

Ofício Conjunto Fenadsef/Fisenge/Asnab n° XXX/2024.

Brasília (DF), 31 de outubro de 2024.

A Sua Senhoria o Senhor

JOÃO EDEGAR PRETTO

Diretor-Presidente

Companhia Nacional de Abastecimento

Assunto: Estudos e paradigmas para subsidiar a negociação de cláusulas no Acordo Coletivo de Trabalho da Conab

Senhor Presidente,

Em referência à Resolução CGPAR n° 52, de 17 de abril de 2024, que estabelece parâmetros para as negociações entre as empresas estatais federais e as entidades representativas de seus trabalhadores, é importante destacar o impacto dessa norma sobre a definição de benefícios e direitos, sempre com a observância da governança e da autonomia financeira das empresas.

Considerando os termos da Resolução, que orienta a política de gestão de pessoas nas estatais pela valorização da força de trabalho, inclusão e equidade, apresentamos os paradigmas coletados de outras empresas públicas federais, com suas respectivas cláusulas sociais e justificativas, para apreciação e deliberação nesta mesa de negociação.

Destaca-se que todas as cláusulas apresentadas neste documento compõem o conjunto de reivindicações da categoria das trabalhadoras e dos trabalhadores da Conab.

I. ANÁLISE DAS CLÁUSULAS SOCIAIS

CLÁUSULA NONA: AUXÍLIO JORNADA A MÃES COM FILHOS ATÉ 4 ANOS

Redação vigente:

CLÁUSULA SEXTA “A” – AUXÍLIO JORNADA A MÃES COM FILHOS ATÉ 2 ANOS

Será concedida às empregadas com filhos de até 2 (dois) anos de idade a redução da jornada para 6 horas corridas, pactuadas e autorizadas pela chefia mediata e imediata, sem redução de salário. A cada 6 (seis) meses, será necessária a revisão da redução da jornada para fins de adequação de demandas da companhia e de aferição da produtividade das atividades.

Parágrafo Único - O auxílio que trata nessa cláusula não se estende às empregadas que já exerçam jornada igual ou inferior a 6 horas, bem como, àquelas que se encontram em teletrabalho.

Proposta da comissão de trabalhadores para alteração da redação da cláusula 6ª sexta “A”:

CLÁUSULA NONA – AUXÍLIO JORNADA A MÃES COM FILHOS ATÉ 4 ANOS

Será concedida às empregadas com filhos de até 4 (quatro) anos de idade a redução da jornada para 6 (seis) horas corridas, pactuadas e autorizadas pela chefia mediata e imediata, sem redução de salário. A cada 6 (seis) meses, será necessária a revisão da redução da jornada para fins de adequação de demandas da companhia e de aferição da produtividade das atividades.

A comissão dos trabalhadores propõe a extensão do auxílio jornada para mães com filhos de até **quatro anos** de idade. Por outro lado, a comissão patronal sugere a manutenção da cláusula na redação vigente, que limita o benefício a mães com filhos de até **dois anos**, sob a justificativa de que se trata de uma licença para lactantes e que não há embasamento científico para ampliar o benefício para até quatro anos.

A comissão dos trabalhadores também propõe a supressão do parágrafo único da cláusula vigente, pois há limitação da concessão do benefício para empregadas que por qualquer outra circunstância já exerçam jornada igual ou inferior a 6 horas, bem como, àquelas que se encontram em teletrabalho.

A extensão do benefício é fundamentada na importância da primeira infância para o desenvolvimento infantil. Segundo Florence Bauer, representante do Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) no Brasil, a primeira infância é a fase que se inicia no período pré-natal e se estende até o **sexto ano de vida**, sendo um período fundamental para o crescimento e desenvolvimento humano¹.

O Ministério da Saúde já se posicionou sobre a importância dos cuidados na primeira infância:

A primeira infância é o período que abrange os primeiros 6 (seis) anos completos ou 72 (setenta e dois) meses de vida da criança. São nos primeiros anos de vida que ocorrem o amadurecimento do cérebro, a aquisição dos movimentos, o desenvolvimento da capacidade de aprendizado, além da iniciação social e afetiva. Estudos mostram que quanto melhores forem as experiências da criança durante a primeira infância e quanto mais estímulos qualificados ela receber, maiores são as chances de ela desenvolver todo o seu potencial. Pesquisas têm demonstrado que essa fase é extremamente sensível para o desenvolvimento do ser humano, pois é quando ele forma toda a sua estrutura emocional e afetiva e desenvolve áreas fundamentais do cérebro relacionadas à personalidade, ao caráter e à capacidade de aprendizado.

Esse processo continua ao longo do tempo, moldado pelas experiências positivas ou negativas vividas e compartilhadas, principalmente, com seus pais, parentes e cuidadores em geral. Por isso, a proteção é essencial: problemas graves logo no início da vida, como violência familiar, negligência e desnutrição, podem interferir no desenvolvimento saudável do cérebro. Por outro lado, o estímulo adequado gera benefícios, que vão desde o aumento

1 BAUER, Florence. Artigo: O desenvolvimento da primeira infância como alicerce do desenvolvimento sustentável. **Federação das Indústrias do Estado de São Paulo**. Disponível em: https://www.fiesp.com.br/indices-pesquisas-e-publicacoes/artigo-florence-bauer-unicef/#_ftnref3. Acesso em: 10 set. 2024.

da aptidão intelectual, que favorece o acompanhamento escolar e diminui os índices de repetência e evasão, até a formação de adultos preparados para aprender a lidar com os desafios do cotidiano.²

No ambiente de trabalho, as empresas podem contribuir para o desenvolvimento da primeira infância ao implementar jornada de trabalho flexível, permitindo que pais e mães, tanto na empresa quanto na cadeia de valor, participem ativamente do crescimento de seus filhos. Esse tratamento reconhece a importância de fortalecer o vínculo das famílias com suas crianças desde cedo. Segundo dados do UNICEF, na América Latina, apenas 6% a 36% dos pais se envolvem em atividades de aprendizagem com seus filhos de 3 a 5 anos de idade, enquanto a participação das mães é significativamente maior, variando de 31% a 82%.³

A evasão de trabalhadoras após a licença-maternidade é um desafio relevante: uma pesquisa da Fundação Getúlio Vargas realizada em 2017 apontou uma alta taxa de demissões de mães brasileiras ao término desse período.⁴ A extensão do auxílio não só promove a atenção à primeira infância, como também contribui para a retenção das colaboradoras na empresa.

O estudo realizado pelo Núcleo Ciência Pela Infância, publicado no site do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, avaliou o impacto do desenvolvimento na primeira infância sobre a aprendizagem e concluiu que “programas internacionais e nacionais envolvendo amplas intervenções de cuidados pré-natais e infantis, capacitações de professores, visitas domiciliares e envolvimento dos pais demonstraram ter impactos positivos e duradouros sobre saúde, educação, emprego, renda e outros indicadores de bem-estar, podendo mitigar

2 Primeira Infância

3 BAUER, Florence. Artigo: O desenvolvimento da primeira infância como alicerce do desenvolvimento sustentável. **Federação das Indústrias do Estado de São Paulo**. Disponível em: https://www.fiesp.com.br/indices-pesquisas-e-publicacoes/artigo-florence-bauer-unicef/#_ftnref3. Acesso em: 10 set. 2024.

