepcional, o recebimento de horas extras, observados os limites e os requisitos estabelecidos na CLT, dispensada a licença prévia das autoridades em matéria de higiene do trabalho.  |  |
|  | **Parágrafo 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 adicionais noturnos. |  |
| **CLÁUSULA 3.9 – ACESSIBILIDADE NAS INSTALAÇÕES DA EMPRESA -** A Embrapa promoverá 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 [**Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015.**](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%2013.146-2015?OpenDocument) **(“**Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência”). | **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. |  |
| **Parágrafo primeiro –** A Embrapa adotará as providências para facilitar a acessibilidade ao local de trabalho a partir da notificação por escrito do empregado ou do SINPAF. O prazo para resposta com a providência a ser adotada para melhoria é de 15 (quinze) dias, prorrogáveis por mais 10 (dez) dias. | **NOVO** |  |
| **Parágrafo segundo** – O empregado fica desobrigado às suas atividades laborais até que as condições de acessibilidade sejam efetivadas. | **NOVO** |  |
|  | **CLÁUSULA 3.10 — AUXİLIO PARA FILHOS OU DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA -** A Embrapa manterá a concessão aos empregados de auxílio mensal, por filho ou dependente legal com deficiência, corrigido com base no índice (**IPCA ou INPC**), conforme disposto em norma interna, destinado a auxiliá-los nas despesas com tratamentos e/ou escolas especializadas. |  |
|  | **Parágrafo Primeiro** — O empregado fará jus ao benefício desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição autorizada, ou por módico pertencente a convênio mantido pela Empresa. |  |
| **Parágrafo Segundo –** A Embrapa concederá as solicitações para redução de jornada de trabalho de 50%, sem redução salarial, feitas por empregados que tenham filho ou dependente legal com deficiência, no prazo máximo de 15 dias corridos. | **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/Babá 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).**Rever a redação: dependendo de laudo médico** | **NOVO** |  |
| **CLÁUSULA 3.11 – CONVÊNIOS COM ENTIDADES DE ENSINO SUPERIOR -** A Embrapa compromete-se a firmar convênios com instituições de ensino, faculdades ou universidades, com o objetivo de conseguir descontos significativos nas mensalidades para todos seus empregados e dependentes legais, divulgando as atualizações destes convênios semestralmente, inclusive sob a forma de material impresso para alcançar os empregados e empregadas que não possuam acesso à internet. | **CLÁUSULA 3.11 — CONVÊNIOS COM ENTIDADES DE ENSINO SUPERIOR -** A Embrapa compromete-se a firmar convênios com instituições de ensino, faculdades ou universidades, com o objetivo de conseguir descontos significativos nas mensalidades para todos seus empregados e dependentes legais. |  |
| **CLÁUSULA 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. | **NOVO** |  |
| **CAPÍTULO 4º – CONTRATO DE TRABALHO: DA ADMISSÃO, DA DEMISSÃO, E MODALIDADES** |
| **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. | **CLÁUSULA 4.1 — SERVIÇO DE TRANSPORTE -** A Embrapa concederá transporte ao empregado de ida e volta ao local de trabalho não servido por transporte público regular, em veículo da empresa ou contratado. |  |
|  | **Parágrafo Primeiro** — A Embrapa fornecerá, na forma da lei, ressalvados casos especiais, vale transporte para os empregados que solicitarem. |  |
| **Parágrafo Segundo –** A Embrapa garantirá meio de transporte adequado para os empregados com deficiência. | **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 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 Terceiro** - A Embrapa garantirá meio de transporte adequado para os empregados com deficiência. |  |
| **Parágrafo Quarto -** 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. | **Parágrafo Quarto** — 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 Quinto –** 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. | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Sexto –** A Embrapa compromete-se a realizar a manutenção preventiva e corretiva dos seus veículos, máquinas e implementos agrícolas, 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 Quinto** — 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 comprovado por processo administrativo. | **Parágrafo Sexto** — 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. |  |
