

## Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2025

AGÊNCIA BRASILEIRA DE PROMOÇÃO INTERNACIONAL DO TURISMO (EMBRATUR), CNPJ nº 35.842.428/0001-66, neste ato representada por seu presidente, MARCELO RICARDO FREIXO, e por seu Diretor de Gestão e Inovação, ROBERTO PEDRO KRUKOSKI DE AZEVEDO GEVAERD;

E

SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS NO DISTRITO FEDERAL (SINDSEP-DF), neste ato representado por seu Secretário-geral, Oton Pereira Neves,

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de abril de 2023 a 31 de março de 2025 e a data-base da categoria em 1º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho se aplica aos membros da Diretoria-Executiva, aos empregados e jovens aprendizes da Embratur e, no que couber, aos servidores cedidos para esta Agência.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA TERCEIRA – CORREÇÃO SALARIAL

A Embratur corrigirá, a partir de 01/04/2023, os salários e as remunerações globais vigentes de seus empregados com aplicação do reajuste de 4,36% (quatro vírgula trinta e seis por cento).



§1º Para a data-base 2024 (1º/04/2024), será negociado entre as partes, por meio de aditivo ao presente ACT, reajuste a ser implementado a partir de 1º de abril de 2024, com aplicação de, no mínimo, o índice do Instituto Nacional de Preços ao Consumidor-Amplo (INPC), acumulado nos 12 meses anteriores.

§2º O salário do Jovem Aprendiz corresponderá a 60% (sessenta por cento) do valor fixado para o salário mínimo nacional vigente.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUARTA – DATA DO PAGAMENTO DO SALÁRIO**

A Embratur efetuará o pagamento dos salários e demais parcelas salariais e indenizatórias, em parcela única, até o 1º (primeiro) dia útil do mês subsequente.

### **CLÁUSULA QUINTA – DATA DO PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

O 13º salário será pago pela Embratur em duas parcelas, observadas as seguintes disposições:

§1º A 1ª parcela, que corresponde a 50% (cinquenta por cento) da remuneração, será paga até 30 de novembro de cada ano, de acordo com a legislação vigente;

§2º A 2ª parcela, que também corresponde a 50% (cinquenta por cento), será paga até o dia 20 de dezembro de cada ano, descontando se for o caso, o valor pago antecipadamente.

### **CLÁUSULA SEXTA – GRATIFICAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO POR EXERCÍCIO DE CHEFIA**

Será concedida Gratificação de Representação, por exercício de chefia, no valor de quinze por cento do salário-base dos seguintes cargos: Diretor, Gerente, Coordenador e Supervisor.

**CLÁUSULA SÉTIMA – DOS DESCONTOS SALARIAIS OU RESCISÓRIOS**

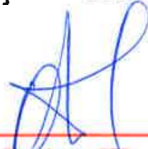
Na forma do art. 462, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, além dos descontos legais compulsórios, ficam permitidos os descontos nos salários e nas rescisões dos empregados, até o valor devido, relacionados com:

- I. Convênios médicos, odontológicos, ambulatoriais e similares;
- II. Previdência privada;
- III. Danos causados pelo empregado à Embratur, por dolo ou culpa;
- IV. Termos de compromissos firmados entre o empregado e a Embratur;
- V. Convênios com farmácias, supermercados, óticas e com o comércio em geral;
- VI. Seguros em geral, inclusive os seguros individuais e em grupo;
- VII. Mensalidades sindicais, na forma da Lei;
- VIII. Empréstimos pessoais, inclusive em consignação com entidades financeiras ou cooperativas de crédito;
- IX. Quaisquer vendas realizadas pela Embratur a seus próprios empregados;
- X. Mensalidade da Associação de Empregados da Embratur; e
- XI. Despesas de coparticipação nas atividades do Programa de Qualidade de Vida.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS****CLÁUSULA OITAVA – DA CONCESSÃO E DA CORREÇÃO DOS VALORES DOS BENEFÍCIOS**

A concessão dos auxílios/benefícios/abonos está condicionada ao cumprimento dos procedimentos estabelecidos em Instrução Normativa própria.

**Parágrafo único.** A Embratur corrigirá anualmente os valores dos auxílios/benefícios previstos neste capítulo, com aplicação, no mínimo, do índice acumulado da inflação decorrente dos últimos doze meses, de 1º de abril 2023 a 31 de março de 2024.



**CLÁUSULA NONA – VALE-ALIMENTAÇÃO / REFEIÇÃO**

A Embratur concederá aos seus empregados vale-alimentação/refeição mensal no valor de R\$ 1.808,09, e de R\$ 810,52 para os jovens aprendizes, por meio de crédito em cartão eletrônico.