4 MACHADO, Cecilia. Mulheres perdem trabalho após terem filhos. **Think Tank edição especial annual report**, 2018. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em: 10 set. 2024.

efeitos de circunstâncias precoces desfavoráveis.”⁵

Diversas pesquisas científicas confirmam que a primeira infância deve ser o foco principal de uma sociedade que busca reduzir as desigualdades sociais enquanto se torna mais produtiva e competitiva no mercado econômico contemporâneo. Para alcançar esse objetivo, é fundamental que os investimentos públicos e privados sejam constantemente avaliados e repensados.⁶

A Conab, como empresa pública federal, tem a responsabilidade de promover e implementar políticas públicas voltadas para o desenvolvimento social e econômico, o que reforça a justificativa para a extensão do benefício para mães de crianças com até 4 anos.

Por outro lado, a limitação da concessão da redução da jornada para empregadas em regime de teletrabalho carece de justificativa sólida.

De acordo com a pesquisa "Outras Formas de Trabalho"⁷, baseada em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2022, as mulheres dedicam, em média, 21h18 por semana a atividades domésticas e de cuidado, enquanto os homens gastam 11h48. Para as mulheres negras, esse número é ainda maior, chegando a 22,3 horas semanais. Esses dados evidenciam a dupla jornada enfrentada pelas mulheres, o que torna essencial a flexibilização da jornada de trabalho, mesmo no regime remoto, para garantir um equilíbrio mais justo entre as

5 O impacto do desenvolvimento na primeira infância sobre a aprendizagem. **Núcleo ciência pela infância**, 2014. Disponível: https://www.mds.gov.br/webarquivos/arquivo/crianca_feliz/Treinamento_Multiplicadores_Coordenadores/IMPACTO_DESENVOLVIMENTO_PRIMEIRA%20INFANCIA_SOBRE_APRENDIZAGEM.pdf. Acesso em: 10 set. 2024.

6 FILGUEIRAS, Alberto; LANDEIRA-FERNANDEZ, J. Políticas públicas na primeira infância: a importância do investimento público adequado e da avaliação global do desenvolvimento. **Magalhães AS, editor. Perspectivas Contemporâneas da Teoria e da Prática em Psicologia**, 2014. Disponível em: <https://www.soupro.com.br/nnce/Arquivos/Artigos/2014/134.pdf>. Acesso em: 10 set. 2024.

7 **IBGE: mulher tem peso importante no chamado "trabalho invisível"**. Agência Brasil, 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/ibge-mulher-tem-pesoimportante-no-chamado-trabalho-invisivel>>. Acesso em: 10 set. 2024.

responsabilidades profissionais e familiares.⁸

A manutenção da unidade familiar ainda recai principalmente sobre as mulheres. Elas são as mais presentes na educação dos filhos e as que mais interrompem a carreira ou tiram folgas quando necessário. Enquanto os homens dedicam mais tempo ao trabalho, as mulheres continuam responsáveis pela casa. Embora a participação masculina nas tarefas domésticas esteja aumentando, o ambiente doméstico ainda é visto como um espaço predominantemente feminino.⁹

Embora as mulheres estejam gradualmente ocupando cargos que antes eram considerados tipicamente masculinos, as atividades vistas como femininas, como o cuidado e os afazeres domésticos, continuam desvalorizadas e majoritariamente realizadas por mulheres. Portanto, é essencial reconhecer que a luta das mulheres não se limita a "se livrar" do trabalho doméstico, mas sim a buscar uma divisão sexual do trabalho mais justa e a valorização das atividades de reprodução social.¹⁰

A dupla jornada, dividida entre o trabalho doméstico e o profissional, impacta diretamente as mulheres, podendo levar ao surgimento de doenças mentais relacionadas ao estresse laboral. Uma pesquisa da OXFAM Brasil revelou que, em escala global, mulheres e meninas dedicam um total de 12,5 bilhões de horas a cuidados não remunerados, seja com familiares ou terceiros, um sacrifício que contribui para a sobrecarga física e emocional.¹¹

8 SERVIO, Carolina. Economia de Cuidados: o trabalho remunerado e a sobrecarga da mulher em disputa. **CUT**, 2024. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/trabalho-de-cuidados-a-sobrecarga-da-mulher-em-um-territorio-em-disputa-771d>. Acesso em: 12 set. 2024.

9 AGUIAR, Sara Fabiana Bittencourt de et al. O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 20, n. 6, p. 836-850, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/jj/cebape/a/7RgMPwZndxK7Qb6KNcQ5LCL/>. Acesso em: 10 set. 2024.

10 ANTUNES, Daléa Soares et al. A mãe de 30 anos: Maternidades e divisão sexual do trabalho. **Tese de Doutorado em Ciências Sociais** – Instituto de Ciências Sociais, Universidade Estadual do Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://www.bdt.d.uerj.br:8443/handle/1/18602>. Acesso em: 10 set. 2024.

11 OXFAM BRASIL. Tempo de cuidar: O trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/forum-economico-dedavos/tempo-de-cuidar/>. Acesso em: 10 set. 2024.

A Constituição Federal estabelece que é dever da sociedade assegurar o pleno desenvolvimento de crianças e adolescentes¹². Dado que as empresas fazem parte dessa sociedade, é evidente que elas também devem participar ativamente desse processo. Assim, é fundamental que as empresas integrem em suas práticas políticas e benefícios que apoiem o cuidado com crianças e adolescentes, bem como acomodem as demandas relacionadas à parentalidade de suas empregadas.

Nesse cenário, é fundamental que as normativas empresariais incluam as proteções específicas para garantir que o teletrabalho seja exercido de maneira equitativa para todas as mulheres. Assim, a Conab, como empresa pública, tem a responsabilidade social de adotar estratégias mais amplas e inclusivas na avaliação do progresso econômico e social.

Portanto, é fundamental eliminar a sobrecarga causada pela dupla jornada, não apenas para promover a equidade de gênero, mas também para assegurar o bem-estar e a saúde das mulheres em todas as esferas. **Embora o teletrabalho ofereça certa flexibilidade, ele não isenta as mulheres das obrigações domésticas impostas pela economia do cuidado, dentro de um ethos marcado pela divisão sexual do trabalho.** Por isso, não há justificativa para restringir a redução de jornada prevista nesta cláusula, **especialmente porque se destina aos cuidados com crianças na primeira infância, uma responsabilidade que, como visto, recai predominantemente sobre as mulheres.**

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS

Proposta da comissão dos trabalhadores para inclusão dos incisos XI, e XII na cláusula 18^a:

12 BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS

Observadas as Normas da Organização pertinentes, que passam a fazer parte deste Acordo, a Conab garantirá:

XI - Nos casos de transferência a pedido ou por interesse mútuo, caso a solicitação seja rejeitada pela chefia imediata ou mediata, a Conab realizará uma investigação preliminar devidamente fundamentada. A chefia responsável pela negativa deverá emitir um parecer circunstanciado com as razões que motivaram sua decisão. O empregado interessado poderá requisitar formalmente uma cópia desse parecer à sua chefia.