| **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 NR31. Os condutores e usuários destes veículos, previamente à sua utilização, deverão ter realizado cursos de treinamento sobre a NR-31, fornecido ou viabilizado pela Embrapa. | **Parágrafo Sétimo -** 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 NR31. |  |
| **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, ou sinalização das vias de trânsitopossam ter contribuído para a causa do acidente. | **Parágrafo Oitavo** — O empregado envolvido em acidente com veículo da Empresa fica livre de culpa, para fins de ressarcimento de possíveis prejuízos ao património 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. | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Décimo Primeiro** – No prazo de 90 (noventa) dias da assinatura deste ACT, a Embrapa constituirá grupo de trabalho paritário (com representantes da Embrapa e do SINPAF) para atualizar a norma que diz respeito ao fornecimento de transporte. Dentre as proposições deverá ser avaliada a possibilidade de extensão do fornecimento deste serviço a outros empregados além daqueles previstos no caput, e com custeio mais benéfico do que o previsto no Art. 4º Parágrafo único da Lei 7418/85. A nova norma deverá ser implementada em até 120 dias. | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Décimo Segundo -** Os empregados ocupantes de cargo com remuneração até a referência **SA30** ficarão isentos de quaisquer descontos relativos ao vale-transporte fornecido. | **Parágrafo Segundo** — Os empregados ocupantes de cargo com remuneração até a referência SC17 ficarão isentos de quaisquer descontos relativos ao vale-transporte fornecido. |  |
| **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, respeitado o prazo máximo de 15 (quinze) dias, no fornecimento de cópias quando solicitadas. | **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 Primeiro** – 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. Também será fornecida cópia do PPP em caso de transferência ou de afastamento definitivo do empregado. | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Segundo** – O acesso à informação também contempla as respostas ou providencias solicitadas pelos empregados nos e-mails enviados aos pares ou gestores, que deverão ser tratadas em um prazo máximo de 10 (dez) dias. | **NOVO** |  |
|  | **CLÁUSULA 4.3 – SEGURO DE VIDA EM GRUPO -** A Embrapa, até 30 (trinta) dias após a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, enviará a todos (as) os (as) seus (suas) empregados (as) as informações sobre os valores da cobertura do seguro de vida contratado e cópia da apólice de seguros, por e-mail, bem como disponibilizará tais informações na intranet e nas áreas/setores de gestão de pessoas. |  |
|  | **Parágrafo Único** — A Embrapa manterá, na apólice de seguro, o auxílio-funeral. |  |
|  | **CLÁUSULA 4.4 - INSCRIÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS EM ASSOCIAÇÕES, SINDICATO, PLANO DE SAÚDE, FUNDOS DE PENSÃO E SEGURO DE VIDA EM GRUPO -** A Embrapa se compromete a informar às consignatórias 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 consignatórias 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. |  |
|  | **Parágrafo Primeiro** - No caso específico do SINPAF, enquanto o mesmo não for formalmente autorizado como consignatório 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 consignatório 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. |  |
| **CAPÍTULO 5º – RELAÇÕES DE TRABALHO: DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO, DAS NORMAS E DA ESTABILIDADE** |
| **CLÁUSULA 5.1 – PROMOÇÕES E CRITÉRIOS -** A Embrapa destinará, anualmente, recursos financeiros equivalentes a **2,0% (dois por cento)** de sua folha de pagamento para promoções e progressões salariais por mérito e por antiguidade. | **CLÁUSULA 5.1 – PROMOÇÕES E CRITÉRIOS -** A Embrapa destinará, anualmente, recursos financeiros equivalentes a **1,0% (um por cento)** de sua folha de pagamento para promoções e progressões salariais por mérito e por antiguidade. |  |
| **Parágrafo Primeiro** – A Embrapa ampliará, no prazo de 90 dias após a homologação deste acordo, o número de referências salariais para os cargos em extinção de Pesquisador I, como forma de isonomia e valorização deste segmento profissional. | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Segundo –** No prazo de 90 (noventa) dias da assinatura deste ACT, a Embrapa se compromete a constituir grupo de trabalho paritário (com representantes dos trabalhadores, da Embrapa e membros do SINPAF) com intuito de discutir e revisar a norma de promoção e progressão salarial. Os trabalhos do grupo serão divulgados, e levados ao conhecimento dos trabalhadores. | **NOVO** |  |
