

**Exmo. Vice-Presidente do Colendo Tribunal Superior do Trabalho - TST
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho
Brasília/DF**

**PEDIDO DE MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL -
PMPP Nº 1000815-91.2019.5.00.0000**

(ACT 2019/2020 e 2020/2021 - Empregados públicos da CONAB)

**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS
TRABALHADORES NO COMÉRCIO - CNTC, FEDERAÇÃO NACIONAL DOS
TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL - FENADSEF e
FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DE SINDICATOS DE ENGENHEIROS -
FISENGE**, já devidamente qualificados no processo supra referido, vem dizer e, ao
final, requerer:

1. Síntese dos fatos

O presente processo trata-se de requerimento para que este Colendo Tribunal intervenha nas negociações do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020 a ser firmado entre a Companhia Nacional de Abastecimento - CONAB e as entidades sindicais representativas da categoria.

Inicialmente, importante ressaltar que, diretamente com a Empresa, foram realizadas reuniões de negociação do ACT 2019/2020 dias 21/08, 02/09, 03/09, 04/09, 05/09, 18/09 e 14/10/2019 e, após o ajuizamento deste PMPP, reuniões em 04/02, 17/08, 04/11, 08/12/2020 e 26/08/2021.

As negociações do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020 acontecem desde agosto de 2019, inclusive havendo inclusão das tratativas do período de 2020/2021 e ingressando na 3ª data-base sem definição das anteriores.

A última reunião (ID. 92cbfee) definiu que a empresa encaminharia às entidades sindicais a proposta atualizada quanto aos períodos de 2020 e 2021.

Foi deferido a prorrogação do prazo de 30 dias, para análise e manifestação das entidades representativas dos empregados sobre à proposta patronal atualizada enviada, divulgado no Diário Eletrônico da Justiça do

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/913 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Belém . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis

Goiânia . Macapá . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Luís . São Paulo

1

Trabalho em 14/9/2021, sendo considerado publicado em 15/9/2021, nos termos do art. 4º, §3º, da Lei nº 11.419/06, conforme certidão de ID. 2d0d560.

Assim, referido prazo encerra-se em 15/10, portanto, hábil e tempestiva a manifestação protocolada nesta data.

Através do OFÍCIO CONAB/DIGEP SEI Nº 49/2021, datado de 30/08/2021, a CONAB apresentou proposta, em síntese, nos seguintes termos:

1) ausência de reajuste das cláusulas econômicas, ao argumento de impedimento da Lei Complementar nº 173/2020 e art. 912 da CLT;

2) o Benefício de Assistência à Saúde não possui margem de discricionariedade, sendo um dever da Companhia o cumprimento integral das Resoluções CGPAR nº 22/2018 e 23/2018. A cláusula relativa ao Plano de saúde, que é o grande entrave para o fechamento dos Acordos ora em discussão, onde já não consta mais do Acordo vigente, uma vez que não foi prorrogada, a partir do 15 Termo de Prorrogação. O Serviço de Assistência à Saúde - SAS foi aprovado pela Resolução CONAD nº 001, de 14/01/1997 e regulamentado pela Norma interna NOC 60.105. A EMBRAPA e a CASEMBRAPA estão adotando as providências visando a aprovação da migração pelos colegiados, alteração de Estatuto, etc. A CONAB prevê alternativas para um eventual insucesso nas negociações com a CASEMBRAPA. Os documentos solicitados pelas entidades são estratégicos da empresa, com acesso restrito, sob pena até mesmo de prejudicar o andamento das tratativas em curso.

3) fechamento do ACT bianual, ou seja, 2019/2020 e 2020/2021;

4) exclusão da cláusula quinquagésima sexta, referente ao Regulamento de Pessoal. Registra que citada cláusula impacta a gestão da Empresa e qualquer alteração será submetida a consulta pública;

5) inclusão de nova Cláusula reduzindo o intervalo intrajornada para um período mínimo de 30 minutos diários;

6) na cláusula trigésima segunda possibilita o parcelamento das férias em até 03 períodos.