§1º Os empregados farão jus ao recebimento do vale-alimentação/refeição durante o período de férias e de licenças/afastamentos até o 180º dia.

§2º Os valores correspondentes ao vale-alimentação/refeição não têm natureza salarial nem integram a remuneração para qualquer efeito legal.

**CLÁUSULA DÉCIMA – ABONO NATALINO**

Havendo disponibilidade orçamentária no Centro de Custos de Pessoal, a Embratur concederá aos seus empregados, por meio de crédito em cartão eletrônico, abono natalino no mês de dezembro, no valor de R\$810,52.

§1º Os empregados farão jus ao recebimento do abono natalino durante o período de férias e de licenças/afastamentos até o 180º dia.

§2º A concessão do abono natalino está sujeita às disposições contidas neste normativo e condicionada ao cumprimento dos procedimentos estabelecidos em Instrução Normativa própria.

§3º Os valores correspondentes ao abono natalino não têm natureza salarial nem integram a remuneração para qualquer efeito legal.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – VALE-TRANSPORTE**

A Embratur concederá vale-transporte aos seus empregados por meio de crédito em conta.

§1º Será descontado, do empregado, que optar por receber o vale-transporte, 1% do salário base, excluídos quaisquer adicionais.

§2º A Embratur custeará 100% (cem por cento) do vale-transporte ao jovem aprendiz.

§3º O vale-transporte será devido apenas para utilização nos dias trabalhados, para deslocamentos no trajeto residência - trabalho - residência.

§4º Os valores correspondentes ao vale-transporte não são considerados como salário nem integram a remuneração para qualquer efeito.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – AUXÍLIO CRECHE/ESCOLA**

A Embratur concederá mensalmente, aos seus empregados, auxílio-creche/escola no valor de R\$966,17 (novecentos e sessenta e seis reais e dezessete centavos) por dependente, para ajudar a cobrir parte das despesas educacionais.

§1º O auxílio creche/escola atende também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, para o filho com idade inferior a 04 (quatro) anos, mediante a entrega de cópia do recibo destas, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

§2º Para fins de concessão do auxílio-creche/escola, considera-se como dependente o indivíduo enquadrado nas seguintes condições:

a) filho(a) ou enteado(a), até 24 anos de idade, se ainda estiverem cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de segundo grau;

b) menor sob guarda, em processo de adoção até 18 anos de idade incompletos, renovando o vínculo a cada 2 anos, podendo permanecer inscrito até os 24 anos incompletos, desde que persistam as condições de dependência; e

c) menor sob guarda judicial não destinado à adoção e tutelados até 18 anos de idade incompletos, podendo permanecer inscrito até os 24 anos incompletos, desde que persistam as condições de dependência;

§3º O auxílio creche/escola não será cumulativo com o constante no §1º, devendo o empregado fazer opção por um ou outro, para cada filho.

§4º Quando ambos os cônjuges forem empregados da Embratur o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem o cônjuge que deverá perceber o benefício.

§5º Os valores correspondentes ao auxílio-creche/escola não têm natureza salarial, nem integram a remuneração para qualquer efeito legal.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – AUXÍLIO-EDUCAÇÃO**

A Embratur concederá, mensalmente, auxílio-educação para a participação de seus membros da Diretoria-Executiva e empregados em curso de média duração (entre 100 e 180 horas) e longa duração (a partir de 180 horas), inclusive graduação e pós-graduação em nível de especialização, mestrado ou doutorado, desde que tenham relação com as atividades desenvolvidas

pela Embratur, estejam alinhados ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas vigente e de acordo com os termos de Instrução Normativa própria.

**§1°** A relação do curso com as atividades desenvolvidas pela Embratur deverá ser atestada pelo responsável da área ao qual o empregado esteja lotado.

**§2°** O auxílio-educação será concedido na forma de reembolso de 75% (setenta e cinco por cento) do valor total pago pelo empregado com despesas educacionais relacionadas ao curso de capacitação profissional, incluindo mensalidades do curso, taxa de matrícula e material didático.

**§3°** O valor máximo de reembolso do auxílio-educação está limitado ao montante mensal de R\$1.246,96 (um mil duzentos e quarenta e seis reais e noventa e seis centavos).

**§4°** Para a concessão do auxílio-educação requerido pelo empregado contratado por prazo determinado, é necessário que a duração do curso pretendido seja inferior ao prazo máximo do contrato de trabalho.

**§5°** Os critérios que possam justificar a devolução ou não dos valores custeados pela Embratur a título de auxílio-educação serão estabelecidos em Instrução Normativa própria.

**§6°** Sendo o empregado reprovado no curso sobre o qual recebe o auxílio, este não fará jus ao auxílio-educação para o período de reposição da matéria/disciplina reprovada.

