

## **Proposta Comissão Patronal ACT Conab a ser apresentada e aprovada pela SEST (itens em vermelho)**

A presente proposta contempla os itens orientados pela SEST na reunião de alinhamento com a Empresa, além de adequações feitas pela Companhia que ainda dependem de aprovação daquela Secretaria.

Cumpre esclarecer, ademais, que mediante a aceitação da proposta que ora se apresenta, as cláusulas **DÉCIMA SEGUNDA: AUXÍLIO – FUNERAL; CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: POLÍTICA DE PESSOAL**, voltarão a vigor no ACT 2022/2023.

### **Item 1- CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

#### **Proposta:**

ACT bianual 2021/2023, condicionado ao fechamento dos ACT's anteriores\*:

O Período 2019/2020, reajuste de 1,31%, a partir de janeiro/2022, em virtude vedação da LC nº 173/2020\*\*.

O Período 2021/2022, reajuste de 4,84%, a partir de janeiro/2022, em virtude vedação da LC nº 173/2020.

O Período 2022/2023, reajuste de 3,49%, a ser pago em janeiro de 2023, tendo em vista o teor do Ofício-Circular nº 3990/2022/ME, que trata sobre a Nota Técnica nº 40359/2022/ME e Parecer SEI nº 12772/2022/ME, por meio do qual a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional manifesta-se pela existência de óbices a atendimento de reajustamento salarial por Acordo Coletivo de Trabalho no âmbito das empresas estatais dependentes firmados posteriormente aos últimos 180 dias do mandato do titular do poder ou órgão, **retroativo à 1º de setembro de 2022\*\*\***, condicionado à conclusão dos períodos 2019/2020/2021/2022.

\* Estão vedados reajustes nos benefícios alimentação, refeição e creche, constante na Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO 2022.

\*\* O art. 8º da Lei Complementar nº 173/2020 determinava:

“Na hipótese de que trata o art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios afetados pela calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19 ficam proibidos, até 31 de dezembro de 2021, de:

I - conceder, a qualquer título, vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a membros de Poder ou de órgão,

servidores e empregados públicos e militares, exceto quando derivado de sentença judicial transitada em julgado ou de determinação legal anterior à calamidade pública; (...)

VI - criar ou majorar auxílios, vantagens, bônus, abonos, verbas de representação ou benefícios de qualquer natureza, inclusive os de cunho indenizatório, em favor de membros de Poder, do Ministério Público ou da Defensoria Pública e de servidores e empregados públicos e militares, ou ainda de seus dependentes, exceto quando derivado de sentença judicial transitada em julgado ou de determinação legal anterior à calamidade (...); não haverá concessão de reajustes no período de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, ou seja, "0% de reajuste" nas Cláusulas Econômicas.

\*\*\* retroatividade pendente de autorização da SEST.

Importa esclarecer que esses índices ora propostos **já estão no limite da capacidade orçamentária e financeira da empresa, não havendo possibilidade de majoração.**

Demais disto, que não há índice para o ACT 2020/2021, em razão da seu prazo ter sido integralmente durante a vigência da citada Lei Complementar.

## **Item 2- CLÁUSULA NONA: SERVIÇO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE - SAS**

**Redação Final:** A Conab continuará proporcionando, aos empregados e seus dependentes, o benefício de assistência à saúde nos termos das Resoluções CGPAR 22, de 18/01/2018 e CGPAR 42, de 05/08/2022.

### **Exclusão do restante do texto da cláusula.**

**Justificativa:** No dia 18 de janeiro de 2018, a Comissão Interministerial de Governança Corporativa e de Administração de Participações Societárias da União – CGPAR, publicou a **Resolução nº 22**, que estabelece diretrizes e parâmetros mínimos de governança para as empresas estatais federais sobre benefícios de assistência à saúde na modalidade de autogestão; e a **Resolução nº 23**, que estabelecia diretrizes e parâmetros para o custeio das empresas estatais federais sobre benefícios de assistência à saúde aos empregados.

O Art. 15 da Resolução nº 23, estabelecia que “As empresas estatais federais que possuam o benefício de assistência à saúde previsto em Acordos Coletivos de Trabalho - ACT deverão tomar as providências necessárias para que, nas futuras negociações, a previsão constante no ACT se limite à garantia do benefício de assistência à saúde, sem previsão de qualquer detalhamento do mesmo”.

