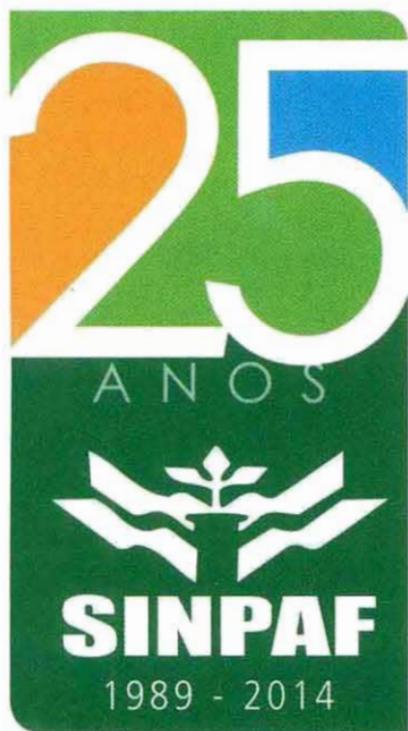


L-PP-16911

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014-2015



EMBRAPA

ACORDO coletivo de trabalho ...  
2015 FL-PP-16911



AI-SEDE-58576-1

**Sindicato Nacional dos Trabalhadores de  
Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário**

Endereço: SDS - Ed. Boulevard Center, Bloco A, nº 44,

sobrelojas 11/15. CEP: 70391-900. Brasília-DF

Tel.: (61) 2101 0950 Fax: (61) 2101 0990

Internet: [www.sinpaf.org.br](http://www.sinpaf.org.br) | E-mail: [sinpaf@sinpaf.org.br](mailto:sinpaf@sinpaf.org.br)

Presidente: Julio Farias Guerra | Vice-presidente: Antônio Bar-  
bosa Souza | Secretária-geral: Rosilene Gutierrez | Diretora  
Administrativo-financeiro: Guiomar Rodrigues de Carvalho |  
Diretor de Divulgação e Imprensa: Felipe Galdino Machado |  
Diretor de Formação Sindical: Carlos Roberto Bernardi | Diretor  
de Ciência e Tecnologia: Carlos Antônio Fernandes Santos |  
Diretor de Assuntos Jurídicos e Previdenciários: Flávio José  
de Souza | Diretor de Relações Institucionais: Antenor Ferreira  
Leite | Diretor de Políticas Sociais e de Cidadania: Ivengdonei  
Luiz Pinto Sampaio | Diretor de Saúde do Trabalhador e Meio  
Ambiente: Roberto Otoni Scaramello

**DIRETORES SUPLENTE**

Secretaria-geral: Edson Somensi | Administrativo-financeiro:  
Francisco das Chagas Machado | Divulgação e Imprensa: Már-  
cia Assunção Pessoa | Formação Sindical: Ilmarina Campos  
de Menezes | Ciência e Tecnologia: Carlos Antônio Fernandes  
Santos | Assuntos Jurídicos e Previdenciários: Marcelo Dressler |  
Relações Institucionais: Cícero Lio do Nascimento | Políticas  
Sociais e de Cidadania: Dilermando Lúcio de Oliveira | Saúde  
do Trabalhador e Meio Ambiente: Nilson Alves Corrijo

**DIRETORES REGIONAIS**

Diretor Regional Sul: Luiz Carlos Benato | Suplente Diretor Re-  
gional Sul: Luiz Agnaldo Bernardi | Diretor Regional Sudeste:  
Francisco Carlos de Oliveira | Suplente Diretor Regional Su-  
deste: André Luis do Nascimento Gomes | Diretor Regional  
Centro-Oeste: Marcionilo Pereira Gomes | Suplente Diretor Re-  
gional Centro-Oeste: Valdemir Lima Menezes | Diretor Regional  
Nordeste: Robert Ibiapina Gomes | Suplente de Diretor Regional  
Nordeste: Renata Carla Mendes de Oliveira | Diretor Regional  
Norte: Divonzil Gonçalves Cordeiro | Suplente Diretor Regional  
Norte: Euzimar Enildo Barbosa Pereira