**§7°** O auxílio-educação não é considerado como salário nem integra a remuneração para qualquer efeito.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – AUXÍLIO-IDIOMA**

A Embratur concederá, mensalmente, auxílio-idioma para a participação de empregados em cursos de idiomas estrangeiros.

**§1°** O auxílio-idioma será concedido na forma de reembolso de 75% (setenta e cinco por cento) do valor total pago pelo empregado com despesas educacionais relacionadas ao aprendizado de idiomas, incluindo mensalidades do curso, taxa de matrícula e material didático.

**§2°** O valor máximo de reembolso do auxílio-idioma está limitado ao montante mensal de R\$748,18 (setecentos e quarenta e oito reais e dezoito centavos).



§3º Sendo o empregado reprovado no curso sobre o qual recebe o auxílio, este não fará jus ao auxílio-idioma para o período de reposição do módulo, matéria e /ou disciplina reprovada.

§4º O auxílio-idioma não é considerado como salário nem integra a remuneração para qualquer efeito.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DA AJUDA DE CUSTO**

A ajuda de custo destina-se ao custeio parcial de despesas inerentes ao processo de desinstalação, instalação e deslocamento para o membro da Diretoria-Executiva ou empregado que, no interesse do serviço, passar a ter o exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente.

§1º É vedado o duplo pagamento a qualquer tempo, no caso de o cônjuge ou companheiro que detenha também a condição de empregado da Embratur e vier a ter exercício na mesma sede.

§2º A solicitação da ajuda de custo deverá ser realizada após decorridos 90 (noventa) dias a partir da data da assinatura do contrato de trabalho.

§3º O prazo máximo para efetuar a solicitação é de 180 dias após a assinatura do contrato de trabalho, sendo esse prazo improrrogável.

i) Expirado o prazo máximo estabelecido, ocorrerá a perda definitiva do benefício à ajuda de custo.

§4º Correm também por conta da Embratur as despesas com deslocamento do membro da Diretoria-Executiva ou empregado e de sua família, compreendendo:

- a) Passagem aérea/terrestre, inclusive bagagem;
- b) Utilização de veículo próprio; e
- c) Contratação de serviço de mudança residencial.

§5º Para fins deste normativo, considera-se família os indivíduos enquadrados nas condições estabelecidas pela legislação tributária aplicável ao Imposto de Renda.

§6º À família do empregado que falecer na nova sede é assegurado o direito à ajuda de custo e despesas com deslocamento para a localidade de origem, dentro do prazo de 12 (doze) meses, contado do óbito.

§7º O pagamento da ajuda de custo e das despesas com deslocamento será devido nos casos de exoneração ou demissão sem justa causa do

empregado, cuja nomeação ou contratação tenha exigido o seu deslocamento permanente e inicial, ainda que o novo deslocamento seja para uma localidade distinta da de origem, desde que seja dentro do território nacional.

i) No caso de exoneração ou demissão sem justa causa, o prazo máximo para requerer a ajuda de custo é de 30 (trinta) dias após o fato gerador.

ii) Para as despesas com deslocamento, no caso de exoneração ou demissão sem justa causa, aplicam-se as mesmas regras da cláusula 15, §4º, deste ACT.

**§8º** Não fará jus ao pagamento de ajuda de custo e de despesas com deslocamento o empregado:

i) que se afastar do cargo, ou reassumi-lo, em virtude de mandato eletivo;

ii) em regime de teletrabalho integral.

**§9º** Os contratos com prazo determinado firmados a partir de 1º de janeiro de 2024, não farão jus à ajuda de custo.

**§10** O valor da ajuda de custo, por cargo, será equivalente ao vencimento/remuneração vigente do cargo para o qual o empregado for contratado.

**§11** O recebimento de ajuda de custo em situação irregular sujeita ao empregado a devolução dos valores atualizados, além da análise do assunto sob o aspecto disciplinar.

**§12** A ajuda de custo corresponderá:

i) a um valor constante no §10, caso o membro da Diretoria-Executiva ou empregado não possua dependentes ou possua somente um dependente;

ii) a dois valores constantes no §10, caso o membro da Diretoria-Executiva ou empregado possua dois dependentes; e

iii) a três valores constantes no §10, caso o membro da Diretoria-Executiva ou empregado possua três ou mais dependentes.

**§13** Os valores correspondentes à ajuda de custo e despesas com deslocamento não têm natureza salarial nem integram a remuneração para qualquer efeito legal.



