

**A Sua Senhoria a Senhora**

**EMIDIA CAROLINA DE BARCELOS**

**Chefe do Serviço de Relações de Trabalho da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSERH SCS, Quadra 9, Ed. Parque da Cidade Corporate, Torre C, 1º ao 3º Andares - Asa Sul CEP 70308-200 - Brasília - DF**

**Assunto: Referente ao Grupo de Trabalho Sobre Licença de Afastamento**

Prezada Chefe,

**A CONFEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL - CONDSEF e a FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL - FENADSEF**, entidades sindicais legalmente constituídas, inscritas no CNPJ sob nº 26.474.510/0001-94 e 22.110.805/0001-20, respectivamente, sediadas no SCS, Quadra 01, Bloco K, Ed. Denasa, 15º Andar, Brasília-DF, CEP 70398-900, neste ato representadas por seu Secretário-Geral, Sérgio Ronaldo da Silva, vêm, respeitosamente, informar o que se segue:

Estamos encaminhando documentos referente ao Grupo de Trabalho sobre a Licença de afastamento.

CLÁUSULAS DO ACT ATUAL	CLÁUSULAS NÃO CONTEMPLADAS	ACT de outras estatais dependentes
<p>GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO CLÁUSULA QUINTA - DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO § 1º O auxílio-alimentação será mantido nos casos de afastamento do empregado para percepção do auxílio previdenciário. § 2º O empregado fará jus à referida manutenção até os 12 primeiros meses de afastamento.</p>	<p>– DA MANUTENÇÃO DOS AUXÍLIOS E BENEFÍCIOS Será mantida a concessão e o repasse integral das gratificações, auxílios e dos benefícios previstos nesse acordo, durante os afastamentos permitidos por lei, em especial durante tratamento de saúde do trabalhador e pelo período em que o trabalhador estiver realizando cursos de capacitação.</p>	
<p>JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO</p> <p>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO § 7º A partir da vigência deste ACT, a EBSERH considerará a carga horária da jornada especial</p>		



<p>cadastrada nos registros dos empregados, para os dias de férias, feriados e quando ocorrer substituição de titular de cargos comissionados e funções gratificadas.</p>		
<p><b>COMPENSAÇÃO DE JORNADA</b></p> <p>CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA COMPENSAÇÃO DAS HORAS As horas acumuladas e/ou devidas serão compensadas dentro do prazo de até 06 (seis) meses § 2º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho quando não houver a compensação das horas devidas dentro do prazo previsto no caput, deverão estas ser compensadas dentro do prazo previsto para aviso prévio ou descontadas da verba rescisória. § 3º O empregado deverá solicitar, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, autorização da chefia imediata para regularizar a compensação, sendo que as situações excepcionais serão avaliadas em conjunto com a chefia imediata e convalidadas pela gerência. § 4º O empregador disponibilizará, mensalmente, aos empregados informações sobre as horas prestadas no mês e o saldo acumulado, possibilitando ao empregado controlar o número de horas a serem compensadas. 5º Ficam autorizadas a compensação de horas e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres para quaisquer jornadas de trabalho vigentes na empresa. § 6º A ocorrência de qualquer das hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, de licença maternidade e durante todo o período de usufruto dos descansos</p>		



<p>especiais de aleitamento concedidos à empregada nutriz no presente acordo ensejará a imediata suspensão do decurso do prazo de compensação de horas previsto no caput.</p>		
<p><b>INTERVALOS PARA DESCANSO</b></p> <p><b>CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO INTERVALO INTRAJORNADA</b> O intervalo intrajornada será garantido aos empregados de acordo com o Art. 71 da CLT, na forma a seguir: I – Intervalo de 15 minutos para os empregados que cumprem jornada de trabalho superiores a 4 horas e até 6 horas diárias. II – Intervalo de uma ou duas horas para os empregados que cumprem jornada de 8 horas diárias. III – Intervalo de uma hora para os empregados que cumprem jornadas de 12 horas, sendo vedado o gozo dos referidos intervalos na primeira e na última hora. V – Dois intervalos de uma hora cada, não consecutivos, para os empregados que cumprem jornada de 24 horas, sendo vedado o gozo dos referidos intervalos na primeira e na última hora. § 1º Mediante requerimento do empregado e autorização da chefia imediata, será admitido o intervalo mínimo de 30 minutos para os empregados da área administrativa que cumprem jornada de 8 horas diárias. § 2º Os intervalos previstos nos incisos I, II, III e IV do caput serão pré-assinalados e devem constar na escala de trabalho, exceto para os profissionais da área</p>	<p><b>DOS INTERVALOS PARA DESCANSO</b></p> <p>– DO INTERVALO INTRAJORNADA O intervalo intrajornada será garantido aos empregados de acordo com o art. 71 da CLT, na forma a seguir: a) Intervalo de 15 (quinze) minutos para os empregados que cumprem jornada de trabalho de 4 (quatro) a 6 (seis) horas diárias. <b>Esse intervalo será pré-assinalado dentro da jornada de trabalho, sem a compensação ao final da jornada;</b> b) Intervalo de <b>30 (trinta) minutos</b> a 02 (duas) horas de almoço, <b>a critério do trabalhador e mediante autorização da chefia imediata, para todos empregados que cumprem jornada de 8 (oito) horas diárias,</b> tal intervalo será pré-assinalado na folha de ponto do trabalhador; c) Intervalo de <b>02 (duas) horas</b> para os empregados que cumprem jornadas de 12 (doze) horas, sendo vedado o gozo dos referidos intervalos na primeira e na última hora; § 1º. Mediante requerimento do empregado e autorização da chefia imediata, será admitido o intervalo mínimo de <b>30 (trinta) minutos para todos os empregados que cumprem jornada de 8 (oito) horas diárias, independente de lotação.</b></p>	<p><b>CBTU</b></p> <p><b>LICENÇA AMAMENTAÇÃO</b> A CBTU concederá licença amamentação de 2 (duas) horas diárias, a partir do retorno da licença maternidade até o limite de 18 (dezoito) meses de idade da criança. Parágrafo único: Para empregada com jornada de trabalho de 6 (seis) horas a licença amamentação será de 1 (uma) hora ou, conforme sua opção, 2 (duas) horas diárias, desde que reduzido o prazo limite para 12 (doze) meses de idade da criança.</p>