Diagramação: Agência Repense

Impressão: Gráfica Bernardi

Tiragem: 7 mil exemplares



VIGÊNCIA E DATA-BASE .....	5
ABRANGÊNCIA .....	5
GARANTIAS DE CUMPRIMENTO DO ACORDO .....	5
REAJUSTE SALARIAL .....	5
FORMA DE PAGAMENTO .....	5
REMUNERAÇÃO/PARCELAMENTO DE FÉRIAS .....	6
ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO .....	6
ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE .....	7
AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO .....	10
FORNECIMENTO DE CAFÉ DA MANHÃ .....	11
AUXÍLIO CRECHE/PRÉ-ESCOLA/BABÁ .....	11
AVALIAÇÃO DO SISTEMA DE PREMIAÇÃO POR RESULTADO .....	12
ADICIONAL DE TITULARIDADE .....	12
PROMOÇÕES E CRITÉRIOS .....	12
TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL .....	13
HORAS EXTRAORDINÁRIAS E ADICIONAL NOTURNO .....	13
COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO A	
ACIDENTES (CIPA) .....	14
SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS E	
ACIDENTES DE TRABALHO – SIPAT .....	15
PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS	
AMBIENTAIS – PPRA .....	16
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL .....	16
QUALIDADE DE VIDA EM CAMPOS EXPERIMENTAIS .....	16
SERVIÇO DE TRANSPORTE .....	17
ACESSO À INFORMAÇÃO DIGITAL E TELECOMUNICAÇÕES .....	19
DIÁRIAS E ADIANTAMENTOS DE VIAGEM .....	19
ACESSIBILIDADE NAS INSTALAÇÕES DA EMPRESA .....	20
PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR .....	20
EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS E DE PREVENÇÃO .....	20
PROGRAMA DE SAÚDE .....	21
PROTEÇÃO ÀS GESTANTES E LACTANTES .....	22
LICENÇA MATERNIDADE .....	22
LICENÇA PATERNIDADE .....	23

LICENÇA PARA ADOÇÃO .....	23
PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA.....	24
ACESSO À INFORMAÇÃO .....	25
AUXÍLIO PARA FILHOS OU DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA.....	25
INVESTIMENTO NO PROJETO DE QUALIDADE DE VIDA.....	26
INCENTIVO À PRÁTICA DE ESPORTES E ATIVIDADES CULTURAIS.....	26
DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS .....	26
APRIMORAMENTO PROFISSIONAL .....	27
CONVÊNIOS COM ENTIDADES DE ENSINO SUPERIOR .....	28
ASSÉDIO MORAL.....	29
SEGURO DE VIDA EM GRUPO .....	30
LIMITAÇÃO DO NÚMERO DE ESTAGIÁRIOS NAS UNIDADES.....	30
INSCRIÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS EM ASSOCIAÇÕES, SINDICATO, PLANO DE SAÚDE, FUNDOS DE PENSÃO E SEGURO DE VIDA EM GRUPO .....	31
SUBSTITUIÇÕES DE OCUPANTES DE FUNÇÃO GRATIFICADA .....	32
DESCONTOS AUTORIZADOS .....	32
DESCONTOS NÃO AUTORIZADOS.....	32
REGISTRO DE FREQUÊNCIA .....	33
JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS .....	33
COMISSÃO DE SINDICÂNCIA .....	34
REPRESENTAÇÃO SINDICAL.....	34
DIREITO À ASSEMBLÉIA.....	34
LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS OU SOCIAIS DE RELEVÂNCIA PÚBLICA .....	35
QUADRO DE AVISOS .....	36
REALIZAÇÃO DE VIDEOCONFERÊNCIAS.....	36
EVENTOS NO INTERVALO DO ALMOÇO.....	37
CRÉDITOS EM PUBLICAÇÕES .....	37
TRANSFERÊNCIA DE PESSOAL .....	37
PROMOÇÃO/PROGRESSÃO.....	38

## **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1o de maio de 2014 a 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 1o de maio.

## **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá todos os empregados da Embrapa em serviço em 01.05.2014 e aqueles admitidos durante a sua vigência.

## **CLÁUSULA TERCEIRA - 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) úteis, a contar da data da comunicação.

## **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A Embrapa reajustará o salário de seus empregados, a partir de 01/05/2014, aplicando sobre os salários vigentes em 30/04/2014 o índice de 7,05 % (sete vírgula zero cinco por cento).

## **CLÁUSULA QUINTA - 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 SEXTA- REMUNERAÇÃO/ PARCELAMENTO DE FÉRIAS**

O empregado que requerer poderá parcelar suas férias em 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles nunca inferior a 10 (dez) dias. Os períodos de férias deverão ser acordados, previamente, com a Chefia.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Em junho de cada ano, a Embrapa pagará 50% (cinquenta por cento) do valor atualizado do 13º salário, descontando, se for o caso, o valor pago antecipadamente.