**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – AUXÍLIO-MORADIA**

O auxílio-moradia tem por objetivo ressarcir despesas com locação de imóvel residencial ou com hospedagem administrada por empresa hoteleira para empregados no exercício dos seguintes cargos:

- I. membro da Diretoria-Executiva;
- II. Gerente;
- III. Coordenador;
- IV. Supervisor;
- V. Assessor de Presidência; e
- VI. Assessor de Diretoria.

§1º O auxílio-moradia terá natureza indenizatória, na modalidade de reembolso, no valor comprovadamente gasto no mês anterior com aluguel ou hospedagem.

§2º O valor mensal do auxílio-moradia é limitado a 25% (vinte e cinco por cento) do valor da remuneração dos cargos referenciados na cláusula décima sexta, para o qual foi contratado.

§3º O valor do auxílio-moradia não poderá ultrapassar 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração de Ministro do Supremo Tribunal Federal.

§4º O auxílio-moradia será concedido exclusivamente aos membros ocupantes dos cargos listados na cláusula décima sexta, desde que atendidos os requisitos definidos em Instrução normativa própria.

§5º No ato do requerimento, o empregado beneficiário deverá declarar, sob as penas da lei, que cumpre todos os requisitos de que trata este ACT comprometendo-se a interromper a solicitação do auxílio-moradia e a comunicar à Embratur qualquer evento que resulte em desacordo com os requisitos para a concessão do benefício.

§6º É responsabilidade exclusiva do empregado beneficiário prospectar o imóvel que seja adequado às suas pretensões familiares e formalizar todos os procedimentos administrativos e legais necessários à locação, incluindo indicação de garantias contratuais e lavratura de contrato.

§7º Como despesas com aluguel ou hospedagem administrada por empresa hoteleira entende-se aquelas inerentes à locação, ou seja, o valor do aluguel, o valor das despesas ordinárias do condomínio, o valor do Imposto Predial e Territorial Urbano - IPTU e do seguro incêndio.



**§8°** No caso de falecimento, exoneração, demissão sem justa causa ou aquisição de imóvel na cidade em que exerce o cargo, incluindo toda região metropolitana, o auxílio-moradia poderá ser pago por mais 30 dias a contar do fato gerador.

**§9°** Não fará jus ao pagamento de auxílio-moradia o empregado que estiver em regime de teletrabalho integral.

**§10** Os contratos com prazo determinado firmados a partir de 1º de janeiro de 2024, não farão jus ao auxílio-moradia.

**§11** Os valores correspondentes ao auxílio-moradia não têm natureza salarial nem integram a remuneração para qualquer efeito legal.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – AUXÍLIO-SAÚDE**

A Embratur oferecerá auxílio-saúde (incluindo assistência médica e odontológica) aos seus empregados e dependentes por meio das seguintes modalidades:

- i) contratação de plano de Assistência à Saúde Coletiva; ou
- ii) reembolso-saúde.

**§1°** Na modalidade de contratação de assistência à saúde coletiva, os beneficiários dos planos de saúde e odontológico ficarão responsáveis por arcar com até 10% (dez por cento) do valor total do seu benefício, incluindo os dependentes, podendo tais valores ser descontados em folha de pagamento.

**§2°** Para fins de concessão do auxílio-saúde, considera-se como dependente o indivíduo enquadrado nas seguintes condições:

- I. cônjuge/companheiro (a);
- II. filho(a) ou enteado(a), até 24 anos de idade, se ainda estiverem cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de segundo grau.
- III. menor sob guarda, em processo de adoção até 18 anos de idade incompletos, renovando o vínculo a cada 2 anos, podendo permanecer inscrito até os 24 anos incompletos, desde que persistam as condições de dependência;
- IV. menor sob guarda judicial não destinado à adoção e tutelados até 18 anos de idade incompletos, podendo permanecer

inscrito até os 24 anos incompletos, desde que persistam as condições de dependência;

**§3°** Os Planos de Saúde e Odontológico não são considerados como salário nem integram a remuneração para qualquer efeito.

**§4°** No caso de desligamento sem justa causa por iniciativa da Embratur de membro da Diretoria-Executiva ou empregado contratado por prazo indeterminado, será mantido o plano de saúde e odontológico ao empregado e seus dependentes, custeado pela Embratur, por um período de até 03 (três) meses, à proporção de 01 (um) mês a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício na Embratur.

**§5°** No caso de aposentadoria de empregado da Embratur, o aposentado, que for assistido do plano de saúde e/ou odontológico há, pelo menos, 10 (dez) anos, poderá ser mantido no mesmo, mediante o pagamento integral às suas próprias custas, na forma da Lei nº 9.656/98.

i) Ao empregado aposentado que for assistido pelo plano de saúde/odontológico, ofertado pela Embratur, por período inferior a 10 (dez) anos, é assegurado o direito de manutenção como beneficiário, à razão de um ano para cada ano de contribuição, desde que assuma o pagamento integral do mesmo.