XII - A Conab permitirá o remanejamento de seus empregados antes da realização de novos concursos, priorizando a ocupação de vagas por aqueles que já estão contratados.

Na segunda rodada da Mesa de Negociação, a comissão patronal propôs a revisão do inciso XI, sugerindo a exclusão da palavra 'investigação', que implicaria um processo administrativo, por considerar que isso pode interferir no poder diretivo da empresa. A empresa argumenta que a motivação já está prevista em lei e, portanto, não precisaria ser incluída no acordo.

Embora haja ressalvas sobre a impossibilidade de incluir cláusulas em instrumentos coletivos que proponham melhorias em relação às normativas empresariais, a comissão dos trabalhadores sugere a manutenção do inciso XI com a seguinte redação:

“XI - Nos casos de transferência a pedido ou por interesse mútuo, a chefia responsável pela negativa deverá emitir um parecer circunstanciado com as razões que motivaram sua decisão.”

Quanto ao inciso XII, a comissão patronal solicitou a apresentação de uma cláusula paradigma de outras empresas que permita o preferência no remanejamento/remoção de empregados antes da contratação de novos funcionários.

A comissão dos trabalhadores, portanto, apresenta a cláusula 23ª do Acordo Coletivo da Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São

Francisco e do Parnaíba (Codevasf) com vigência entre 2023 e 2024:

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INSTRUMENTOS PARA GERENCIAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Parágrafo Terceiro - A CODEVASF procurará ocupar as vagas existentes em seu quadro, preferencialmente, com empregados interessados no remanejamento da unidade de lotação, antes do início da convocação de aprovados em novo concurso público.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO AOS PORTADORES DE DOENÇAS e PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A comissão dos trabalhadores propõe a inclusão dos incisos III, IV e V na cláusula 21ª, para contemplar o auxílio a portadores de diabetes tipo 2/D, Lúpus Eriematoso Distemico (LES) e condições neurodivergentes.

Na Portaria Conjunta nº 21, de 01 de novembro de 2022, o Ministério da Saúde define o Lúpus Eritematoso Sistêmico (LES) *“é uma doença autoimune multissistêmica caracterizada pela produção de autoanticorpos, formação e deposição de imunocomplexos, com conseqüente inflamação em diversos órgãos, que pode resultar em dano tecidual e disfunção de órgãos.”*¹³

No estudo que acompanha a Portaria Conjunta nº 21/2022, o Ministério da Saúde destaca:

A mortalidade dos pacientes com LES é cerca de 3 a 5 vezes maior que a da população geral e está relacionada à atividade inflamatória da doença, especialmente quando há acometimento renal e do sistema nervoso central (SNC), a maior risco de infecções graves decorrentes da imunossupressão e, tardiamente, às complicações da própria doença e do tratamento, sendo a doença cardiovascular um dos mais importantes fatores de morbidade e mortalidade dos pacientes. (grifei)

13 BRASIL. Ministério da Saúde, Portaria Conjunta nº 21, de 01 de novembro de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/pcdt/arquivos/2022/portaria-conjunta-no-21-lupus-eritematoso-sistemico.pdf>. Acesso em: 16 de set. 2024.

Destaca-se que a doença ainda não tem cura e, que em alguns casos, o lúpus pode se tornar incapacitante para o trabalho.¹⁴

Em 2019 a Câmara dos Deputados apresentou o Projeto de Lei 524/19 que assegura às pessoas que possuem lúpus eritematoso sistêmico os mesmos direitos e garantias de pessoas com deficiência física ou intelectual.

As iniciativas públicas acima mencionadas demonstram a seriedade da doença e o cuidado que as empresas devem ter com seus empregados acometidos por ela. Nesse sentido, a inclusão do Lúpus Eriematoso Distemico (LES) como doença crônica que permite o pagamento do auxílio do que trata a cláusula 21^a é perfeitamente justificável.

Quanto a inclusão dos neurodivergentes no rol para concessão do benefício, a comissão patronal solicitou a apresentação de justificativa e de cláusula paradigma de outras empresas.¹⁵¹⁶

Neurodiversidade refere-se à ampla variedade de modos de funcionamento cognitivo e mental entre as pessoas. Indivíduos neurodivergentes são aqueles cujos cérebros funcionam de maneira diferente em relação à maioria da população. Essas variações podem incluir condições como autismo, TDAH e dislexia.

Especialmente em relação ao TDAH e o TEA há uma gama de estudos voltados para o impacto da neuroatíпия/neurodivergência no cotidiano das pessoas.

14 SOUZA, Rebeca Rosa de et al. Dualidade da convivência com o Lúpus eritematoso sistêmico: oscilando entre “dias bons” e “dias ruins”. **Texto & Contexto-Enfermagem**, v. 30, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/S64w3mjR97gmGLVMbtyY8Bd/?lang=pt>. Acesso: 16 de set. 2024.

15 DE ARAÚJO SANDRI, Juliana Vieira et al. O significado e as consequências do diagnóstico de autismo no Brasil. *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, v. 19, n. 56, p. 185-212, 2024. Acesso em: 9 set. 2024.

16 DE SOUZA, José Rafael Xavier et al. Um olhar inclusivo sobre os direitos e garantias das pessoas neurodivergentes e neuroatípicas. **Interfaces Científicas-Direito**, v. 9, n. 3, p. 216-229, 2024. Disponível: <https://periodicos.grupotiradentes.com/direito/article/view/12045/5632>. Acesso em: 9 set. 2024.

A comissão dos trabalhadores, portanto, apresenta as cláusulas 6ª e 9ª do Acordo Coletivo da Indústria de Material Bélico do Brasil (IMBEL) com vigência entre 2024 e 2026:

CLÁUSULA SEXTA - AUXÍLIO POR FILHO COM DEFICIÊNCIA

6.1 A Empresa reembolsará, mensalmente, conforme normatização interna, aos seus Empregados que possuam filho(s) com deficiência, a partir de 1º de abril de 2024, o valor correspondente de:

6.3 Serão considerados filhos com deficiência os filhos de Empregados com limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos, os deficientes mentais, os que possuam doença congênita, os com **Transtorno do Espectro Autista (TEA) e Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH)** comprovado por laudo médico, de cada caso, por médico especialista e ratificado pelo médico da Empresa e, na falta deste, por médico ou Empresa indicados pela IMBEL ou médico do INSS, nesta ordem, de preferência.

CLÁUSULA NONA - FALTAS E HORAS ABONADAS

9.3 A Empresa deverá autorizar, quando necessário, conforme normatização interna, redução da jornada de trabalho, ou jornada diferenciada para o empregado que devidamente justificado necessitar de prestar apoio ao cônjuge, ascendente, descendente, filhos ou dependentes legais com deficiência (s), **Transtorno de Espectro Autista (TEA) e Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) ou para o tratamento de doenças crônicas** sem prejuízo de seus vencimentos e mediante parecer/laudo médico.