**Parágrafo Primeiro** - A Embrapa antecipará 50% (cinquenta por cento) do valor atualizado do 13º salário, a qualquer tempo, em casos de doenças e acidentes de trabalho, doenças do empregado e dependentes legais e/ou morte de dependente legal, mediante solicitação formal do empregado e comprovação da ocorrência.

**Parágrafo Segundo** - No caso do empregado 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 OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E 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.

**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 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.

**Parágrafo Sexto** - 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 buba-

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

**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.

**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 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, limitada aos preceitos legais (até 5 anos de retroatividade).

## **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO**

A Embrapa aumentará, a partir de 01/05/2014, o valor facial do auxílio alimentação/refeição para R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), 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 2% (dois por cento) sobre o valor mensal do benefício concedido.

**Parágrafo Segundo** - O auxílio alimentação/refeição será fornecido a todos os empregados, exceto nos seguintes casos:

- a) empregados com contrato de trabalho suspenso;
- b) empregados cedidos a outros órgãos e que dele já recebam o benefício;
- c) empregados em benefício pelo INSS por período superior a 90 (noventa) dias, exceto aqueles afastados em decorrência de acidente de trabalho;
- 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - FORNECIMENTO DE CAFÉ DA MANHÃ**

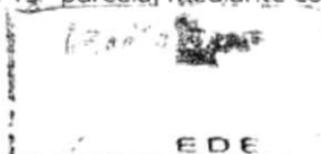
A Embrapa fornecerá café da manhã gratuito, no início do primeiro expediente de trabalho, aos empregados assistentes e técnicos em atividades de campo, manutenção, laboratório, gráficas e motoristas respeitando a qualidade, cardápio nutricional e adequação a cada região.

**Parágrafo Único** - Ficam asseguradas às Seções Sindicais a apreciação e sugestão do cardápio elaborado pela Unidade.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE/PRÉ-ESCOLA/BABÁ**

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 7 (sete) anos de idade, atualmente, no valor de R\$ 422,45 (quatrocentos e vinte e dois reais e quarenta e cinco centavos), por dependente, facultada à Empresa a instalação de creches ou celebração de convênios.

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



## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PROMOÇÕES E CRITÉRIOS**

A Embrapa destinará, anualmente, recursos financeiros equivalentes a 1% (um por cento) de sua folha de pagamento para promoções e progressões salariais por mérito e por antigüidade.

**Parágrafo Único** - Modificações na norma de "Promoção e Progressão Salarial" serão submetidas, previamente, ao SINPAF para análise e sugestões.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS 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 realizar horas extras, apenas em atividades não insalubres, observados os limites estabelecidos nas normas internas da Embrapa.

**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 DÉCIMA SÉTIMA - 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 nº 08, de 23/02/99, com comissão eleitoral constituída paritariamente entre a empresa e o SINPAF.

**Parágrafo Primeiro** - A Embrapa promoverá, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, a realização de seminários para debater as condições de segurança, saúde física e mental 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 DÉCIMA OITAVA - SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS E ACIDENTES DE TRABALHO - SIPAT**

A EMBRAPA garantirá a realização anual da Semana Interna de Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho - SIPAT em todas as unidades, garantindo recursos financeiros, humanos e infraestrutura para a sua execução.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

**Parágrafo Primeiro** - O PPRA deve ser atualizado a cada processo de trabalho novo e/ou pesquisa prevenindo 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 VIGÉSIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 devida e proteção à saúde do trabalhador.

**Parágrafo Primeiro** - Para aferir as condições acima, será mantida uma comissão permanente, com um representante do SINPAF, um da CIPA e um da Embrapa.

**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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 da jornada diária 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 da Empresa.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados ocupantes de cargo com remuneração até a referência SC17 ficarão isentos de quaisquer descontos relativos a vales transportes fornecidos.

**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 da 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.

**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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 do caput envolverá, por parte da Embrapa, a promoção de cursos de capacitação àqueles empregados com limitação de acesso.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 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 VIGÉSIMA QUINTA - ACESSIBILIDADE NAS INSTALAÇÕES DA EMPRESA**

A Embrapa facilitará o acesso ao local de trabalho aos empregados com deficiência, na forma da legislação vigente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS E DE PREVENÇÃO**

Todos os empregados serão submetidos, por convocação da Empresa, a exame periódico, orientado para seu

cargo/função e idade, em consonância com a lei.