|  | **CLÁUSULA 5.2 – ACESSO À INFORMAÇÃO DIGITAL E TELECOMUNICAÇÕES -** 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. |  |
|  | **Parágrafo Primeiro** — A Embrapa facilitará o acesso à comunicação telefônica para uso privado, para todos os trabalhadores, independente de cargo ou função, cabendo ao usuário o ressarcimento de despesa realizada. |  |
|  | **Parágrafo Segundo** — O benefício descrito no *caput* envolverá, por parte da Embrapa, a promoção de cursos de capacitação àqueles empregados com limitação de acesso. |  |
|  | **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. |  |
|  | **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. |  |
| **Parágrafo Segundo –** O desligamento do empregado que solicitar a aposentadoria nos termos do Art. 37 §14º da CF, se dará por dispensa sem justa causa, garantidos todos os direitos trabalhistas decorrentes desta modalidade de demissão. | **NOVO** |  |
|  | **CLÁUSULA 5.4 — LIMITAÇÄO DO NÚMERO DE ESTAGIÁRIOS NAS UNIDADES -** A Embrapa adotará o limite de até 20% (vinte por cento) do total do seu quadro de empregados na Unidade Central ou Descentralizada, arredondando-se, no cálculo desse limite, o resultado fracionário ao número inteiro imediatamente superior, para a contratação de estagiários remunerados. |  |
|  | **Parágrafo Primeiro —** Excluem-se da limitação do caput as vagas destinadas a estagiários e bolsistas de graduação e pós-graduação. |  |
|  | **Parágrafo Segundo** — Fica reservado o percentual de 10% (dez por cento) das oportunidades de estágio para alunos considerados pessoas com deficiência, nos termos da legislação vigente. Caso não exista, na época da seleção, candidato nessas condições, a vaga a ele destinada poderá ser preenchida por outro candidato, retornando a sua disponibilidade no caso de nova contratação. |  |
|  | **Parágrafo Terceiro** — A Embrapa adotará, imediatamente após a assinatura deste ACT, meios de assegurar que os estagiários e bolsistas recebam treinamentos efetivos, EPIs adequados e suficientes para a realização segura de seu plano de trabalho e que não sejam utilizados como mão-de-obra. |  |
| **Parágrafo Quarto –** Serão levados em conta na contratação dos estagiários critérios de diversidade tais como: gênero, etnia, e condição socioeconômica a serem estabelecidas em conjunto pela Embrapa e SINPAF até 90 (noventa) dias a partir da assinatura deste ACT. | **NOVO** |  |
|  | **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. |  |
|  | **Parágrafo único** - A título de reconhecimento pela elevação de escolaridade serão concedidas aos empregados ocupantes do cargo de Assistente e Técnico, que vierem a obter nível de escolaridade superior à exigida pela respectiva classe, progressão salarial de até duas referências salariais, na forma estabelecida em norma própria. |  |
| **CLÁUSULA 5.6 – INVESTIMENTO NO PROJETO DE QUALIDADE DE VIDA -** A Embrapa assegurará recursos orçamentários para aplicação e execução em projetos de qualidade de vida, para melhoria do clima organizacional da empresa, com agendas anuais que contemplem todos os empregados. | **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. |  |
| **CLÁUSULA 5.7 – INCENTIVO À PRATICA DE ESPORTES E DE ATIVIDADES CULTURAIS E SOCIAIS -** A Embrapa abonará por **5 (cinco)** dias 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, com possibilidade de uso de banco de horas para quantidade superior de dias abonados. | **CLÁUSULA 5.7 — INCENTIVO À PRÁTICA DE ESPORTES E DE ATIVIDADES CULTURAIS -** A Embrapa abonará por **3 (três)** dias 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, com possibilidade de uso de banco de horas para quantidade superior de dias abonados. |  |
|  | **CLÁUSULA 5.8 - DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS -** Os anteprojetos, estudos, propostas e normas regulamentares que se refiram ao desenvolvimento, valorização e avaliação dos empregados serão submetidos à Diretoria Executiva, após análise e coleta de sugestões das Unidades Centrais, Descentralizadas e do SINPAF. |  |
|  | **Parágrafo Primeiro** - A Embrapa assegurará aos empregados afetados por mudanças organizacionais, tecnológicas ou processos automatizados treinamento para nova capacitação ou readaptação funcional, sem prejuízo na remuneração. |  |
|  | **Parágrafo Segundo** — A Embrapa estimulará e disponibilizará, por sistema próprio, relação de seminários/palestras e cursos que poderão ser ofertados às suas diversas Unidades, respeitando sempre as linhas de interesse de cada Unidade e voltadas para o desenvolvimento profissional e pessoal de seus empregados.  |  |