A cláusula 21ª do Acordo Coletivo da Empresa Brasil de Comunicação (EBC), com vigência de 2022 a 2024, prevê o pagamento de auxílio às pessoas com deficiência, sejam elas o próprio empregado ou seus dependentes. **O auxílio também se estende a pessoas com doenças raras e a pessoas neurodivergentes ou neuroatípicos.**

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A EBC garantirá o auxílio ao empregado, ou respectivo filho ou dependente,

que esteja enquadrado como pessoa com deficiência ou pessoa com doença rara ou pessoa neurodivergente/neuroatípica, nos seguintes valores, na vigência do presente acordo:

[...]

Parágrafo Primeiro - Compreende-se como pessoa com deficiência aquela que não atenda aos padrões de normalidade física, mental e/ou sensorial, na forma da legislação vigente. Compreende-se pessoa com doença rara aquele que se enquadra na portaria nº 199 do Ministério da Saúde, que instituiu a Política Nacional de atenção integral às pessoas com doenças raras.

Parágrafo Segundo - Compreende-se como pessoa neurodivergente/neuroatípica o indivíduo com desenvolvimento ou funcionamento neurológico atípico. O termo “neurodiversidade” refere-se a uma categoria maior de pessoas com diferenças neurológicas variáveis, bem como pessoas neuroatípicas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROCESSO INTERNO DE APURAÇÃO - PIA

A comissão dos trabalhadores sugere a inclusão do parágrafo quarto na redação da cláusula 36ª, para garantir o acompanhamento do PIA pelas entidades representativas dos trabalhadores.

PARAGRAFO 4º - A partir da data de assinatura deste Acordo, a Conab assegurará ao empregado envolvido em Processo de Investigação Preliminar ou Processo Interno de Apuração (PIA) o direito ao acompanhamento por um representante da entidade representativa dos empregados, desde que requerido pelo empregado, garantindo as condições para o pleno exercício do contraditório e da ampla defesa.

Quanto a inclusão do parágrafo 4º na cláusula 36ª, a comissão patronal solicitou a apresentação de uma cláusula paradigma de outras empresas que permita a participação das entidades representativas dos trabalhadores nos processos internos de apuração.

A comissão dos trabalhadores, portanto, apresenta a cláusula

9.1 do Acordo Coletivo da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa) com vigência entre 2023 e 2024:

CLÁUSULA 9.1 – PROCEDIMENTO E/OU PROCESSO INVESTIGATIVO E ACUSATÓRIO

Fica assegurado ao SINPAF a indicação de 1 (um) representante, desde que solicitado pelo empregado(a), para acompanhar o procedimento e/ou processo investigativo e acusatório instaurado na Unidade Central ou Descentralizada.

A cláusula 26ª do Acordo Coletivo da Companhia Brasileira de Trens Urbanos (CBTU), com vigência de 2023 a 2024, também prevê a participação do sindicato nos procedimentos administrativos, assegurando ao representante da entidade o direito à fala e estabelecendo o compromisso de enviar cópia dos autos ao sindicato, mediante autorização dos empregados envolvidos.

CLÁUSULA 26ª - APURAÇÃO DE FALTA DISCIPLINAR

A CBTU em caso de abertura de sindicância, inquérito administrativo, ou qualquer outra forma de apuração de falta disciplinar, concederá ao empregado ampla defesa e o Sindicato dará assistência durante todo o processo de apuração.

§1º- Fica assegurado o direito de uso da palavra ao representante do sindicato.

§2º- Em nenhuma hipótese a chefia que propuser a averiguação, poderá participar da comissão.

§3º- Fica assegurado o direito de cópia ao Sindicato, desde que todos os empregados envolvidos no processo autorizem por escrito.

O Acordo Coletivo da Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S/A, com vigência de 2023 a 2025, assegura a assistência do sindicato nos processos administrativos:

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DIREITO DE DEFESA

A TRENSURB não poderá aplicar ao empregado nenhuma penalidade disciplinar sem que seja apurado o fato irregular imputado, com ampla garantia de defesa por parte do empregado.

Parágrafo Primeiro: Condiciona-se a assistência do SINTEC-RS, inclusive com conhecimento de todo o processo administrativo, desde que requerida

pelo empregado formalmente no processo administrativo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ASSÉDIO MORAL

A comissão dos trabalhadores propõe a inclusão do parágrafo terceiro na redação da cláusula 38ª, com o objetivo de assegurar que a vítima de assédio moral tenha acesso aos documentos e relatórios relacionados ao caso.

PARAGRAFO 3º - A Conab entregará um relatório ao denunciante, nos casos de denúncias feitas junto à comissão de prevenção ao assédio moral e sexual, informando o resultado das investigações e as providências adotadas ou a serem adotadas a partir das conclusões, independentemente do resultado.

A cláusula 25ª do Acordo Coletivo da Indústrias Nucleares do Brasil S.A. (INB) com vigência de 2022 a 2024, prevê o envio de cópias de documentos elaborados pela empresa no combate ao assédio moral e/ou sexual.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – ASSÉDIO MORAL E/OU SEXUAL

A Empresa se compromete a coibir a prática de assédio moral e/ou sexual em suas dependências, utilizando para isto de várias ferramentas de gestão.

Parágrafo 1º: A Empresa registrará a proibição destas práticas abusivas por meio de documentos de ampla divulgação entres seus gestores e empregados.

Parágrafo 2º Os Sindicatos Signatários do presente Acordo Coletivo de Trabalho receberão cópia desses documentos, que atestarão as iniciativas e a prática responsável da Empresa contra o assédio moral e/ou sexual.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - POLÍTICA DE PESSOAL

A comissão dos trabalhadores propõe a inclusão dos parágrafos quarto, sexto e sétimo na cláusula 42ª:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – POLÍTICA DE PESSOAL

A Conab continuará adotando uma sistemática de oportunidade para aproveitamento de seus empregados, mediante treinamento, avaliação,

remanejamento e transferência incentivada.

[...]

PARÁGRAFO 4º - A partir da data de assinatura deste Acordo, a Conab remunerará as substituições formalmente autorizadas, cujo período de afastamento do titular seja igual ou superior a 2 (dois) dias corridos, referentes ao mês em que ocorrer a substituição. Nas substituições de 5 (cinco) dias ou mais, a Conab deverá pagar o Descanso Semanal Remunerado (DSR) correspondente.

PARÁGRAFO 6º - A partir da data de assinatura deste Acordo, a Conab estenderá o pagamento de gratificação por um período de 3 (três) meses após a perda da função gratificada como forma de minimizar o impacto financeiro, exceto quando houver incorporação da gratificação de função no contracheque.

PARÁGRAFO 7º - Fica assegurado às entidades representativas o direito de apresentar sugestões e participar do processo de elaboração e revisão de propostas de novas normas ou de normas existentes que se refiram à gestão de pessoas, tais como desenvolvimento e valorização do empregado, melhoria do sistema de avaliação, premiação, progressão, promoção, movimentação de pessoal, entre outras, previamente à sua implantação.

A comissão patronal solicitou a apresentação de uma cláusula paradigma de outras empresas públicas dependentes do Tesouro para cada um dos parágrafos descritos acima.