**Parágrafo Primeiro** - Nos exames periódicos de que trata esta cláusula, bem como nos exames admissionais e demissionais, 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE SAÚDE**

A Embrapa manterá o Plano de Assistência Médica nos termos do Regulamento aprovado pela Diretoria da Embrapa e pelo SINPAF, por meio da operadora Caixa de Assistência dos Empregados da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Casembrapa, conforme Termo de Convênio firmado.

**Parágrafo Primeiro** - A taxa de participação de cada empregado participante do Plano de Assistência Médica será de 3% (três por cento) sobre o salário base.

**Parágrafo Segundo** - A Embrapa se compromete a incluir, em sua proposta orçamentária para 2015, o valor de R\$ 142,84 (cento e quarenta e dois reais e oitenta e quatro centavos), por mês, por usuário inscrito no Plano de Assistência Médica via Casembrapa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 Único** - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE**

Fica garantida aos empregados a licença paternidade de 10 (dez) dias úteis, para auxiliar a mãe de seu filho no puerpério.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA ADOÇÃO**

A Embrapa concederá às suas empregadas licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias, em caso de adoção.

**Parágrafo Primeiro** - À empregada 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** - A empregada que adotar crianças com até 1 (um) ano 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, fi-

cando 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.

**Parágrafo Quarto** - A empregada fica obrigada 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 da empregada.

**Parágrafo Quinto** - A licença de que trata o caput desta cláusula só será concedida uma única vez a cada ano, na hipótese de novas adoções.

**Parágrafo Sexto** - A licença do pai adotivo será de 10 (dez) dias úteis, desde que a criança tenha até 12 (doze) anos de idade.

**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 a empregada tiver direito, exceto quando a adoção não tiver se consumado por decisão judicial.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA**

A Embrapa, no prazo de 90 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 context familiar.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO PARA FILHOS OU DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA**

A Embrapa concederá aos seus empregados auxílio mensal, atualmente, no valor de R\$ 566,86 (quinhentos e sessenta e seis reais e oitenta e seis centavos), por filho ou dependente legal com deficiência, 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 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - INCENTIVO À PRÁTICA DE ESPORTES E ATIVIDADES CULTURAIS**

A Embrapa abonará o ponto dos empregados que integrem 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente laboral, e estabelecerá ações para o tratamento de ocorrências de tais casos, comprometendo-se, ainda, a incluir o tema nos programas dos cursos de capacitação de pessoal, com 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 substituída 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

A Embrapa disponibilizará informações sobre os valores da cobertura do seguro de vida contratado para seus empregados e cópia da apólice de seguros, via intranet.

**Parágrafo Único** - A Embrapa manterá, na apólice de seguro, o auxílio funeral.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LIMITAÇÃO DO NÚMERO DE ESTAGIÁRIOS NAS UNIDADES**

A Embrapa adotará o limite de até 20% (vinte por cento) do total do seu quadro de empregados na Unidade Central ou Descentralizada, 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, EPs adequados e suficientes para a realização segura de seu plano de trabalho e que não sejam utilizados como mão-de-obra.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - SUBSTITUIÇÕES 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 no 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REGISTRO DE FREQUÊNCIA**

A Embrapa, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, se compromete a implantar sistema alternativo de controle eletrônico de frequência com a possibilidade de criação de normativos internos para implantação de banco de horas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIREITO À ASSEMBLÉIA**

A Embrapa reconhece o direito à assembléia 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 assembléia, mediante assinatura de termo de responsabilidade.

**Parágrafo Único** - Nas assembléias, 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 assembléias.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 assembléias 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 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, e excluídos para o cômputo do Sistema de Avaliação de Unidades.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

A Embrapa permitirá a colocação de quadros de avisos do SINPAF, nas dependências de cada Unidade da empresa para divulgação de informações de interesse da categoria, vedada a divulgação de material político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 realiza-

ção de teleconferências sobre assuntos de natureza sindical, treinamentos e discussões técnicas promovidas pelo SINPAF.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - TRANSFERÊNCIA DE PESSOAL**

A Embrapa atualizará, no prazo de 90 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – PROMOÇÃO/PROGRESSÃO**

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 2014, para aplicação no ano de 2015, os critérios estabelecidos na norma de Progressão Salarial e Promoção.

**Parágrafo Primeiro** - Fica assegurada ao SINPAF a apresentação de sugestões visando ao aperfeiçoamento da referida norma.

**Parágrafo Segundo** - 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.