**§6°** O empregado que comprovar ser beneficiário de um plano de saúde diferente do oferecido pela Embratur e optar por não aderir ao plano fornecido por esta Agência terá direito ao reembolso-saúde.

i) O empregado elegível, incluindo seus dependentes, receberá sob a forma de reembolso valor equivalente ao custo do seu plano de saúde, inclusive coparticipação, até o limite de 90% do custo total que a Embratur teria caso fornecesse o(s) plano(s) ao empregado.

ii) Para fins deste instrumento normativo entende-se como coparticipação o valor pago pelo empregado por cada serviço médico utilizado.

**§7°** A contribuição da Embratur para o custeio do auxílio-saúde, na modalidade reembolso, limita-se ao prazo de vigência do contrato de trabalho, observadas as disposições normativas que disciplinam as hipóteses de suspensão ou interrupção da contribuição da Agência;

**§8°** O empregado somente terá direito aos benefícios em foco a partir do momento em que estiverem formalizadas as contratações com os respectivos planos.

§9º É facultado à Embratur oferecer auxílio-saúde em apenas uma das modalidades mencionadas na cláusula 17.

§10 O reembolso-saúde não é considerado como salário nem integra a remuneração para qualquer efeito.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – AUXÍLIO BEM-ESTAR**

Serão realizados estudos para verificar a viabilidade de concessão de auxílio bem-estar aos empregados, com o objetivo de incentivar a prática de exercícios físicos e promover o bem-estar geral.

§1º O auxílio será disponibilizado pela Embratur por intermédio da contratação de uma plataforma, que garanta acesso a academias, assessorias esportivas, estúdios fitness e/ou outros profissionais e estabelecimentos afins, tornando os empregados elegíveis a adesão a tal benefício.

§2º Os empregados da Embratur poderão usufruir do benefício mediante a adesão individual ao plano contratado pela Embratur na plataforma.

§3º O auxílio bem-estar não será considerado como salário nem integrará a remuneração para qualquer efeito.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – AUXÍLIO ENFERMIDADE**

A Embratur concederá aos membros da Diretoria-Executiva, empregados e jovens aprendizes, quando em licença médica por período superior a 15 (quinze) dias, e em gozo do auxílio-doença pela Previdência Social, o Auxílio-Enfermidade, que consiste no complemento da renda mensal recebida do INSS, de maneira a equiparar os vencimentos ao valor salarial quando no efetivo labor.

§1º O benefício poderá ser concedido por um período de até 12 (doze) meses.

§2º Os valores correspondentes ao auxílio Enfermidade não têm natureza salarial, não integrando a remuneração dos empregados para qualquer efeito legal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – AUXÍLIO A FILHO COM DEFICIÊNCIA**

A Embratur concederá, mensalmente, auxílio aos empregados que possuem filhos(as) e/ou enteados com deficiência, não cumulativo com o

benefício previsto na cláusula décima segunda, que vivam na mesma residência e sob sua dependência econômica e que se enquadrem nas condições estabelecidas na Lei 13.146/2015 e normativos internos desta Agência que venham regular a concessão do benefício.

§1º O auxílio a filho com deficiência será no valor mensal de R\$966,17 (novecentos e sessenta e seis reais e dezessete centavos) por dependente na condição acima.

§2º O empregado beneficiário deverá comprovar, em janeiro de cada ano, por intermédio de relatório médico, a permanência da condição de deficiência do dependente ou, informar desde logo quando da cessação dessa.

§3º Quando a deficiência for considerada permanente o relatório médico será apresentado uma única vez.

§4º Não haverá limite de idade do dependente para fins de recebimento do benefício.

§5º Os valores correspondentes ao auxílio a filho com deficiência não têm natureza salarial, não integrando a remuneração dos empregados para qualquer efeito legal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – SEGURO DE VIDA / AUXÍLIO FUNERAL**

Os membros da Diretoria-Executiva, os empregados e os Jovens Aprendizes da Embratur que estejam com seus contratos de trabalho em vigor e os que estiverem suspensos, percebendo da Previdência Social prestações de acidente do trabalho ou de auxílio doença, estarão cobertos de riscos de vida e acidentes por meio do seguro de vida em grupo, conforme a respectiva apólice.