|  | **Parágrafo Terceiro** — A Embrapa permitirá que seus empregados cumpram estágio curricular em suas Unidades. |  |
|  | **CLÁUSULA 5.9 — APRIMORAMENTO PROFISSIONAL -** A Embrapa se compromete a estudar, caso a caso, 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 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.  |  |
|  | **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. |  |
|  | **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. |  |
|  | **Parágrafo Sexto** - A Embrapa se compromete a dar continuidade às ações de capacitação direcionada para proficiência linguística para seus empregados. |  |
| **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, bem como eleger uma comissão permanente em cada unidade, formada por 4 membros eleitos pelos empregados, para dar suporte e fiscalizar o andamento das denúncias, bem como mediar os conflitos. | **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. |  |
|  | **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 em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente laboral, e estabelecerá ações para o tratamento de ocorrências de tais casos, comprometendo-se, ainda, a incluir o tema nos programas dos cursos de capacitação de pessoal, com 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 criará e manterá em todas as suas Unidades, num prazo de 90 dias a partir da assinatura do presente acordo coletivo, Comissões com participação paritária entre SINPAF e Embrapa (três representantes de cada parte), para a organizar treinamentos, promover ações preventivas, apurar ocorrências e orientar sobre procedimentos organizacionais e sobre apoio profissional frente às formas de assédio moral. | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Sexto** - A Embrapa se compromete a viabilizar a atuação da CPPCAM, inclusive com disponibilização de espaço para as reuniões, e orçamento destinado ao grupo de trabalho. A atuação da comissão visa a apuração de ocorrências de casos caracterizados como assédio moral, em quaisquer das unidades da Embrapa no Brasil. | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Sétimo** - A eleição dos representantes dos trabalhadores na CPPCAM será realizada diretamente, após um mandato com duração de três anos, improrrogáveis. | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Oitavo** – Quando os relatos de assédio moral forem realizados pelo canal da Ouvidoria a Embrapa dará ciência do fato a CPPCAM, para colaborar com a apuração, investigações e elaboração de relatório sobre o caso, que ficará restrito às partes envolvidas. | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Nono –** A Embrapa terá o prazo de 90 (noventa) dias para tomada de providências quanto as denúncias de assédio moral informadas pela CPPCAM, ou que chegarem pelos canais de ouvidoria. | **NOVO** |  |
|  | **CLÁUSULA 5.11 — SUBSTITUIÇÃO DE OCUPANTES DE FUNÇÃO GRATIFICADA -** O empregado que for designado para substituir ocupantes de Cargo em Comissão, de Função de Confiança e de Função de Supervisão, 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. |  |
| **CLAÚSULA 5.12 – PORTADORES DE DOENÇA CRONICA DEGENERATIVA E CÂNCER** – A Embrapa a partir da assinatura desse acordo coletivo, reduzirá a jornada de trabalho em 50%, sem redução salarial aos empregados portadores de doenças crônicas degenerativas e câncer ou que possuam filhos e/ou dependentes legais com as mesmas patologias, desde que devidamente comprovado por laudo médico, e devidamente solicitado pelo empregado, sem prejuízo da remuneração no prazo máximo de 15 dias corridos. | **NOVO** |  |
| **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. | **NOVO** |  |
| **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: | **NOVO** |  |
| a) Ter concluído o curso técnico ou superior equivalente e ter 7 (sete) anos efetivos no cargo; | **NOVO** |  |
| b) Ter 14 (quatorze) anos de efetivo exercício no cargo. | **NOVO** |  |
| **CLÁUSULA 5.15 – PROGRESSÃO DE ASSISTENTE “A” PARA TÉCNICO “B”** – Até que a Embrapa revise o PCE, a partir da vigência deste acordo, garantirá a progressão do assistente de nível “A” para o técnico de nível “B”, desde que cumpra o seguinte requisito: | **NOVO** |  |
| a) Ter concluído o curso de nível médio ou equivalente e ter 7 (sete) anos efetivos no cargo de assistente “A”; | **NOVO** |  |
| **CLÁUSULA 5.16 – 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. | **NOVO** |  |
| **CAPÍTULO 6º – JORNADA DO TRABALHO: DA DURAÇÃO, DA DISTRIBUIÇÃO, DO CONTROLE E DAS FALTAS** |
|  | **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, 2 (dois) domingos por mês. |  |