<p>administrativa que laboram 8 horas diárias. § 3º A jornada diária de 12 horas de trabalho não gera direito ao pagamento de adicional de hora extraordinária entre a décima primeira e a décima segunda hora. § 4º A jornada diária de 24 horas de trabalho não gera direito ao pagamento de adicional de hora extraordinária entre a décima primeira e a vigésima quarta hora. § 5º Nas situações previstas nos §§ 1º, 2º e 3º da Cláusula Décima Quarta será garantido o intervalo dentro da jornada. § 6º Será concedida, mediante requerimento à Divisão de Gestão de Pessoas, 2 (dois) descansos especiais durante a jornada de trabalho de ½ (meia) hora ou 1 (um) descanso especial de 1 (uma) hora diária ininterrupta durante a jornada de trabalho à empregada nutriz, com filho de até 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de vida. § 7º O descanso especial durante a jornada que trata o parágrafo 6º não implicará em redução dos vencimentos, tampouco em compensação de carga horária da empregada nutriz. § 8º Os descansos previstos nessa cláusula contemplam o repouso de que trata o § 1º do artigo 8º da Lei 3.999/61.</p>		
<p>DESCANSO SEMANAL</p> <p>CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO A EBSEH garantirá aos seus empregados o repouso remunerado em, ao menos um domingo, precedido de sábado</p>		



<p>não trabalhado por mês. Parágrafo único. O empregado poderá requerer a fruição desse repouso remunerado em qualquer outro dia do mesmo mês.</p>		
<p><b>OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA</b></p> <p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL</b> Será devido aos empregados que trabalhem em dias não úteis: I – Compensação das horas trabalhadas em um dia útil da semana para os empregados que cumprem jornada entre 04 (quatro) e 08 (oito) horas diárias e trabalhem no domingo ou feriado; § 2º Para efeitos de cálculo de remuneração ou compensação, considera-se o início do domingo e feriado a partir da 00h00 e o fim da jornada às 23h59.</p> <p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO ABONO A EBSEH</b> concederá 02 (dois) abonos anuais de ponto, não cumulativos, condicionados a comunicação com antecedência mínima de 15 (quinze) dias à chefia imediata, para aprovação. § 1º A fruição dos abonos deverá observar a manutenção da prestação dos serviços públicos prestados pela Administração Central e pelas filiais.</p>	<p>– <b>DO TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL</b> Será devido aos empregados que trabalhem em dia não útil: a) a concessão de folga das horas trabalhadas para os empregados que cumprem jornada entre 04 (quatro) a 08 (oito) horas diárias e trabalhem no domingo ou feriado; b) a folga concedida de acordo com a alínea “a” deverá ser usufruída em dia diferente do descanso semanal remunerado. <b>Garantindo-se a folga quinzenal aos domingos para as trabalhadoras nos termos do artigo 386 da CLT; § 3º.</b> Nos dias considerados ponto facultativo, a Ebserh concederá folga aos empregados, sem compensação posterior, garantindo a manutenção das atividades essenciais.</p> <p>– <b>DOS ABONOS ANUAIS</b> A Ebserh concederá 05 (cinco) abonos anuais de ponto, não cumulativos</p> <p>- <b>ABONO DIA ANIVERSÁRIO</b> Fica garantido o direito à folga de 01 (um) dia no mês de aniversário do empregado, obedecendo-se a escala previamente definida com a chefia imediata. §1º. A folga não poderá ser objeto de troca pecuniária ou qualquer outra compensação; § 2º. A Empresa deve abonar o dia da folga no sistema de registro de pontos como “Abono Dia Aniversário”.</p>	<p>ECB</p> <p><b>FOLGAS DOMINICAIS</b> Fica assegurado a todos os jornalistas e radialistas um mínimo de 2 (duas) folgas dominicais a cada período de 05 (cinco) domingos, compensando-se os demais domingos com folga em outro dia da semana.</p> <p>Embrapa</p> <p><b>TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL</b> É devida a remuneração em dobro do trabalho realizado em domingos e feriados, não compensados, desde que, para esses, não sejam estabelecidos outros dias de folga pelo empregador.</p> <p>Parágrafo Primeiro- Ao empregado em trabalho em fins de semana e/ou feriados serão assegurados pela Embrapa sua alimentação, preferencialmente a forma de concessão de Vale-refeição/alimentação, ou fornecimento da refeição, sendo vedados quaisquer descontos ocasionados pela folga remunerada, nos termos do caput.</p> <p>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.</p>