**Parágrafo único.** A cobertura deve abranger os seguintes casos: morte, invalidez permanente total ou parcial por acidente (IPA), invalidez funcional permanente total por doença (IFPTD) e cerimonial individual.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DA PREVENÇÃO E DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL**

A Embratur promoverá práticas de gestão que fortaleçam a motivação, satisfação e comprometimento de seus empregados e o respeito aos princípios éticos, desabonando as práticas que possam ser caracterizadas como assédio moral, em especial nas relações de subordinação hierárquica.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – JORNADA DE TRABALHO E BANCO DE HORAS**

A jornada de trabalho, a implementação do Banco de Horas e respectiva compensação estão sujeitos às disposições contidas neste ACT e condicionada ao cumprimento dos procedimentos estabelecidos em Instrução Normativa própria.

**§1º** A jornada normal de trabalho dos empregados da Embratur é de 8 (oito) horas diárias, totalizando 40 (quarenta) horas semanais, nos dias considerados úteis.

i) É reconhecida a possibilidade, preservados os interesses da gestão, de ser fixado o horário diferenciado de trabalho, que poderá ser alterado, mediante acordo formal entre o empregado e a Embratur, respeitada a jornada semanal de 40 (quarenta) horas e de 08 (oito) horas diárias.

**§2º** Considera-se horário normal de trabalho na Embratur:

- I. Horário de entrada: 9h;
- II. Horário de almoço: 12h00 às 13h00;
- III. Horário de saída: 18h.

**§3º** Exceto quando for empregado com trabalho em regime de tempo parcial, será admitida a flexibilidade de horário de trabalho, respeitando o seguinte:

- I. O horário de entrada flexível: entre 8h e 10h;
- II. Horário de saída flexível: entre 17h e 20h

- III. O horário de almoço deverá ocorrer com intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos e máximo de 2h;
- IV. O cômputo do horário flexível deverá seguir as 8h diárias, a partir de seu 1º registro da frequência;

**§4º** Ficam dispensados do registro da frequência, devido às características excepcionais dos cargos os membros da Diretoria-Executiva, Gerentes, Coordenadores, Supervisores, Assessores de Presidência, Assessores de Diretoria e Assessores de Gerência.

**§5º** A utilização do horário flexível na jornada de trabalho deverá ser acertada entre o empregado e seu superior hierárquico, a fim de assegurar que as atividades de cada área sejam mantidas no Horário Normal de trabalho da Embratur.

**§6º** Considera-se trabalho extraordinário aquele realizado em período diário superior ao definido como jornada normal de trabalho, conforme disposto no §2º.

**§7º** O trabalho extraordinário na Embratur deve ser tratado como exceção, somente sendo admitido em casos de comprovada necessidade.

**§8º** O trabalho extraordinário aos domingos e feriados será computado no banco de horas e será compensado, preferencialmente, no mês de sua realização.

**§9º** Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes a cinco minutos, observado o limite máximo diário de dez minutos. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal.

**§10** Ao jovem aprendiz e ao empregado em trabalho em regime de tempo parcial é vedado o trabalho em jornada extraordinária como também não se aplicam o regime de compensação de horas e o banco de horas.

**§11** O sistema de compensação de horas, denominado “banco de horas”, é a forma instituída pela Embratur para, consoante o disposto no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, no art. 59, § 2º, da CLT, e no ACT, gerenciarem a compensação da carga horária relativa à jornada de trabalho disciplinada no §2º, podendo o trabalho extraordinário de um dia ser compensado, com a diminuição correspondente em outro dia, mediante controle do número de horas trabalhadas.

**§12** O Banco de Horas terá ciclo anual coincidente com os períodos compreendidos de 1º de abril a 31 de março.

**§13** A Embratur manterá, de forma institucional e perene, o regime de Teletrabalho, que não ensejará pagamento de horas extras, formação de banco de horas e adicional noturno, sendo responsabilidade do empregado providenciar as estruturas física e tecnológica, necessárias à realização do teletrabalho, mediante o uso de equipamentos ergonômicos e com suporte tecnológico para o desempenho de suas atividades, sem ônus de qualquer espécie para a Embratur, cujas regras estão definidas em normativo interno próprio.

**§14** Para o Banco de Horas será admitido para cada empregado o acúmulo de, no máximo, 80 (oitenta) horas positivas, ou negativas, dentro dos períodos anuais compreendidos na vigência deste ACT. Os eventuais saldos positivos, ou negativos, existentes no dia 30 de abril de cada ano, serão pagos, ou descontados, respectivamente, até o dia 31 de maio de cada ano.

i) Quando o Banco de Horas atingir 80 (oitenta) horas positivas ou negativas, não será mais permitido ao empregado acumular horas positivas ou negativas, caso em que o empregado deverá iniciar a compensação negociada com seu superior hierárquico.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DOS RECESSOS**

A Embratur poderá, anualmente, mediante definição do calendário laboral, estipular compensação das horas não trabalhadas relativas aos recessos dos dias pontes de feriado, por meio de aumento dos minutos equivalentes na jornada de trabalho.