Quanto as substituições do parágrafo 4º, a comissão dos trabalhadores apresenta a cláusula 16ª do Acordo Coletivo da Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e do Parnaíba (Codevasf) com vigência entre 2023 e 2024:

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SUBSTITUIÇÃO DE TITULAR DE FUNÇÃO GRATIFICADA

Fica assegurado ao empregado que vier a ser designado para substituir o titular de qualquer função gratificada da categoria de gestão ou de secretaria, por motivo de: férias, treinamento/curso, Prêmio por Assiduidade, licença médica, viagens ou faltas, o direito de receber a remuneração (salário ou gratificação) nas mesmas condições do titular da função, correspondente aos dias de substituição.

A cláusula 16ª do Acordo Coletivo da Codevasf assegura ao empregado que realizar as substituições os mesmos direitos do empregado substituído.

Apresenta-se, ainda, a cláusula 5.11 do Acordo Coletivo da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa) com vigência entre 2023 e 2024:

CLÁUSULA 5.11 – SUBSTITUIÇÃO DE OCUPANTES DE FUNÇÃO GRATIFICADA

O empregado que for designado para substituir ocupantes de Cargo em Comissão, de Função de Confiança e de Função de Supervisão, por período igual ou superior a cinco dias consecutivos, ou não consecutivos dentro do mês, receberá proporcionalmente ao período de substituição, remuneração prevista para o cargo ou função objeto da substituição de que trata o item 20 do PCE respeitado o disposto no subitem 20.1.

A redação da cláusula 16ª do Acordo Coletivo da Embrapa é similar à proposta apresentada no quarto parágrafo da cláusula 42ª, sugerida pela comissão dos trabalhadores. A cláusula 16ª, inclusive, faz referência ao Plano de Carreiras da Embrapa, o que constitui mais uma evidência de que é possível incluir cláusulas que façam referência ou complementem normativos internos da empresa.

Quanto ao parágrafo 7º da cláusula 42ª, a comissão dos trabalhadores apresenta as cláusulas 23ª e 41ª do Acordo Coletivo da Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e do Parnaíba (Codevasf) com vigência entre 2023 e 2024:

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INSTRUMENTOS PARA GERENCIAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

As propostas, estudos e anteprojetos que se refiram à valorização e ao desenvolvimento dos empregados deverão ser encaminhados ao SINPAF para apreciação e sugestão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÕES PARITÁRIAS

A CODEVASF assegurará a participação dos empregados indicados pelo SINPAF para as comissões paritárias, criadas para tratar de trabalhos específicos e por período definido, para as reuniões de trabalho, após a

anuência de suas chefias imediatas.

A redação das cláusulas podem ser interpretadas para garantir a participação ativa das entidades sindicais em grupos de trabalho para o desenvolvimento de normas de gestão de pessoas. A cláusula 23ª prevê expressamente que as propostas e projetos que envolvam o desenvolvimento dos empregados **deverão ser encaminhadas à entidade sindical para apreciação e sugestão.**

No Acordo Coletivo das Indústrias Nucleares do Brasil S.A. (INB), com vigência de 2022 a 2024, a cláusula 31ª prevê expressamente a participação de empregados indicados pelo sindicato no comitê de Recursos Humanos, para a elaboração de normas de caráter coletivo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – COMITÊ DE RECURSOS HUMANOS - CRH

A Empresa encaminhará as minutas de norma de caráter coletivo, para análise e parecer do Comitê de Recursos Humanos - CRH com o objetivo de subsidiar a decisão do Diretor a que se reportar a Área de Recursos Humanos.

Parágrafo 1º - A Empresa garantirá a participação no Comitê de Recursos Humanos – CRH de 07 (sete) empregados indicados pelos Sindicatos Signatários do presente Acordo Coletivo de Trabalho, permitida a indicação de eventuais substitutos desses representantes nas reuniões.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO FINANCEIRA DOS EMPREGADOS

A comissão dos trabalhadores propõe a alteração do inciso II da cláusula 65ª para incluir a possibilidade de exercício do direito de oposição assemblear:

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO FINANCEIRA DOS EMPREGADOS

II- O direito de oposição a esta contribuição financeira, de natureza solidária, poderá ser exercido na Assembleia Geral Extraordinária a ser convocada para aprovação do instrumento coletivo, ficando sujeito à

deliberação coletiva.

A comissão dos trabalhadores apresenta a cláusula 20ª do Acordo Coletivo da Empresa de Pesquisa Energética (EPE), com vigência de 2023 a 2025:

CLÁUSULA VIGÉSIMA – COTA NEGOCIAL.

Fica instituída a cota negocial referida pelo art. 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), expressamente fixada neste Acordo Coletivo e aprovada em assembleia sindical dos empregados(as), nos termos do art. 611 e seguintes da CLT, para custeio dos Sindicatos, em decorrência da negociação coletiva trabalhista.

No mesmo sentido estabelece a cláusula 77ª do Acordo Coletivo da Empresa Brasil de Comunicação (EBC), com vigência de 2022 a 2024:

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – COTA NEGOCIAL

Fica instituída e considera-se válida a contribuição (cota negocial), referida pelo art. 513, alínea “e”, da CLT, expressamente fixada neste Acordo Coletivo, aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos do art. 611 e seguintes da CLT, para custeio dos Sindicatos laborais, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pela Empresa no contracheque dos trabalhadores filiados ou não, no 2º (segundo) mês imediatamente subsequente à data de assinatura deste Acordo, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador, na forma do parágrafo seguinte.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - GARANTIAS DE CUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO

A comissão dos trabalhadores propõe a inclusão do parágrafo único da cláusula 70ª sobre a possibilidade de cláusula penal nos casos de descumprimento de acordo coletivo (art. 613, CLT):

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA – GARANTIAS DE CUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO

A Conab prestará esclarecimentos aos empregados, a Comissão Nacional

dos Empregados e entidade sindical que represente seus empregados, referente ao cumprimento das cláusulas, parágrafos, incisos e itens deste Acordo, sempre que for solicitada, em um prazo de 15 (quinze) dias úteis, prorrogáveis por mais 15 (quinze) dias úteis, a partir da data do recebimento do requerimento.

PARAGRAFO ÚNICO - Em relação àquele que der causa de descumprimento, nos termos do art. 613, parágrafo 8º da CLT, responderá com multa de 10% (dez por cento) sobre as seguintes referências: PCS/91 – 7.1, PCCS/2009 – D.1, nível auxiliar, por descumprimento das cláusulas negociadas, valor este que será revertido a parte prejudicada, sem eximir da responsabilidade.

A comissão patronal solicitou a apresentação de paradigma. A comissão dos trabalhadores, portanto, apresenta a cláusula 37ª do Acordo Coletivo da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh), com vigência entre 2024 e 2026:

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O descumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo de Trabalho sujeita a Empresa ao pagamento de multa equivalente a 2% (dois por cento) do salário base, por empregado atingido, revertida em benefício do mesmo, desde que não haja previsão legal diversa e esgotada a via de composição negociável.