		<p>EBC</p> <p>ABONO SOCIAL o empregado terá 5 (cinco) dias por ano abonados, na vigência do presente Acordo Coletivo, por motivos particulares, sem prejuízo da remuneração e demais direitos.</p> <p>Parágrafo Único - A concessão do Abono previsto no "caput" deste artigo fica condicionada ao atendimento dos seguintes quesitos: I - Mediante acordo com a Chefia e solicitação com 15 dias de antecedência. II - após um ano de efetivo exercício na EBC.</p>
<p>FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DAS FÉRIAS A concessão de férias será acordada entre o empregado e a EBSERH, sendo este notificado com antecedência de 30 (trinta) dias, mediante apresentação da programação em 60 (sessenta) dias e alteração com antecedência de 45 dias. § 1º As férias dos empregados poderão ser fracionadas em até 3 (três) períodos de qualquer quantidade cada, desde que nenhum deles seja inferior a 5 (cinco) dias corridos. b) Para os empregados que optarem pelo abono pecuniário, as férias poderão ser de 20 (vinte) dias corridos ou parceladas em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 5 (cinco) dias corridos. § 3º O pagamento das férias será efetuado até o 2º dia útil do mês de fruição do benefício, desde que respeitados os prazos previstos no</p>	<p>– DAS FÉRIAS § 8º. A restituição do adiantamento de férias será realizada, em até cinco parcelas mensais e sucessivas, iniciando na folha de pagamento imediatamente posterior ao recebimento; § 9º. A Ebserh concederá férias de 20 (vinte) dias consecutivos a cada 6 (seis) meses aos profissionais que operam diretamente com Raio-X, substâncias radioativas e próximo as fontes de irradiação, conforme a Lei nº 1.234/50. § 10º. Ao empregado será garantido o direito de optar pelo recebimento do adiantamento do salário de férias no percentual de 70% (setenta) no início do gozo e 30% (trinta) no retorno, desde que solicitado respeitando os prazos citados no caput dessa cláusula. § 12º. No caso de a concessão de férias ocorrer em mais de um período, poderá o(a) empregado(a) optar para que o adiantamento de férias seja pago integralmente no primeiro período ou proporcionalmente em cada um.</p>	<p>Conab COMPANHIA NACIONAL DE ABASTECIMENTO</p> <p>DEVOLUÇÃO DO ADIANTAMENTO DE REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS A Conab continuará oferecendo a opção da sistemática de devolução do adiantamento de férias em até 07 (sete) parcelas mensais, iguais e sucessivas, para os seus empregados admitidos até 27.08.1987, em conformidade com os normativos vigentes. PARÁGRAFO 12 -A primeira parcela do desconto será no mês subsequente ao do retorno das férias. PARÁGRAFO 22 - O empregado enquadrado no caput desta Cláusula deverá indicar, no campo específico do Aviso de Férias, o número de parcelas a ser consignado em seu contracheque, para devolução de seu adiantamento de férias. No caso de não existir manifestação, será processado automaticamente o</p>