**Parágrafo único.** Em caso de necessidade, a Embratur poderá solicitar ao empregado o comparecimento ao serviço no período de recesso, conforme estabelecido em normativo próprio.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DOS PRAZOS DE ENTREGA DE DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS DE FALTAS REGULAMENTADAS**

O prazo de entrega de documentos comprobatórios para a área de Gestão de Pessoas relativa às faltas regulamentadas deve seguir o abaixo descrito:

**§1º** O documento comprobatório de afastamento por acidente de trabalho deverá ser apresentado imediatamente à área de Gestão de Pessoas, após a data de emissão do atestado médico;



§2° Os documentos comprobatórios das faltas regulamentadas, com prazo não expresso neste ACT, deverão ser apresentados à área de Gestão de Pessoas, em até 03 (três) dias úteis após a data do primeiro dia de falta;

§3° Mesmo que dispensados do registro de frequência, os empregados citados no §4° da cláusula vigésima terceira deverão apresentar e encaminhar à área de Gestão de Pessoas, nos prazos previstos, os documentos comprobatórios, nos termos do normativo específico;

§4° Em caso de atestados para comparecimento médico/odontológico, fica estabelecido o abono com limite de até 04 (quatro) horas mensais por empregado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – ABONO ANIVERSÁRIO**

A Embratur concederá aos seus empregados um dia de abono aniversário, com isenção de jornada, referente ao dia de aniversário, sem necessidade de compensação e sem prejuízo da respectiva remuneração.

§1° O dia de isenção de jornada de trabalho deverá ser dentro do mês de aniversário, com a concordância do superior hierárquico para o dia escolhido.

§2° Quando o aniversário ocorrer durante o período de férias, licenças previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, em período de auxílio doença ou qualquer outro período de afastamento do empregado das suas atividades, este não terá direito a compensação do abono no retorno das atividades.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAR FILHO, CÔNJUGE OU DEPENDENTE LEGAL**

Os pais ou detentores de tutela (reconhecida judicialmente), de dependentes de até 16 (dezesesseis) anos poderão, no limite de 20 (vinte) horas por ano, durante a vigência deste ACT, ter abonadas as horas para acompanhamento médico/odontológico rotineiro anual.

§1º No caso de o atestado fazer menção de comparecimento apenas ao período vespertino ou matutino, serão consideradas as horas efetivamente ausentes naquele período.

§2º Os pais ou detentores de tutela (reconhecida judicialmente) de dependentes com deficiência, o benefício será de até 8 (horas) horas por mês.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL**

Nos termos do art. 58-A da CLT e regulamentação a ser estabelecida em normativo próprio, é possível redução parcial do horário da jornada laboral para 30 (trinta) horas de trabalho semanais, com a respectiva redução proporcional do salário, limitado a 05 (cinco) empregados, sendo no máximo 01 (um) empregado por unidade organizacional, com avaliação e concessão do benefício a ser realizado a cada ano, conforme critérios estabelecidos em normativo próprio.

**Parágrafo único.** O pedido de revogação da jornada em regime de tempo parcial poderá ocorrer a qualquer tempo por interesse da Embratur ou do empregado. Nesta ocasião, o empregado retornará ao horário normal de trabalho, em no máximo 30 (trinta) dias, conforme orientação do empregador.

## **LICENÇAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – LICENÇA-MATERNIDADE**

A Embratur concederá licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, inclusive para mães adotantes.

§1º A empregada terá garantia do emprego por desligamento sem justa causa pelo período de 02 (dois) meses após o término da licença; na hipótese da empregada contratada por prazo determinado e da Jovem Aprendiz, a garantia do emprego se dará até o término da licença, caso a licença termine após o período original do contrato.

§2º O documento comprobatório deverá ser apresentado à área de Gestão de Pessoas em até 03 (três) dias úteis após a data da emissão do atestado médico de licença-maternidade e/ou nascimento, nos termos do normativo específico. No caso de mães adotantes, o documento comprobatório deverá

ser apresentado à área de Gestão de Pessoas em até 03 (três) dias úteis após a data da Guarda Judicial.

§3° A empregada que decidir pela antecipação do início da licença-maternidade, conforme legislação trabalhista, terá deduzido dos 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da alta hospitalar, o período de antecipação.

§4° O empregado requerente dos benefícios de licença-adoção e respectiva prorrogação não poderá cumulá-las com a licença-paternidade e respectiva prorrogação, prevista na cláusula trigésima deste normativo.

§5° Os afastamentos previstos nesta cláusula vigésima nona não poderão ser cumulados com idêntico direito requerido por cônjuge, companheira ou companheiro do(a) empregado(a).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – LICENÇA-PATERNIDADE**

A Embratur concederá licença-paternidade de 30 (trinta) dias corridos.