O Acordo Coletivo de trabalho da INFRA S.A., com vigência entre 2023 e 2024, também prevê o pagamento de multa nos casos de descumprimento das obrigações firmadas no instrumento coletivo:

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – MULTA

Pelo descumprimento das obrigações constantes no presente acordo fica estipulada multa correspondente a 5% (cinco por cento) do menor salário praticado pela Infra S/A, por infração ou por empregado prejudicado, revertendo o resultado em benefício de todos os empregados.

A cláusula 65ª do Acordo Coletivo de trabalho da Companhia Brasileira de Trens Urbanos (CBTU), com vigência entre 2023 e 2024, prevê a

aplicação de penalidade à parte que descumprir as normas previstas no instrumento coletivo:

CLÁUSULA 65ª - PENALIDADES

O descumprimento de qualquer cláusula deste Acordo Coletivo de Trabalho sujeitará a parte infratora ao pagamento de multa, equivalente ao valor de 10% (dez por cento) do salário nominal do empregado (salário do nível efetivo e VPNI passivo), por cláusula descumprida desde que a cláusula infringida não preveja multa específica ou não haja previsão legal.

§1º- A parte infratora terá o prazo improrrogável de 45 (quarenta e cinco) dias para sanar a irregularidade, contados a partir do recebimento da notificação da parte prejudicada.

§2º- Findo o prazo estabelecido no §1º, se a parte infratora não tiver sanado a irregularidade, será aplicada a multa estipulada no caput desta cláusula.

§3º- Havendo reincidência, nova multa de igual valor será aplicada e sobre o valor apurado incidirá correção mensal de 1% (um por cento) ao mês, até ser totalmente sanada a irregularidade.

§4º- A multa será revertida em benefício da parte prejudicada.

No mesmo sentido estabelece a cláusula 76ª do Acordo Coletivo da Empresa Brasil de Comunicação (EBC), com vigência de 2022 a 2024:

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O descumprimento por parte da Empresa de qualquer das cláusulas constantes deste Acordo Coletivo de Trabalho importará o pagamento de multa equivalente à 5% (cinco por cento) do valor do piso da tabela salarial de analista de empresa de comunicação, constante do Plano Cargos e Salários, revertida em favor do empregado prejudicado, para cada cláusula comprovadamente descumprida.

Ainda, a cláusula 66ª do Acordo Coletivo da Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S/A, com vigência de 2023 a 2025:

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O descumprimento de decisão normativa, que contenha obrigação de fazer, sujeita o empregador ao pagamento de multa em valor equivalente a 5%

(cinco por cento) do maior piso salarial da categoria, por empregado atingido e em benefício do mesmo, desde que a Cláusula não possua multa específica ou não haja previsão legal a respeito.

II. CONCLUSÃO

Após a análise do presente ofício, constatou-se a existência de paradigmas em outras empresas públicas que sustentam as alterações e inclusões de cláusulas sugeridas pela comissão dos trabalhadores no Acordo Coletivo da Conab.

Neste documento, foram apresentados estudos, justificativas e paradigmas para a consideração da comissão patronal em relação às seguintes cláusulas: 1) Cláusula 9ª; 2) Cláusula 18ª – Incisos XI e XII; 3) Cláusula 21ª – Incisos III, IV e V; 4) Cláusula 36ª – Parágrafo 4º; 5) Cláusula 38ª; 6) Cláusula 42ª – Parágrafos 4º, 7º e 8º; 7) Cláusula 65ª – Inciso II e 8) Cláusula 70ª.

Em relação as demais cláusulas, não foi possível identificar cláusulas equivalentes nos instrumentos coletivos de outras empresas públicas. No entanto, isso não impede o debate sobre sua inclusão, especialmente considerando o compromisso com o avanço social e econômico, além da constante busca pela ampliação das garantias e direitos dos trabalhadores da Conab.

Brasília/DF, 19 de setembro de 2024.

III. ANÁLISE DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL ENGENHEIROS

A comissão dos trabalhadores propõe a atualização salarial dos profissionais da engenharia, considerando os parâmetros de mercado e os índices inflacionários existentes.

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL ENGENHEIROS

A Conab assegurará o piso salarial de R\$ 12.790,96 (doze mil setecentos e noventa reais e noventa e seis centavos) para os profissionais de engenharia, química, arquitetura, agronomia e veterinária.

A Convenção Coletiva de Trabalho com vigência entre 2024 e 2025, firmada pelo Sindicato Nacional de Empresas de Arquitetura e Engenharia Consultiva e pelo Sindicato dos Engenheiros no Distrito Federal, estabeleceu como piso salarial para os Engenheiros e Geólogos o valor de R\$ 11.202,84 (onze mil, duzentos e dois reais e oitenta e quatro centavos).

PISO SALARIAL

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais:

O Piso Salarial para os Engenheiros e Geólogos com mais de 02 (dois) anos da data de concessão da habilitação profissional é de R\$ 11.202,84 (onze mil, duzentos e dois reais e oitenta e quatro centavos) para uma jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho.

O Piso Salarial para os Engenheiros e Geólogos em início de carreira, com até 02 anos da data da concessão da habilitação profissional, é de R\$ 7.907,33 (sete mil, novecentos e sete reais e trinta e três centavos) para uma jornada de 36 horas semanais, acrescidas de 08 (oito) horas semanais, sem qualquer contraprestação pecuniária, para atividades de aperfeiçoamento profissional.

É fundamental ressaltar que a majoração do salário dos engenheiros é uma consequência direta dos índices inflacionários que impactam a

economia. Essa atualização não se limita apenas a uma adequação nominal, mas reflete a necessidade de contemplar a contrapartida pela especialização exigida no exercício de suas funções.

Considerando os preços de mercado e o poder de compra do trabalhador, é imprescindível que os salários acompanhem a evolução dos custos de vida e a valorização das competências técnicas dos profissionais da área. A especialização, que frequentemente requer formação acadêmica avançada e atualização constante, justifica a necessidade de um piso salarial que não apenas corresponda às expectativas do mercado, mas que também garanta um padrão de vida digno aos trabalhadores.

Assim, a atualização salarial representa um reconhecimento do valor que os Engenheiros agregam à empresa, garantindo que o seu trabalho especializado seja condigno com a complexidade e a responsabilidade inerentes à profissão.

Essa abordagem não só valoriza a classe, mas também incentiva a retenção de talentos e a formação de uma força de trabalho qualificada, essencial para o desenvolvimento sustentável e a inovação no setor.

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO ESCOLA

A comissão dos trabalhadores propõe a atualização do valor do benefício considerando os parâmetros de mercado e os índices inflacionários.

A nova redação também inclui a extensão do benefício aos filhos/dependentes até até 17 anos de idade, desde que cursando o ensino fundamental (1º ao 9º ano) e o ensino médio (1º ao 3º ano), e até aos 24 anos de idade para filhos/dependentes cursando nível superior.