<p>Caput. § 4º Entre as parcelas de gozo de férias deverá haver um período mínimo de 15 (quinze) dias corridos. § 5º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal. § 6º Preferencialmente, o empregado estudante poderá ter seu período de férias coincidindo com suas férias escolares, desde que não prejudique a continuidade do serviço. § 7º O adiantamento de férias será concedido a todos os empregados por ocasião de sua fruição, podendo o empregado optar, por escrito, pela não antecipação do respectivo pagamento, desde que respeitados os prazos previstos no caput. § 8º A restituição do adiantamento de férias será realizada em 3 (três) parcelas iguais e sucessivas, iniciando na folha de pagamento imediatamente posterior ao recebimento.</p>		<p>desconto em 7 (sete) parcelas mensais, iguais e sucessivas. PARÁGRAFO 32 - Poderá o empregado optar, por escrito, até quarenta dias antes do início do período para a fruição das férias, pela não antecipação do respectivo pagamento.</p> <p>CBTU</p> <p>FÉRIAS EMPREGADA GESTANTE / ADOTANTE A CBTU garantirá que a empregada gestante poderá marcar seu período de férias na sequência da licença maternidade, observando o disposto no art. 134 da CLT. Parágrafo único: Aplica-se o disposto no caput aos empregados que fizerem adoção.</p>
<p>OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA LICENÇA SAÚDE E PARA ACOMPANHAR PESSOA DA FAMÍLIA A EBSEH concederá aos seus empregados 2 (dois) meio períodos por mês, não cumulativos de um mês para o outro, para exames e consultas de saúde do próprio empregado ou de seus dependentes, mediante comprovação por meio de declaração ou atestado de profissional de saúde. § 1º Os dois meios períodos poderão ser fruídos no mesmo dia. § 2º Considera-se dependente, para</p>	<p>– DO ACOMPANHAMENTO DO DESENVOLVIMENTO DE FILHO MENOR O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por até 03 (três) dias por ano para acompanhar filho de até 12 (doze) anos.</p> <p>– DA LICENÇA PARA INTERNAÇÃO E/OU PROCEDIMENTOS A Ebserh concederá aos seus empregados abono 15 (Quinze) dias de internação e/ou procedimentos e/ou tratamento/acompanhamento domiciliar para acompanhamento de pessoa da família, mediante comprovação por meio de declaração ou atestado de acompanhamento sem compensação. § 1º. Considera-se pessoa da família, para fins de concessão da</p>	<p>EMBRAPA</p> <p>JUSTIFICACÃO 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 doença e necessidade de acompanhamento de cônjuge, ascendente ou descendente de primeiro grau (pai, mãe, filho ou filha), ou dependente legal.</p> <p>Parágrafo primeiro - Os empregados, que possuem seu</p>



<p>fins de concessão da licença citada no caput, cônjuge ou companheiro, pai e mãe igual ou maiores de 60 anos, filhos e enteados com idade de até 17 (dezessete) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, menor sob sua guarda ou tutela e curatelados.</p>	<p>licença citada no caput, cônjuge ou companheiro, pai e mãe com idade igual ou maior que 60 (sessenta) anos, filhos e enteados com idade de até 17 (dezessete) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias e <b>filhos com deficiência sem limite de idade</b>. § 2º. A licença por motivo de doença em pessoa da família, incluídas as prorrogações, poderá ser concedida a cada período de doze meses por até 60 (sessenta) dias, consecutivos ou não, mantida a remuneração do servidor; Parágrafo Único – O envio de atestados médicos e odontológicos poderá ser feito através de processo SEI em até 72hs.</p> <p>– DA SAÚDE DO TRABALHADOR A Ebserh concederá aos seus empregados abono para consultas médicas e outros profissionais da área de saúde, mediante comprovação por meio de declaração ou atestado de acompanhamento. § 1º. A empresa concederá para todos os empregados públicos 05 (cinco) dias anuais para consultas e exames de qualquer profissional da área de saúde. § 3º. A Ebserh compromete-se com cuidados necessários a seus empregados diagnosticados com sequelas da COVID 19, ao conceder licença remunerada para realização de seções de fisioterapia, fonoaudióloga e psicologia, mediante solicitação médica, enquanto perdurar a necessidade do tratamento.</p> <p>DAS LICENÇAS DIVERSAS A Ebserh concederá aos seus empregados as licenças abaixo relacionadas com manutenção da remuneração integral. § 1º. Licença paternidade - 20 (vinte) dias, consecutivos, a contar da data do nascimento, ou adoção; § 2º. Licença</p>	<p>estado civil como união estável devidamente formalizada em cartório ou reconhecida por sentença judicial, poderão usufruir as mesmas ausências legais previstas nos normativos internos.</p> <p>Parágrafo segundo - 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.</p> <p>CBTU</p> <p>LICENÇA ACOMPANHAMENTO A CBTU concederá licença ao empregado por motivo de doença do cônjuge ou companheiro (a), dos pais, dos filhos ou dos dependentes que vivam sob as suas expensas e que constem do seu assentamento funcional, mediante solicitação à área de assistência aos recursos humanos para análise, aprovação e assentamento nos dados cadastrais do empregado. §1º- A licença somente será deferida se a assistência do empregado for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício da função. §2º- A licença será concedida sem prejuízo da remuneração até 15 (quinze) dias por ano, salvo os casos excepcionais que serão resolvidos nas Unidades Administrativas, mediante parecer da área de recursos humanos. §3º- A licença em questão não surtirá efeito nas melhorias salariais.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------