§1° O empregado efetivo terá garantia de emprego por desligamento sem justa causa de 2 (dois) meses da data do nascimento do nascituro; na hipótese do empregado contratado por prazo determinado e do Jovem Aprendiz, a garantia do emprego se dará até o término da licença, caso a licença termine após o período original do contrato.

§2° O documento comprobatório deverá ser apresentado à área de Gestão de Pessoas em até 03 (três) dias úteis após a data do nascimento, nos termos do normativo específico.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – LICENÇA REMUNERADA PARA ACOMPANHAR FAMILIAR ENFERMO**

Nos casos em que a assistência direta do empregado a seus pais, filhos ou cônjuge enfermo for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício das atribuições do cargo ou por meio de compensação do horário, a Embratur concederá licença remunerada por até 30 (trinta) dias.

§1° A licença deverá ser concedida mediante atestado médico de acompanhamento, declaração médica ou laudo, especificando o período do

afastamento e a necessidade do acompanhamento, sem prejuízo de outros documentos que se fizerem necessários, por solicitação das unidades envolvidas.

§2º O documento comprobatório deverá ser apresentado à área de Gestão de Pessoas em até 03 (três) dias úteis após a data de início da licença, nos termos de normativo específico.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – LICENÇA NOJO**

A Embratur concederá aos empregados licença nojo a contar da data do óbito, conforme segue:

- i) 05 (cinco) dias úteis em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a), pais, filhos, netos, irmãos ou pessoa que declarada, em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob a sua dependência econômica;
- ii) 02 (dois) dias úteis em caso de falecimento de cunhados, tios, sogros, avôs, sobrinhos, genro / nora.

**Parágrafo único.** O documento comprobatório deverá ser apresentado à área de Gestão de Pessoas em até 03 (três) dias úteis após a data do falecimento, nos termos do normativo específico.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – LICENÇA GALA**

A Embratur concederá aos membros da Diretoria-Executiva ou empregados licença gala de 05 (cinco) dias úteis, a contar da data do termo de reconhecimento de união estável lavrada em cartório ou da certidão de casamento civil. Caso o empregado usufrua da licença na ocasião da união estável, não poderá usufruir novamente se esta for convertida em casamento civil.

**Parágrafo único.** O documento comprobatório deverá ser apresentado à área de Gestão de Pessoas em até 03 (três) dias úteis contados a partir do início da licença, nos termos do normativo específico.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**



**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DA CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

Para o ressarcimento das despesas com a campanha salarial, a Embratur, atuando como mera intermediária, efetuará uma vez ao ano desconto na folha de pagamento de salário do mês de janeiro dos empregados não sindicalizados, a título de contribuição assistencial, em percentual correspondente a 1% (um por cento) incidente sobre o salário-base, destinado ao Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Distrito Federal (Sindsep-DF).

**Parágrafo único.** O empregado que não concordar com o desconto deverá manifestar-se por escrito, perante a empresa até o dia 25 de novembro de 2023, devendo, no mesmo prazo, encaminhar cópia da manifestação de oposição para o e-mail institucional do Sindsep-DF: geral@sindsep-df.com.br.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – DA ATIVIDADE SINDICAL**

A Embratur reconhece o direito à assembleia de seus empregados.

**Parágrafo único.** A Embratur manterá o processo permanente de negociação com o sindicato representante de classe legalmente constituído, com Mesa Local de Negociação Permanente, com regras definidas em conjunto com a representação dos trabalhadores.

**DISPOSIÇÕES GERAIS  
OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DAS PENALIDADES**

Por descumprimento de qualquer cláusula deste ACT, de conformidade com o artigo 613, inciso VIII da CLT, a parte infratora está sujeita a multa de 5% (cinco por cento) do salário do empregado em cargo de Analista I, início da faixa Embratur, por infração, em favor da parte prejudicada, continuando a

parte infratora, mesmo com o pagamento da multa, obrigada ao cumprimento da(s) cláusula (s).

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – DA PRORROGAÇÃO DO ACT**

Caso após 31/03/2025 não seja firmado novo ACT, as partes pactuam desde já que serão observadas as disposições econômicas e sociais deste normativo até a celebração de posterior acordo que estabeleça novas condições.

**Marcelo Ribeiro Freixo****Diretor-Presidente da Agência Brasileira de Promoção Internacional do  
Turismo (Embratur)****Roberto Pedro Krukoski de Azevedo Gevaerd****Diretor de Gestão e Inovação da Agência Brasileira de Promoção  
Internacional do Turismo (Embratur)****Oton Pereira Neves****Secretário-geral do Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Distrito  
Federal (Sindsep-DF)**