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO ESCOLA

A CONAB concederá mensalmente aos seus empregados, a partir de 1º/9/2024, o Auxílio Escola, no mesmo valor do Auxílio Educação Infantil, equivalente a R\$ 1.250,00 (Um mil duzentos e cinquenta reais), destinado

aos filhos/dependentes legais, a partir do primeiro mês após o final do ano letivo em que completar 6 (seis) anos até o final do ano letivo em que completar 15 (quinze) anos de idade, desde que cursando o ensino fundamental de 1º grau, do 1º ao 9º ano, em estabelecimento não gratuito.

PARÁGRAFO 1º O benefício será estendido aos filhos/dependentes até 17 anos de idade, desde que cursando o ensino fundamental (1º ao 9º ano) e o ensino médio (1º ao 3º ano), e até aos 24 anos de idade para filhos/dependentes cursando nível superior.

PARÁGRAFO 2º - No período em que o beneficiário estiver habilitado no Auxílio Escola, não poderá ser inscrito cumulativamente no Auxílio à Educação Infantil.

PARÁGRAFO 3º - O benefício será concedido mediante declaração anual expedida pelo estabelecimento de ensino e o preenchimento anual de solicitação do benefício pelo empregado. A qualquer tempo a declaração poderá ser solicitada pela Conab aos empregados.

PARÁGRAFO 4º - Em caso de mudança de estabelecimento de ensino, deverá o empregado apresentar declaração de que o aluno está regularmente matriculado e, em caso de cancelamento de matrícula, deverá o empregado imediatamente informar à empresa, sob pena de responsabilidade.

Nesse sentido, a cláusula 13ª do Acordo Coletivo de trabalho da Indústrias Nucleares Do Brasil S.A. - INB, com vigência entre 2023 e 2024, prevê:

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – AUXÍLIO CRECHE / EDUCAÇÃO

A Empresa manterá o Auxílio Creche/Educação na forma de reembolso para os filhos de seus empregados, com idade de até **10 (dez) anos**, dentro dos critérios descritos nesta Cláusula. A partir de 1º de janeiro de 2024 a Empresa manterá o Auxílio Creche/Educação na forma de reembolso para os filhos **de seus empregados, com idade de até 17 (dezesete) anos, dentro dos critérios descritos nesta Cláusula.**

- a) A Creche/Educação Pré-Escola será de livre escolha do empregado;
- b) A partir de 1º novembro de 2022, a Empresa reembolsará as despesas comprovadas com creches, respeitando o limite máximo de **R\$ 882,14 (oitocentos e oitenta e dois reais e quatorze centavos)** por filho.
- c) A partir de 1º de novembro de 2023, a Empresa reembolsará as despesas comprovadas com creches, respeitando o limite máximo de **R\$ 924,66 (novecentos e vinte e quatro reais e sessenta e seis centavos)** por filho;

d) É facultado ao empregado de qualquer faixa salarial, a partir de 1º novembro de 2022, optar pelo valor mínimo de R\$ **352,85 (trezentos cinquenta e dois reais e oitenta e cinco centavos)** por filho, ficando neste caso isento da comprovação da despesa. A partir de 1º novembro de 2023, o valor mínimo passará a R\$ **369,86 (trezentos e sessenta e nove reais e oitenta e seis centavos)**, ficando também isento da comprovação da despesa;

e) É facultado ao empregado substituir a creche por guardiã, fazendo jus neste caso ao valor mínimo do Auxílio Creche/Educação, por filho, independente de comprovação de despesa;

f) Fica a pré-escola equiparada à creche, para os efeitos do Auxílio Creche.

Parágrafo Único - Os benefícios desta cláusula poderão ser estendidos ao empregado que adotar filho e ao empregado que tiver a posse, guarda ou tutela de menor até 10 (dez) anos incompletos, a critério da Empresa. A partir de 1º de janeiro de 2024 os benefícios desta cláusula poderão ser estendidos ao empregado que adotar filho e ao empregado que tiver a posse, guarda ou tutela de menor até 17 (dezesete) anos, a critério da Empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR - PAT

A comissão dos trabalhadores propõe a atualização do valor do benefício considerando os parâmetros de mercado e os índices inflacionários.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR - PAT

A Conab continuará concedendo mensalmente 25 (vinte e cinco) unidades de crédito no Cartão Magnético (alimentação e/ou refeição) e, no mês de dezembro, adicionará uma unidade de crédito extra, por meio do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, destinadas à cobertura da alimentação do empregado, descontada participação financeira proporcional ao salário do beneficiário incidente sobre o valor total do benefício.

PARÁGRAFO 1º - O valor unitário dos créditos no Cartão Magnético

(alimentação e/ou refeição), considerando os índices inflacionários do INPC/IPCA acumulados no período de setembro de 2024 a agosto de 2025, será de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais).

PARÁGRAFO 3º - A partir do mês subsequente ao da assinatura deste Acordo, a Conab continuará garantindo aos empregados em licença previdenciária motivada por Doença ou Acidente de Trabalho, enquanto durar a licença, o fornecimento de créditos no Cartão Magnético (alimentação e/ou refeição), no valor integral do benefício acordado, sem desconto de participação proporcional ao salário para custeio do Programa.

PARÁGRAFO 4º - O crédito no Cartão Magnético (alimentação ou refeição) deverá ocorrer entre o dia 10 (dez) e 15 (quinze) do mês imediatamente anterior a que se destina o benefício, salvo em casos fortuitos que fujam ao controle da Conab.

PARÁGRAFO 5º - Até o dia 5 (cinco) do mês imediatamente anterior àquele a que se destina o benefício, será propiciada aos empregados a opção de alteração para o recebimento do Cartão Magnético, mantendo-se o valor mensal total.

PARÁGRAFO 6º - A Conab se responsabilizará pelo pagamento/devolução aos seus empregados dos créditos fornecidos no Cartão Magnético (alimentação/refeição), caso a empresa fornecedora venha a ter problema de insolvência e tenha seus créditos rejeitados nos estabelecimentos fornecedores, até o limite do corrente mês.

PARÁGRAFO 7º - A partir da data de assinatura deste Acordo, A Conab anistiará os descontos de participação proporcional no custeio do cartão alimentação e/ou refeição, bem como os valores eventualmente creditados em casos de demissão a pedido, demissão sem justa causa, aposentadoria ou desligamento compulsório de empregados.

PARÁGRAFO 8º - Os valores creditados a maior no cartão do empregado, a qualquer título, não serão objeto de ressarcimento à Conab, exceto em casos de comprovada má-fé do empregado.

PARÁGRAFO 9º - A partir da data de assinatura deste Acordo, A Conab anistiará os valores creditados no cartão alimentação em caso de falecimento do empregado.

A cláusula 6ª do Acordo Coletivo de trabalho da Codevasf, com vigência entre 2023 e 2024, prevê

CLÁUSULA SEXTA – AUXÍLIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A CODEVASF aplicará o reajuste de 25% sobre o valor mensal do Auxílio

Refeição/Alimentação, com efeito retroativo a 01/05/23, no valor total de R\$ 1.269,38 (mil, duzentos e sessenta e nove reais e trinta e oito centavos), correspondendo a 25 (vinte e cinco) ocorrências de R\$ 50,77 (cinquenta reais e setenta e sete centavos) cada.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL (SEPULTAMENTO OU CREMAÇÃO)

A comissão dos trabalhadores propõe a atualização do valor do auxílio para R\$ 9.000,00 (nove mil reais), considerando os parâmetros de mercado e os índices inflacionários.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL (SEPULTAMENTO OU CREMAÇÃO)

A Conab concederá ao empregado que realizar a despesa com funeral de seu dependente, mesmo que este não esteja incluído no cadastro de pessoal da companhia como tal, o benefício Auxílio Funeral, no valor correspondente a R\$ 9.000,00 (nove mil reais), mediante apresentação de requerimento formal e cópia do Atestado de Óbito, admitindo-se tão somente um único titular para recebimento do benefício.