	<p>gala - 8 (oito) dias consecutivos a contar da data do casamento, ou da data do registro, em cartório, da União Estável; § 3º. Licença por morte de familiar de: a) 15 (quinze) dias consecutivos a contar da data do óbito de cônjuge ou companheiro, pais, filhos, irmãos; b) 8 (oito) dias consecutivos, a contar da data do óbito de avós, netos, sogros, noras, ou pessoa devidamente inscrita como sua dependente; § 4º. A licença será sem remuneração quando for concedida para tratar de interesse particular devendo ser devidamente justificada e autorizada pela chefia imediata, aprovada pelo Departamento de Gestão de Pessoas, no caso da Sede, e pelo Superintendente, para os empregados das Filiais. Sua concessão deve observar os 3 (três) anos de efetivo exercício da Empresa, para que seja concedida pelo período máximo de 2 (dois) anos. § 5º. A partir de 1º de março de 2023, o empregado que comprovar que possui dependente com deficiência, através de laudo médico e a frequência semanal em pelo menos 3 (três) terapias, fará jus à redução em 50% da sua carga horária contratual, sem redução na remuneração e compensação de horas. § 6º. Licença de três dias consecutivos, a cada mês, às pessoas que comprovem sintomas graves associados ao fluxo menstrual. § 7º. A Ebserh concederá a seus empregados licença remunerada para realização de seções de fisioterapia, fonoaudióloga e psicologia mediante solicitação médica, enquanto perdurar a necessidade do tratamento. § 8º. A licença poderá ser prorrogada por mais 2 (dois) anos;</p>	<p>ECB</p> <p>ABONO DE FALTAS O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho sem prejuízo do salário por até cinco dias, consecutivos ou não, mediante comprovação, nos seguintes casos: I - Casamento; II - falecimento de cônjuge, de companheiro (a), de pai, mãe, filho e enteado menores de idade, irmão ou dependente legal; III - Internação de cônjuge, de companheiro (a), de pai, mãe, filho e enteado, ou dependente legal; IV - Acompanhamento em consultas médicas ou odontológicas de cônjuge, de companheiro (a), de pai, mãe, filho e enteado até o limite de 18 (dezoito) anos, ou dependente legal; V - Acompanhamento de cônjuge, de companheiro (a), de pai, mãe, filho e enteado, irmão ou dependente legal para cuidados domiciliares com recomendação médica.</p> <p>Parágrafo Primeiro - Será permitida a reutilização deste benefício, até o limite de 15 (quinze) dias, para acompanhamento em internação (II) e de 10 dias para acompanhamento em consultas médicas e odontológicas (IV).</p> <p>Parágrafo Segundo - O direito de reutilizar o benefício pelo dobro de tempo previsto no Parágrafo Primeiro será concedido ao empregado</p> <p>que comprovar, mediante laudo médico, que quaisquer dos dependentes constantes do Caput</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



desta cláusula seja portador de neoplasia maligna, hanseníase, tuberculose, cardiopatia grave, nefropatia grave, sequelas de AVC, dependência química e fratura imobilizante.

Parágrafo Terceiro - No caso de filho com deficiência incapacitante, física ou mental, os benefícios previstos na alínea "IV" serão concedidos sem limite de idade.

**EMBRAPA**

**LICENÇA PATERNIDADE** Fica garantida aos empregados a licença paternidade de 20 (vinte) dias corridos para auxiliar a mãe de seu filho no puerpério.

Parágrafo Único - Caso a licença paternidade abranja em parte o período de férias, os dias não fruídos da licença serão gozados logo após o final das férias do empregado.

**AMAZUL**

**AUSÊNCIAS AUTORIZADAS** Os empregados poderão se ausentar do serviço sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos: a) 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias; b) 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de falecimento do cônjuge, dos pais, dos avós, do (a) filho (a), do (a) neto (a) ou de pessoa que comprovadamente, viva sob sua dependência econômica; c) 24 (vinte e quatro) horas por ano para acompanhamento de filho menor de 15 (quinze) anos de idade



		<p>ao médico ou, sem limite de idade se portador de necessidades especiais, e para acompanhamento de cônjuge ou companheiro(a) em casos de exames que demandem, obrigatoriamente, a presença de acompanhante face utilização de sedação, e acompanhamento de pai ou mãe maiores de 65 (sessenta e cinco) anos ao médico; e d) 03 (três) dias por ano para representantes da associação dos empregados, para participar de reuniões, desde que informada a Empresa com antecedência mínima de 02 (dois) dias úteis ao da reunião.</p> <p>CBTU</p> <p>SUSPENSÃO CONSENSUAL DO CONTRATO DE TRABALHO A CBTU poderá conceder licença não-remunerada aos empregados interessados, pelo prazo de até 36 (trinta e seis) meses, desde que o empregado, como decorrência de tal licença, não venha a dedicar-se a atividades de transporte de passageiro, conflitantes com quaisquer propósitos da CBTU. O empregado que desejar nova licença deverá reassumir suas funções por prazo igual ou superior ao que esteve ausente. Parágrafo único: A licença será concedida quando for para realização de estudo de atividade inerente às desempenhadas na Empresa, e seu prazo ficará condicionado ao término do curso.</p>
	<p>– ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA A Ebserh não poderá dispensar seus empregados do quadro efetivo, durante os 36 (trinta e seis) meses</p>	<p>EMPRESA BRASIL DE COMUNICAÇÃO S.A – EBC</p>



imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, desde que o empregado comunique previamente a área de recursos humanos da Ebserh.