| **Parágrafo Terceiro** – Os empregados (as) em viagens, inclusive em finais de semana ou feriados, devidamente autorizados (AV), terão essas horas extraordinárias concedidas como horas creditadas no banco de horas ou pagas como horas extras por solicitação dos mesmos. | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Quarto –** Da mesma forma que são consideradas as horas extras quanto à remuneração em dobro aos domingos e feriados, as horas trabalhadas em dias não úteis serão creditadas no banco de horas em dobro no caso dos domingos e feriados, e aos sábados acrescidas de 50% no total do tempo efetivamente trabalhado. | **NOVO** |  |
|  | **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. |  |
| **Parágrafo Quarto –** Em até 90 (noventa) dias da assinatura deste ACT será criada comissão para realizar avaliação e propor reajustes nas diárias praticadas, elaborando relatório com as conclusões. | **NOVO** |  |
|  | **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, observadas as condições definidas neste Acordo. |  |
| **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. | **Parágrafo Primeiro -** O limite máximo de horas crédito ou de horas débito é de **32 (trinta e duas) horas**, que deverão ser compensadas ou repostas em até um ano, contado a partir do primeiro registro de saldo positivo ou negativo. |  |
|  | **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. |  |
|  | **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. |  |
|  | **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 o limite estabelecido e garantir o funcionamento da Unidade durante o horário de funcionamento da Empresa, evitando que a realização de horas débito possa trazer prejuízos ao serviço. |  |
|  | **Parágrafo Quinto** — É de responsabilidade do empregado zelar pelo cumprimento do regime de compensação anual de horas regulado por este Acordo, cabendo-lhe acompanhar o número de horas e o prazo de expiração dos créditos ou débitos, de modo a respeitar o limite estabelecido no Parágrafo Terceiro desta cláusula. |  |
|  | **Parágrafo 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. |  |
|  | **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 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, horas extras habituais, licenças ou outras faltas asseguradas na legislação vigente, pelas Normas da Embrapa ou pelo Acordo Coletivo de Trabalho, em crédito de horas para composição de saldo da compensação anual de horas. |  |
|  | **Parágrafo Décimo 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; |  |
|  | b) 0 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 hora extra 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 30 (trinta) minutos antes do início do primeiro expediente e 1 (uma) hora e 30 minutos 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** — 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. |  |
| **Parágrafo Décimo Sétimo –** Que a Embrapa permita, em todas as suas unidades, que seus empregados possam entrar uma hora mais cedo ou sair uma hora mais tarde, com a devida compensação de horas, diferente dos trinta minutos que são permitidos hoje, revisando, assim, este aspecto da sua norma de comparecimento. | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Décimo Oitavo –** Que os funcionários que realizam horas extras habituais (plantão) tenham também o direito de realizar banco de horas (compensação anual de horas). | **NOVO** |  |
|  | **Parágrafo Décimo Sétimo** — Obedecidas as regras de competência interna, a Embrapa poderá expedir instrução de serviço no que se refere às rotinas administrativas dos registros referentes à compensação anual de horas, ficando vedada qualquer alteração unilateral do presente Acordo Coletivo de Trabalho. |  |
|  | **CLÁUSULA 6.3 — JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS -** A Embrapa permitirá aos seus empregados, anualmente, ausência remunerada por até 15 (quinze) dias, 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. |  |
|  | **Parágrafo Único** — 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, desde que tenham decorridos, pelo menos, 6 (seis) meses do período aquisitivo. |  |
| **Parágrafo Segundo** - Nos procedimentos de saúde dos funcionários e/ou acompanhantes e dependentes realizados em municípios diferentes da sede das unidades, a Embrapa considerará para efeito de abono de falta, as seguintes condições: | **NOVO** |  |
| a) Para procedimentos realizados em cidades distantes até 40 km da unidade, abono de meio expediente, respeitando o limite de 100 km; | **NOVO** |  |