PARÁGRAFO 1º - São dependentes elegíveis para fins do benefício: Cônjuge; companheiro (a); pais, madrasta, padrasto, filhos até completarem 24 anos, tutelados, curatelados e demais dependentes legais sem limite de idade.

PARÁGRAFO 2º - Em caso de falecimento do empregado, o benefício será pago aos dependentes elegíveis (Cônjuge; companheiro(a); pais, madrasta, padrasto, filhos, tutelados, curatelados e demais dependentes legais, sem limite de idade), mediante apresentação de requerimento formal e cópia do Atestado de Óbito.

PARÁGRAFO 3º - Na hipótese dos gastos terem sido realizados por terceiros não dependentes do empregado, o reembolso ocorrerá no valor efetivamente gasto com o funeral, limitado a R\$ 9.000,00 (nove mil reais) mediante apresentação de cópia autenticada ou original do comprovante de despesa em nome do requerente à área de benefícios. O reembolso deverá ser pago pela Companhia no prazo de 30 (trinta) dias úteis.

PARÁGRAFO 4º - A Conab providenciará o traslado do corpo do empregado e dos seguintes dependentes: Cônjuge; companheiro (a);

tutelados, curatelados, demais dependentes legais, filhos até o dia que completarem 24 anos, que vierem a falecer fora do domicílio do empregado, arcando com as respectivas despesas para o local de sepultamento indicado por este ou por seus familiares, desde que este ocorra no Território Nacional, observado o menor valor em até 3 (três) cotações.

PARÁGRAFO 5º - Em qualquer situação, o requerente deverá solicitar o benefício no prazo máximo de 90 (noventa) dias úteis, contados da data do óbito.

A cláusula 8ª do Acordo Coletivo de trabalho da Infra S.A, com vigência entre 2023 e 2024, prevê o valor de R\$ 10. 000,00 (dez mil reais) para o auxílio:

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL A Infra S.A. reembolsará o Dependente legal até o limite de até R\$ 10.000,00 (dez mil reais), mediante apresentação do atestado de óbito do empregado e comprovantes de despesas com o funeral, a título de auxílio funeral.

IV. CONCLUSÃO

Após análise minuciosa do ofício, identificou-se a existência de paradigmas em outras empresas públicas que sustentam as alterações e inclusões de cláusulas sugeridas pela comissão de trabalhadores no Acordo Coletivo de Trabalho da Conab. Este documento contém estudos, justificativas e exemplos para consideração da comissão patronal, abordando as cláusulas sociais e econômicas propostas pela comissão dos trabalhadores.

O Acordo Coletivo de Trabalho, firmado entre as entidades representativas dos trabalhadores e a Conab, possui como data-base 1º de setembro de 2024. Contudo, após quase dois meses de negociações, não houve avanço significativo nas tratativas com a empresa.

Nas rodadas de negociação anteriores, a Resolução CGPAR nº 52 foi apresentada pela Conab como um entrave à evolução dos direitos trabalhistas negociados coletivamente. A comissão dos trabalhadores, portanto, solicita que a

referida norma governamental seja analisada detalhadamente, destacando o que é favorável ao pleito dos empregados e empregadas da Conab.

A nova Resolução CGPAR nº 52 apresenta avanços pontuais, que devem ser interpretados em conformidade com as garantias e os direitos trabalhistas. No item II do art. 2º da Resolução está previsto que *os acordos coletivos de trabalho celebrados pelas empresas estatais federais devem se orientar pela valorização da força de trabalho como elemento para a implementação das políticas de Estado e diminuição de desigualdades sociais.*

O art. 2º estabelece diretrizes gerais para a condução das políticas de gestão de pessoas e acordos coletivos, orientando que o Estado, enquanto agente econômico, atue para **promover direitos sociais e garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores.**

A política de valorização do salário mínimo faz parte do compromisso assumido pela gestão atual, em consonância com a valorização da força de trabalho e a reposição inflacionária com ganhos reais. Os governos do presidente Lula historicamente se comprometem com essa política de valorização salarial¹⁷.

As propostas de alteração das Cláusulas 9ª e 21ª (Incisos III, IV e V) visam a valorização e preservação da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras da Conab, estando alinhadas aos objetivos de valorização do trabalho conforme itens II e IV do art. 2º da Resolução CGPAR nº 52.

Além disso, as mudanças sugeridas pela comissão na Cláusula 42ª buscam tornar a Conab uma empresa mais democrática, garantindo a participação de representantes dos trabalhadores na elaboração e alteração de

17 Presidência da República. **Salário mínimo de 2024 terá ganho real e crescerá três pontos percentuais além dos 3,85% da inflação.** Publicado em 27/12/2023. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2023/12/salario-minimo-de-2024-tera-ganho-real-e-crescera-3pp-alem-dos-3-85-da-inflacao#:~:text=A%20política%20de%20valorização%20do%20salário%20mínimo%20é%20um%20compromisso,mínimo%20era%20de%20R%24%201.302.>

normas que afetam diretamente suas condições laborais. Esta proposta encontra respaldo nos objetivos de políticas públicas e na preservação do interesse público.

A majoração dos percentuais de benefícios e a capacitação prevista no §8º da Cláusula 32ª objetivam valorizar a força de trabalho e incentivar a qualificação dos empregados, alinhando-se aos objetivos nacionais de incentivo à educação e titulação. Esses incentivos à formação são fundamentais para o desenvolvimento do quadro funcional da Conab.

As normas coletivas propostas promovem a valorização do trabalho, em conformidade com os fins institucionais da Conab, estando alinhadas aos objetivos de políticas públicas e à preservação do interesse público. Assim, as alterações propostas pela comissão dos trabalhadores harmonizam-se com os itens II e IV do art. 2º da Resolução CGPAR nº 52.

Por fim, a existência ou não de paradigmas em outras empresas públicas não deve limitar o debate sobre a ampliação de direitos dos trabalhadores. Especialmente considerando o compromisso social e econômico do país, é fundamental a constante busca pela melhoria das garantias dos trabalhadores da Conab.

As propostas da comissão dos trabalhadores para o Acordo Coletivo de Trabalho estão, portanto, em total conformidade com as diretrizes e orientações da Resolução CGPAR nº 52. Faz-se necessário o uso desse instrumento normativo para promover e ampliar direitos trabalhistas, vedando qualquer retrocesso social.

Brasília/DF, 29 de outubro de 2024.

ANA LUYZA CAIRES DE SOUZA

OAB/DF nº 71.162