**EMPREGADOS PRÓXIMOS À APOSENTADORIA** Aos empregados que estejam em efetivo serviço e em condições de se aposentarem por tempo de contribuição previdenciária, por aposentadoria especial ou por idade, e aos participantes do EBCPREV que estiverem próximo de usufruir da complementação integral do benefício, fica garantido o direito à remuneração até estarem em condições efetivas de se aposentarem, ou de receber a complementação integral do EBCPREV, ressalvados os casos de dispensa por justa causa ou motivo de força maior, conforme previsto na CLT.

Parágrafo Primeiro – Entende-se por empregados em condições de se aposentar aqueles que, por tempo de contribuição previdenciária, ou por limite de idade, ou por exercerem atividade especial, estejam a 2 (dois) anos do preenchimento das condições estabelecidas na legislação previdenciária, como necessárias ao requerimento da aposentadoria, não se aplicando a estabilidade no emprego.

Parágrafo Segundo – Entende-se por participante do EBCPREV próximo de usufruir da complementação integral, aqueles que estiverem a 2 (dois) anos de preencher as condições estabelecidas no regulamento do EBCPREV, excluídos os aposentados pela Previdência Social oficial

Parágrafo Terceiro – A EBC deverá ser comunicada por escrito pelo empregado do seu período de



		<p>contribuição previdenciária, quando atingida esta condição. A não comunicação pelo empregado isenta a EBC de qualquer responsabilidade.</p> <p>Parágrafo Quarto – A EBC se compromete a realizar campanha constante e efetiva no sentido de ter essa informação atualizada.</p> <p>CBTU</p> <p>PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA A CBTU não poderá dispensar seus empregados do quadro efetivo, durante os 36 (trinta e seis) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, desde que o empregado comunique previamente a área de recursos humanos da CBTU. Parágrafo único: A CBTU viabilizará um programa de preparação para aposentadoria.</p>
	<p>– DA ATIVIDADE SINDICAL A Ebserh reconhece o direito de organização sindical e de negociação coletiva de seus empregados e, para tanto liberará seus empregados, sem ônus e/ou reposição de horas, para participarem das atividades e das assembleias da categoria. §1º. A Ebserh garantirá aos seus empregados liberação, sem ônus e/ou reposição de horas e mediante a convocação, para participação em cursos, seminários, congressos e atividades relacionados à atuação sindical promovidos pela CONDSEF/FENADSEF e seus sindicatos filiados, desde que comunicada com antecedência à chefia imediata. §3º. A Ebserh garantirá a liberação de 01 (um) dirigente sindical por entidade legalmente representativa de seus</p>	<p>EMPRESA BRASIL DE COMUNICAÇÃO S.A – EBC</p> <p><b>LIBERAÇÃO PARA CONGRESSOS</b> A EBC dispensará do registro da jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, por até cinco dias por ano, no máximo de 10 (dez) empregados, sendo um por área e desde que não haja prejuízo aos trabalhos, para participação em encontros, congressos ou conferências, ou ainda em atividades que tratem de interesses das categorias, devendo ser comunicada oficialmente a área de Gestão de Pessoas com antecedência mínima de 10 (dez) dias.</p>



empregados, a título de liberação para mandato classista, sendo um por unidade filiada de estado da federação. Os dirigentes liberados perceberão seus respectivos salários e gozarão de todos os direitos trabalhistas como se estivesse em efetivo exercício.

**LIBERAÇÃO SINDICAL** Ficam liberados de seu serviço, sem prejuízo de sua remuneração, Presidente ou um Diretor da FENAJ, FITEAT e o Presidente ou um Diretor do Sindicato dos Radialistas e Jornalistas do DF, RJ, SP e MA, que eventualmente pertença ou venha a pertencer ao quadro da Empresa, quando no real exercício de seu mandato e enquanto nele permanecerem.

Parágrafo Primeiro - Nos casos em que o Presidente do Sindicato optar por cumprir jornada

reduzida, a empresa concederá jornada reduzida a um Diretor do mesmo Sindicato.

Parágrafo Segundo - Ficam também liberados do cumprimento do horário de trabalho, até cinco dias úteis por mês, durante a vigência deste Acordo, sem prejuízo salarial, até 03 (três) membros da Diretoria dos Sindicatos dos Radialistas e Jornalistas do DE, RI, SP e MA devendo a EBC ser notificada das ausências com antecedência de 03 (três) dias.