| b) Para procedimentos realizados em cidades com distancias superiores a 100 km, abono de expediente integral | **NOVO** |  |
| **CLÁUSULA 6.5 - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO** - 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: | **NOVO** |  |
| 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. | **NOVO** |  |
| b) Redução para 30 horas semanais sem redução salarial para pais com filhos de até dois anos que: | **NOVO** |  |
| b.1) Tenham realizado o curso do AVASUS de paternidade ou participado de outro **programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável que emita comprovação;** | **NOVO** |  |
| **b.2) Não exercera nenhuma atividade remunerada durante o período;** | **NOVO** |  |
| **b.3) Mantenha a criança sob seus cuidados durante o período.** | **NOVO** |  |
| **CLÁUSULA 6.6 – TRABALHO HÍBRIDO (PRESENCIAL E TELEPRESENCIAL).** | **NOVO** |  |
| **CAPÍTULO 7º – DAS FÉRIAS E LICENÇA** |
| **CLÁUSULA 7.1 – REMUNERAÇÃO/PARCELAMENTO DE FÉRIAS -** O empregado que requerer poderá parcelar suas férias em 3 (três) períodos, sendo 1 (um) deles nunca inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. Os períodos de férias deverão ser acordados, previamente, com o supervisor imediato. | **CLÁUSULA 7.1 - REMUNERAÇÃO/PARCELAMENTO DE FÉRIAS -** O empregado que requerer poderá parcelar suas férias em 3 (três) períodos, sendo 1 (um) deles nunca inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. Os períodos de férias deverão ser acordados, previamente, com a Chefia. |  |
| **Parágrafo Primeiro** – O empregado(a) que requerer, poderá vender até 10 (dez) dias de férias. | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Segundo** – A Embrapa disponibilizará o pagamento parcelado do adiantamento de férias em até 12 vezes para todo o quadro funcional da Embrapa. | **NOVO** |  |
|  | **CLÁUSULA 7.2 — LICENÇA MATERNIDADE -** Fica garantido às empregadas o direito de receber o salário, sem prestação de serviço, durante 44 (quarenta e quatro) dias, sendo 30 (trinta) dias previstos no PCE e mais 14 (quatorze) dias de recuperação do parto, subsequentes ao término de 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade, quando, comprovadamente, for necessária a amamentação do filho. |  |
|  | **Parágrafo Primeiro** — A empregada poderá optar, de forma não cumulativa com o item previsto no PCE, pela licença de 180 (cento e oitenta) dias, conforme prevê a Lei 11.770/2008, ficando vedado o recebimento de auxílio-creche ao longo de todo o período da licença. |  |
| **Parágrafo Segundo –** Desde que solicitado pela empregada, a Embrapa concederá jornada especial de 6 horas corridas, às empregadas com filhos de até 2 (dois) anos de idade, **sem** redução da remuneração. | **Parágrafo Segundo** - Desde que solicitado pela empregada, a Embrapa concederá jornada especial de 6 horas corridas, às empregadas com filhos de até 2 (dois) anos de idade, **com a** redução proporcional da remuneração. |  |
| **Parágrafo Terceiro –** Decorrido o prazo mencionado no Parágrafo Segundo, as empregadas retornarão automaticamente ao cumprimento da jornada regulamentar da Embrapa, sendo restabelecida a remuneração referente à jornada contratual. | **Parágrafo Terceiro** — Decorrido o prazo mencionado no Parágrafo Segundo, as empregadas retornarão automaticamente ao cumprimento da jornada regulamentar da Embrapa, sendo restabelecida a remuneração referente à jornada contratual. |  |
| **CLÁUSULA 7.3 – LICENÇA PATERNIDADE -** Fica garantida aos empregados a licença paternidade que durará 60 (sessenta) dias corridos, sem quaisquer prejuízos na remuneração, para que o pai promova mútua cooperação com as necessidades do filho(a) e mãe durante o puerpério. | **CLÁUSULA 7.3 — LICENÇA PATERNIDADE -** Fica garantida aos empregados a licença paternidade de 20 (vinte) 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(À) empregado(a) que adotar crianças com até 1 (um) ano de idade, 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. |  |
|  | **Parágrafo Segundo** — O(A) empregado(a) que adotar crianças poderá com até 1 (um) ano optar, de forma não cumulativa com o item 30.5 do PCE, pela licença de 180 (cento e oitenta) dias, conforme Lei n° 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 para fins de adoção e posse do menor ou do requerimento judicial da adoção. |  |
|  | **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). |  |
|  | **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. |  |