Neste sentido, importante esclarecer que, **não obstante o Decreto Legislativo nº 026 de 9 de setembro de 2019 tenha sustado os efeitos da Resolução CGPAR nº 23/2018, o Ministério da Economia, por intermédio da**

**Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - SEST, enviou o Ofício nº 3.429/2021/ME de 9/9/2021, por meio do qual destaca que a referida Resolução tratava-se de orientação do acionista controlador aos Dirigentes das empresas estatais, na busca da sustentabilidade das mesmas e de seus benefícios.**

Outrossim, destaca que a Lei nº 13.303/2016, em seu art. 27, 1º, dispõe que a empresa pública tem a função social de realização do interesse coletivo, sempre orientada para o alcance do bem-estar econômico e para a alocação socialmente eficiente dos recursos por ela geridos, **remanescendo a responsabilidade da administração da Companhia neste sentido, a despeito da sustação dos efeitos da citada Resolução.**

Demais disto, recordava que a Resolução CCE nº 9/1996 continua vigente e determinava "que a participação da empresa no total dos gastos com o custeio de planos de saúde, de seguro de vida e de outras vantagens assemelhadas oferecidas, não poderá exceder a 50%" (art. 1º, VI). (A citada Resolução foi revogada pela RESOLUÇÃO CGPAR/ME Nº 42, DE 4 DE AGOSTO DE 2022, que manteve a orientação em seu art. 6º: "Art. 6º A participação da empresa estatal federal no custeio de planos de saúde, não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento) da despesa.").

**Item 3- CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA:  
REGULAMENTO DE PESSOAL**

**Proposta:** exclusão do texto: ~~A Conab, por ocasião da revisão dos seus Regulamentos de Pessoal, antes de qualquer alteração, promoverá a discussão com os representantes dos empregados, no âmbito do Fórum de Relações do Trabalho - FRT, juntamente com a entidade sindical representativa dos empregados.~~

**Justificativa:** Não há necessidade de discussão no Fórum, uma vez que qualquer alteração será submetida a consulta pública. Impacta gestão da Empresa. Orientação expressa da SEST. Figura como condicionante à aprovação do atual ACT. Norma estratégica da Companhia, de competência do CONSAD. O regulamento de empresa é fonte do Direito do Trabalho. É conceituado como instrumento normativo pelo qual **o empregador pode se valer para estabelecer regras (direitos e obrigações) aos empregados que a ele prestam serviços.**

**Item 4- INCLUSÃO DE NOVA CLÁUSULA: INTERVALO INTRAJORNADA**

**Sugestão:** inclusão de texto: o empregado que cumpre jornada superior a 6 horas diárias poderá reduzir, mediante ajuste com sua chefia imediata, o seu intervalo intrajornada para um período mínimo de 30 minutos diários, nos termos do Art. 611-A, III da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e das normas internas que regem a matéria.

**Justificativa:** Flexibiliza a jornada do empregado, permitindo uma melhor adequação da mesma, desde que a natureza do serviço permita e que seja ajustado com a chefia imediata.

#### **Item 5- CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: GOZO DE FÉRIAS**

**Sugestão:** adequação do texto: Ao empregado será facultado optar por usufruir as férias em período único, ou dividi-las em 02 (dois) até 03 (três) períodos, não devendo um deles, ser inferior a 10 (dez) 14 (quatorze) dias e os demais inferiores a cinco dias corridos, cada um.

**Redação Final:** Ao empregado será facultado optar por usufruir as férias em período único, ou dividi-las em 03 até (três) períodos, não devendo um deles, ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais inferiores a cinco dias corridos, cada um.

**Justificativa:** Adequação à redação do art. 134, § 1º da CLT, após a Reforma Trabalhista, e aos Regulamentos de Pessoal da Conab.

#### **Item 6- CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA : LIBERAÇÃO DOS EMPREGADOS \***

**Sugestão:** adequação do texto do Parágrafo 2º: tendo em vista a recente alteração perpetrada nos Regulamentos de Pessoal, por mandamento da RESOLUÇÃO CONSAD Nº 11, DE 5/7/2022, fundamentada em demanda oriunda da CGU, aprovando a exclusão da redação do artigo 53 da NOC 10.105 e do artigo 58 da NOC 10.106, propõe-se a liberação parcial de ponto para determinados Dirigentes da ASNAB.

~~PARÁGRAFO 2º - A Conab continuará liberando, por MEIO expediente por semana, não cumulativo, os presidentes dos Conselhos de Administração e Fiscal Nacional da ASNAB, eleitos em conformidade com o Estatuto da Associação e, quando houver reunião ordinária e extraordinária, os demais membros.~~

#### **Redação Final:**

A Conab assegurará a todos os dirigentes e representantes municipais da ASNAB, eleitos em conformidade com o Estatuto da Associação, e aos dirigentes de entidade sindical dos empregados da Conab, condições para o pleno exercício de suas funções, sem prejuízo de seus direitos trabalhistas e funcionais, sendo vedada a transferência de seus locais de trabalho que originalmente ocupavam, quando de sua eleição, para outra localidade, contra a sua vontade, durante a vigência de seus respectivos mandatos e dezoito meses após, ressalvado o disposto na Cláusula que trata do incentivo à transferência do empregado.