EMBRAPA

**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 (D por meio de comunicação formal à Empresa:

a) Por tempo integral, 4 (quatro) membros da Diretoria Nacional, vedada alteração da escolha antes



		<p>de decorridos 6 (seis) meses da indicação;</p> <p>b) Por tempo integral, mediante ressarcimento dos salários e encargos sociais até 8 (oito) dirigentes nacionais;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Paragrafo Segundo - Os dirigentes sindicais liberados em tempo integral para o exercício da atividade sindical ficam dispensados do preenchimento do PARTI do Sistema de Planejamento,</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



		Acompanhamento e Avaliação de Resultados do Trabalho Individual - SAAD-RH ou qualquer outro Sistema de Avaliação, e excluídos para o cômputo do Sistema de Avaliação de Unidades.
	<p>RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES – DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL § 5º. Será imediatamente afastado de suas atividades laborais o trabalhador, empregado público ou gestor, independente do vínculo de emprego com a Ebserh, que for denunciado por assédio moral e/ou assédio sexual pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) ou que estiver sob investigação nos órgãos policiais ou judiciais pelos mesmos atos cometidos dentro da empresa, até a apuração completa dos fatos.</p>	
	<p>– DO RECESSO DO FINAL DE ANO O usufruto do recesso para comemoração das festas de final de ano será tratado como folga, podendo essas horas serem compensadas com cursos de capacitação e reuniões de trabalho, de forma que os empregados das unidades de trabalho possam se revezar nas duas semanas comemorativas, e garantindo o funcionamento dos setores.</p>	
	<p>– DA LICENÇA MATERNIDADE Fica assegurada a licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, a contar da data do nascimento ou adoção. § 1º. Não será contabilizado da licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias da licença maternidade, o período de repouso de 2 (duas) semanas antes do parto para as empregadas que necessitarem, desde que devidamente atestado por médico especializado. § 2º. Quando a saúde do filho exigir, o</p>	<p>Companhia Brasileira de Trens Urbanos – CBTU</p> <p>NUTRI LICENÇA MATERNIDADE A CBTU pagará licença remunerada à empregada gestante pelo período de 180 (cento e oitenta) dias. Essa licença será extensiva às empregadas que adotarem filhos de até 12 (doze) meses de idade ou obtiverem guarda judicial para fins</p>





	<p>período de 180 (cento e oitenta) dias de que trata esta cláusula poderá ser dilatado, a critério do médico assistente, chancelado pelo serviço médico da empresa ou por acordo com o empregador.</p>	<p>de adoção §1º- A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial, mesmo que provisória, para fins de adoção de criança acima de 01 (um) ano, terá assegurada a concessão da licença maternidade, de que trata o caput desta cláusula pelo período de licença de 90 (noventa) dias. §2º- A CBTU assegurará ao empregado-homem que adotar ou obtiver a guarda judicial, mesmo que provisória, para fins de adoção de criança, a mesma garantia da empregada-mulher adotante desde que devidamente comprovada e que seja o único adotante.</p>
	<p>– DA LIBERAÇÃO PARA MESTRADO E DOUTORADO. O empregado poderá se afastar do exercício do emprego público, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País, desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício da função ou mediante compensação de horário,</p>	<p>Embrapa</p> <p>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.</p> <p>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 20 da CLT, podendo a jornada de trabalho ser reduzida de comum acordo entre as partes, retornando jornada de 40 (quarenta) horas semanais após o término do curso.</p> <p>Parágrafo Segundo A Embrapa se compromete a promover a participação de empregados em cursos ou estágios promovidos pelas empresas de</p>



		<p>pesquisa/tecnologia, visando ao aprimoramento, à atualização e à qualificação profissional.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo Quarto - A Embrapa manterá o programa de aperfeiçoamento em língua estrangeira que, conforme norma interna, garantirá o abono do ponto do período determinado para a realização do curso ou custeio dessa capacitação.</p>
	<p>– DO AUXÍLIO ACIDENTÁRIO A Ebserh garantirá aos seus empregados o complemento do valor do benefício concedido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social, até atingir o valor da última remuneração recebida pelo empregado licenciado, incluída nessa situação as gratificações e benefícios.</p>	<p>EBC</p> <p>GARANTIA AO ACIDENTADO Serão garantidos o emprego e a remuneração, ao empregado por acidente de trabalho, à doença adquirida em consequência do ambiente de trabalho ou por ele agravado, enquanto este perdurar.</p> <p>Parágrafo Primeiro - Ao empregado acidentado ou portador de doença adquirida ou agravada pelo ambiente de trabalho será garantido aproveitamento em função compatível com suas condições de saúde.</p> <p>Parágrafo Segundo - Aos empregados já acidentados no trabalho, com contrato em vigor nesta data, asseguram-se os benefícios constantes desta cláusula.</p> <p>Parágrafo Terceiro - A EBC facilitará</p>