| **Parágrafo Sexto -** O pai adotivo que não se enquadrar nas hipóteses do caput ao Parágrafo Quinto fará jus a licença paternidade de **60** dias corridos. | **Parágrafo Sexto** — O pai adotivo que não se enquadrar nas hipóteses do caput ao Parágrafo Quinto fará jus a licença paternidade de **20** dias corridos. |  |
|  | **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. |  |
|  | **Parágrafo Oitavo** - A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença para adoção a apenas um dos adotantes ou guardiães empregados ou empregada. |  |
| **CAPÍTULO 8º – DA SAÚDE E DA SEGURANÇA DO TRABALHADOR** |
|  | **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. |  |
|  | **Parágrafo Primeiro** — A Embrapa promoverá, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, a realização de pelo menos um seminário, para debater as condições de segurança e saúde físicas e mentais dos seus empregados, buscando o seu bem- estar, visando apresentar sugestões para estimular a participação dos membros da CIPA em suas atividades, bem como formas de incentivo para o funcionamento das CIPAs, além daquelas previstas na legislação. |  |
|  | **Parágrafo Segundo** — Aos membros titulares e suplentes da CIPA serão asseguradas condições para o desenvolvimento de atividades pertinentes à função, incluindo, quando for o caso, o tempo necessário para reunião com os trabalhadores. |  |
|  | **Parágrafo Terceiro** — A Embrapa estimulará e facilitará a participação dos membros da CIPA em atividades de treinamento e cursos direcionados a essa área. |  |
|  | **Parágrafo Quarto** — Todas as máquinas agrícolas e tratores a serem adquiridos pela Embrapa, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, serão equipados, obrigatoriamente, com cabine fechada, ar condicionado e cadeiras ergonômicas, objetivando maior segurança e conforto do operador. |  |
|  | **Parágrafo Quinto** — A Embrapa providenciará a instalação de banheiros fixos, masculinos e femininos, em áreas de campo de maior movimento e banheiros móveis, para as áreas de uso não contínuo. |  |
|  | **Parágrafo Sexto** — A Embrapa compromete-se a, no prazo de 10 (dez) dias úteis, se pronunciar oficialmente quanto a qualquer solicitação por escrito feita pela CIPA. |  |
|  | **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 PREVENÇÄO 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 empregados precisam permanecer a semana inteira, por logística de transporte ou outros, a Embrapa fará manutenção preventiva e corretiva permanente nos imóveis usados pelos empregados, a fim de permitir qualidade de vida e proteção à saúde do trabalhador. |  |
|  | **Parágrafo Primeiro** — Para aferir as condições acima, será constituída, via Ordem de Serviço Interna, uma comissão permanente, composta por 1 (um) representante do SINPAF, 1 (um) da Embrapa e pelo presidente da CIPA, que atuará durante a vigência deste ACT. |  |
|  | **Parágrafo Segundo** — A Embrapa 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. |  |
|  | **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 da Empresa. |  |
|  | **CLÁUSULA 8.7 — PROTEÇÃO A 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. |  |
|  | **CLÁUSULA 8.8 — EXAMES MÉDICOS, PERIÓDICOS E DE PREVENÇÃO -** Todos os empregados serão submetidos, por convocação da Empresa, a Exame Ocupacional Periódico, orientado para seu cargo/área/subárea e idade, em consonância com a lei. |  |
|  | **Parágrafo Primeiro** - No Exame Ocupacional Periódico de que trata esta cláusula, bem como nos demais Exames Ocupacionais (Admissional, Mudança de Função, Retorno ao Trabalho e Demissional), não haverá participação financeira do empregado, conforme definição do Documento Base Anual do PCMSO. |  |
|  | **Parágrafo Segundo** - A Embrapa custeará 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 Ocupacionais para os centros de saúde. |  |
|  | **Parágrafo Terceiro** - Nas Unidades onde houver módico 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(as) os(as) empregados(as) e o de densitometria óssea para empregados e empregadas com mais de 45 (quarenta e cinco) anos. | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Quinto –** Além da garantia dos exames periódicos descritos nas NR’s, os empregados que laboram em ambiente de trabalho sujeitos a riscos físicos, químicos ou biológicos poderão requerer por escrito ao médico responsável do SESMT que solicite exames complementares, custeados pela Embrapa caso suspeitem de alguma alteração da condição de saúde ou doença que tenha origem ocupacional. | **NOVO** |  |