PARÁGRAFO 1º - Quando houver necessidade de que os empregados convocados pelas entidades representativas do Corpo de Empregados participem de encontros e congressos, a Conab garantirá a liberação do ponto, desde que comunicada

com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e que não haja solução de continuidade dos serviços.

**PARÁGRAFO 2º - O empregado eleito para a Diretoria da Associação dos Empregados da CONAB - ASNAB, ficará liberado de suas atribuições funcionais, com todos os direitos e vantagens do cargo de carreira, da seguinte forma:**

**I - Presidente – meio expediente diário;**

**II - Diretores Estaduais, meio expediente, duas vezes na semana, exceto às sextas-feiras, para 1 (um) Diretor nas Unidades da Federação com mais de 100 (cem) associados.**

**Justificativa:** Flexibilizar a jornada dos Dirigentes da Associação para que possam exercer as suas atribuições relativas à entidade.

\* pendente de autorização da SEST.

## **Item 7- CLÁUSULA VIGÉSIMA - PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS E FUNÇÕES GRATIFICADAS.**

~~**Sugestão:** exclusão do texto: A Conab envidará esforços para elaborar um Plano de Cargos, Carreira e Salários e um novo Plano de Funções Gratificadas, a serem submetidos à aprovação das instâncias superiores.~~

~~PARÁGRAFO 1º - A Conab garantirá que:~~

~~I - As funções de Gerente de Áreas dos órgãos vinculados diretamente a PRESI, que se tornarem vacantes, serão obrigatoriamente ocupadas por empregados de carreira do quadro permanente;~~

~~II - Para ocupação de titularidade em unidade da PRESI dar-se-á preferência aos empregados do seu quadro de pessoal efetivo.~~

~~PARÁGRAFO 2º - A Conab a partir da data de assinatura deste Acordo levará em consideração o perfil e a capacidade técnica dos empregados, e os normativos internos para nomeação para cargos de funções gratificadas em toda a sua estrutura organizacional, conforme as melhores práticas de gestão. Adicionalmente, para o empregado contratado exclusivamente para o exercício de função gratificada exigir-se-á, no mínimo, o ensino superior de graduação.~~

**Justificativa:** Orientação expressa da SEST. Figura como condicionante à aprovação do atual ACT. Cláusula que interfere na gestão da empresa.

## **Item 8- CLÁUSULA VISÉGIMA NONA: PROCESSO INTERNO DE APURAÇÃO - PIA**

**\* Figura como condicionante à aprovação do ACT. Manutenção da cláusula será tentada pela Empresa, mas fica pendente de aprovação da SEST.**

**Sugestão SEST:** exclusão do texto: ~~A Companhia não poderá indicar/designar quaisquer empregados como membros das Comissões de Apuração Disciplinar, que não estejam habilitados ou que não tenham conhecimentos suficientes para analisar e apresentar soluções justas para a matéria apurada.~~

~~PARÁGRAFO 1º — A Conab na vigência deste Acordo, continuará promovendo cursos visando à preparação e capacitação de seus empregados.~~

~~PARÁGRAFO 2º — Após os prazos estabelecidos na Norma de "Apurações Disciplinares", e não se chegando a nenhuma conclusão, o Processo Interno de Apuração — PIA terá novos membros designados para sua continuidade e conseqüentemente será feita a devida apuração de responsabilidade dos membros que deram causa a não conclusão dos trabalhos nos prazos fixados, nos termos dos normativos vigentes que regulamentam a matéria.~~

~~PARÁGRAFO 3º — A Conab assegurará que nenhum empregado será punido ou demitido sem motivação, resguardados os princípios do contraditório e da ampla defesa.~~

~~I — A penalidade de advertência terá seu registro cancelado no decurso de 2 (dois) anos. A suspensão terá sua anotação na ficha funcional cancelada em 3 (três) anos para falta leve, em 4 (quatro) anos para falta média e em 5 (cinco) anos para falta grave, mediante solicitação formal do empregado. Em todas as situações o cancelamento não surtirá efeitos retroativos e só será efetivado se o empregado não praticar nova infração disciplinar nesses mesmos períodos.~~

**Justificativa:** Orientação expressa da SEST. Cláusula que interfere na gestão da empresa.