		<p>aos empregados acidentados participação nos processos de readaptação para novas funções. Tais processos, quando necessários, serão preferencialmente aqueles orientados pelos Centros de Reabilitação Profissional do INSS</p> <p>Parágrafo Quarto - Será assegurada aos empregados, desde que requerida durante a vigência deste acordo e ressalvada a demissão por justa causa, a garantia de emprego por 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, a contar da data da alta do benefício previdenciário concedido em razão de acidente de trabalho ou doença ocupacional, cuja ocorrência seja devida ao desempenho de suas atribuições como empregado da EBC.</p> <p>Parágrafo Quinto - A EBC assumirá as despesas adicionais de locomoção, hospitalar, desde que aprovadas pelo Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT da EBC, decorrentes do acidente de trabalho não cobertas pelo INSS ou por qualquer outro sistema mantido por ela (Plano de Saúde, Seguro de Vida e Seguro de Viagem).</p>
		<p>AMAZUL</p> <p>AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ</p> <p>- COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO POR AFASTAMENTO 8.1 - A Empresa complementarará, a partir de janeiro de 2022, durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho ao 90º (nonagésimo)</p>



dia de afastamento, o(s) salário(s) líquido(s) calculado(s) pela média correspondente dos 3 (três) últimos meses de trabalho anteriores ao afastamento, dos empregados afastados por doença ou acidente de trabalho. 8.2 - Não sendo conhecido o valor de benefício previsto no item 8.1, será concedido adiantamento de 40% (quarenta por cento) do salário líquido, calculado da forma prevista no item anterior. O empregado, logo que receber o extrato do benefício previdenciário, deverá encaminhá-lo à Gerência de Relações Trabalhistas da empresa, para o cálculo da complementação, conforme previsto neste item. A empresa realizará a compensação deste valor na folha de pagamento do mês de retorno do empregado ou, se for o caso, no termo de rescisão de contrato de trabalho. 8.3 - No caso de empregados aposentados, a Empresa efetuará o pagamento do salário integral líquido durante o período referido no item 8.1, sem qualquer prejuízo ao empregado. 8.4 - Esta complementação deverá ser paga na mesma data dos pagamentos dos demais empregados.

CBTU

CBTU

COMPLEMENTAÇÃO DO AUXILIO-DOENÇA A CBTU complementar a diferença entre a remuneração do empregado afastado, por motivo de acidente de trabalho, doença profissional ou auxílio-doença, e o valor recebido pelo INSS, até a data da alta, da seguinte forma: - No caso de acidente de trabalho ou



		<p>doença profissional, a complementação j será de 100% (cem por cento) durante todo o tempo de afastamento pelo INSS; II - No caso de auxílio-doença, a complementação será de 100% (cem por cento) durante os seis primeiros meses de afastamento; e 70% (setenta por cento) a partir do sétimo mês de afastamento; III - No caso do INSS atrasar o pagamento do empregado, caberá a CBTU o pagamento de 70% (setenta por cento) da remuneração do mesmo até a concessão do benefício pelo INSS. O pagamento terá o limite de 2 (dois) meses e por ocasião em que o INSS regularizar o pagamento, fica o mesmo obrigado a devolver os valores à CBTU; IV - A devolução dos valores adiantados ao empregado, quando do seu retorno, será efetuada em 6 (seis) vezes sendo a regulamentação deste desconto incluída na resolução que trata do assunto; V - Os valores pagos pela REFER serão deduzidos para efeito de complementação pela Empresa.</p>
		<p>AMAZUL</p> <p>AUXÍLIO MORTE/FUNERAL</p> <p>- AUXÍLIO FUNERAL 9.1 - Ocorrendo falecimento do empregado, durante a vigência do contrato de trabalho, a Empresa pagará indenização correspondente a última remuneração do empregado ao cônjuge ou companheiro(a); 9.2 - Na ausência do cônjuge ou companheiro(a), o auxílio-funeral será devido aos dependentes habilitados perante a Previdência Social. 9.2.1 - Na ausência de</p>



		dependentes habilitados ou havendo, por parte destes, explícita renúncia ao recebimento do benefício, o pagamento poderá ser realizado àquele que comprovar ter incorrido nos custos funerários, desde que mediante apresentação de respectivas notas fiscais.
		AMAZUL  CARTA DE REFERÊNCIA A Empresa, nas demissões de empregados sem justa causa, emitirá cartas de referências quando solicitadas.
		CBTU  CONVOCAÇÃO A INQUÉRITOS E PROCESSOS A CBTU pagará em dobro ou concederá 2 (dois) dias de folga, a critério do empregado, quando este vier a ser convocado na folga para inquérito policial e/ou processo judicial de ocorrência originada quando a serviço da CBTU, desde que comprovada através de intimação, citação ou declaração de presença emitida pelo órgão convocador. Parágrafo único: A CBTU não convocará o empregado, quando este estiver em gozo de folga, para apuração de inquérito e sindicância por ela instaurada.
		CBTU  - ATESTADO MÉDICO / ODONTOLÓGICO Os atestados médicos, odontológicos e declarações de comparecimento fornecidos por profissionais habilitados deverão ser



		<p>apresentados à CBTU, no prazo de 3 (três) dias úteis, a partir da data do afastamento. Parágrafo único: Na impossibilidade de entrega do atestado original, no prazo estabelecido no caput, será aceita a apresentação por meios eletrônicos, condicionada a entrega do original quando do retorno do afastamento. A não entrega do documento original, para efeito de frequência, será considerada falta.</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Atenciosamente,

Sérgio Ronaldo da Silva  
Secretário-Geral da CONDSEF/FENADSEF