|  | **CLÁUSULA 8.9 - PROGRAMA DE SAÚDE -** A Embrapa manterá o Plano de Assistência Médica nos termos de Regulamento e estatuto aprovados pelo Conselho de Administração da Caixa de Assistência dos Empregados da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária — **Casembrapa**, conforme Termo de Convênio firmado, que será responsável por estabelecer, com base em cálculos atuariais, um modelo de custeio que garanta a estabilidade econômica e financeira do Plano, podendo ser alterado com submissão à assembleia de associados. |  |
|  | **Parágrafo Primeiro** — A contribuição ao Plano se dará de forma paritária entre a Embrapa e seus empregados. |  |
|  | **Parágrafo Segundo** - A Embrapa se compromete a incluir, em sua proposta orçamentária anual a previsão das despesas com a contribuição mensal, por usuário inscrito no Plano de Assistência Médica via Casembrapa. |  |
| **Parágrafo Terceiro** - A Embrapa se compromete a arcar com todas as despesas médicas e hospitalares 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. | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Quarto –** A Embrapa constituirá grupo de trabalho paritário em até 90 (noventa) dias a partir da assinatura deste ACT a fim de avaliar o plano de saúde. O relatório dos trabalhos do grupo será divulgado em até 120 (cento e vinte) dias, com as conclusões e proposições para melhorias do atual sistema. | **NOVO** |  |
|  | **CLÁUSULA 8.10 — PROTEÇÃO ÀS GESTANTES E LACTANTES** - A Embrapa assegurará às suas empregadas gestantes e lactantes, 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. |  |
|  | 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. |  |
|  | 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. |  |
| **Parágrafo 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. | **NOVO** |  |
| **CLÁUSULA 8.11 – PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES IDOSOS.** A Embrapa assegurará aos trabalhadores idosos no exercício de atividade profissional, respeitar as condições físicas, intelectuais e psíquicas do trabalhador, conforme A Lei 10.741/2003, também conhecida como Estatuto do Idoso, para regular os direitos dos empregados com idade igual ou superior a 60 anos.  | **NOVO** |  |
| **Parágrafo Ùnico –** A Embrapa reconhece os seguintes direitos: a) cronológico (temporal); b) psicobiológico (médico); c) econômico-financeiro; d) social e, e) legal, para o(s) empregado(s) idoso(s), na conformidade da legislação aplicável. (Lei 10.741/2003 e na Constituição Federal de 1988). | **NOVO** |  |
| **CAPÍTULO 9 – RELAÇÕES SINDICAIS** |
|  | **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 Interna que nenhum empregado será punido ou demitido sem a prévia sindicância, seguido do Processo Administrativo. | **NOVO** |  |
|  | **CLÁUSULA 9.2 - REPRESENTAÇÄO SINDICAL -** A Embrapa reconhece o SINPAF como legítimo representante dos seus empregados nas relações trabalhistas e previdenciárias, de acordo com o estatuto do SINPA |  |
| **Parágrafo Único** – A Embrapa submeterá as homologações de rescisão do contrato de trabalho de seus empregados(as) obrigatoriamente ao SINPAF. | **NOVO** |  |
|  | **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 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, 4 (quatro) 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 Seção Sindical que conte com 170 (cento e setenta) ou mais filiados; liberação parcial de 20 (vinte) horas semanais, para 1 (um) Diretor de Seção Sindical que conte com até 169 (cento e sessenta e nove) filiados; |  |
|  | 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 5 (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. |  |
|  | **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 lato 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 à 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 permitir a realização de telecon1erências 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. |  |
| **CAPÍTULO 10 – DISPOSIÇÕES GERAIS** |
|  | **CLÁUSULA 10.1 — CRÉDITOS EM PUBLICAÇÕES -** A Embrapa permitirá a todos os seus empregados, estagiários e bolsistas a condição de autoria ou coautoria individual ou coletiva em suas publicações, 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, respeitada a legislação vigente e o PCE. |  |
|  | **CLÁUSULA 10.2 – REGISTRO DE FREQÜÊNCIA -** A Embrapa, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, se compromete a manter sistema alternativo de controle eletrônico de frequência. |  |
| **CLÁUSULA 10.3 – DEMOCRACIA NA ESCOLHA DOS GESTORES (DIRETORIA E CHEFES).**  | **NOVO** |  |
| **CLÁUSULA 10.4 – LIMITES DA TERCEIRIZAÇÃO NA EMPRESA**  | **NOVO** |  |
| **CLÁUSULA 10.5 – CONCURSO PÚBLICO**  | **NOVO** |  |
| **CLÁSULA 10.6 – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS** | **NOVO** |  |