Portanto, essa a última proposta encaminhada pela CONAB, sobre a qual se manifestam as Entidades representativas da categoria.

2. Do direito ao reajuste da remuneração

A CONAB insiste pela ausência de proposta de reajuste das cláusulas econômicas, ao argumento da Lei Complementar 173/2020 e art. 912 da CLT. Ainda, ao longo de sua narrativa no Ofício CONAB/DIGEP nº 49/2021 tenta

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/913 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Belém . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis

Goiânia . Macapá . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Luís . São Paulo

2

incutir que toda a proposta é melhor para os trabalhadores e o ACT pode ser assinado.

Ora, Acordo Coletivo de Trabalho sem reajuste não pode em hipótese alguma ser considerado melhor para os trabalhadores.

Para o ACT 2019/2020 as entidades sindicais reivindicaram 3,43% pelo IPCA/IBGE (ID. 1a78900 - Pág. 2). Por sua vez, no início das negociações a Empresa ofertou 20% do INPC (ID. 7c7d336 - Pág. 1), o que representaria irrisórios 0,6568% do total acumulado do período de 3,2840% (01/09/2018 a 31/08/2019). De qualquer demonstra que havia a possibilidade de concessão de reajuste.

Além disso, ainda que considerando o INPC, no interregno de 01/09/2019 a 31/08/2020 registrou 2,9404%, enquanto o IPCA/IBGE acumulou 2,4383%. Atualmente é de pleno conhecimento o retorno da inflação com aumento expressivo de todos os itens, correndo os salários dos trabalhadores. A proposta referindo que é melhor para a categoria não retrata a realidade e traz perdas.

Embora insignificante o valor inicialmente proposto pela CONAB específico para o ACT 2019/2020, caracteriza que existia a possibilidade de concessão de reajuste. Busca se aproveitar da edição da Lei Complementar nº 173/2020 para suprimir um direito adquirido.

A Lei Complementar nº 173, de 28 de maio de 2020, não gera efeitos retroativos e não possibilita atingir a data-base de 1º de setembro de 2019 dos empregados públicos da CONAB. Ou seja, a nova legislação (LC 173/2020) possui mais de 08 (oito) meses depois da data-base e não pode servir de justificativa para não concessão do reajuste vencido de longa data.

Entende-se que deve ser assegurado o direito adquirido elencado no art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, no que determina que todas as novas legislações, por ocasião da sua elaboração e publicação, devem observar o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. Também, o artigo 6º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro - LINDB, preconiza que a Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada, considerando adquiridos os que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem.

A data-base é de 1º de setembro de 2019, com sucessivas prorrogações a mantendo, demonstrando o intuito de preservar o direito ao reajuste e retroativos, diante da negociação que perdura até o presente momento, evidenciando o direito financeiro retroativo.

É inconteste de dúvidas, que a Lei 173 não pode gerar efeitos retroativos anteriores a sua publicação datada de 28 de maio de 2020.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/913 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Belém . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis

Goiânia . Macapá . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Luís . São Paulo

3

As leis têm eficácia somente após a entrada em vigor, em decorrência do artigo 1º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro - LINDB, a seguir citado:

Art. 1º Salvo disposição contrária, a lei começa a vigorar em todo o país quarenta e cinco dias depois de oficialmente publicada.

A mencionada Lei Complementar 173/2020 foi expressa quanto ao início de seus efeitos no artigo 11 prevendo: *“Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação”*, o que aconteceu em 28/05/2020, Edição 101, Seção 1, Página 4, do Diário Oficial da União.

Inclusive a própria Lei 173 manteve direitos previstos em legislação anteriores, como reajustes, progressões, promoções e quem completou requisitos para licenças, anuênios, em respeito ao direito adquirido.

A concessão dos índices na data-base decorre de lei, deveria ser concedido pela Empresa ao tempo próprio e, quando do advento da malfadada Lei Complementar 173, estaria sendo pago há 09 meses e gerando todos efeitos jurídicos e legais.

Outrossim, sobre o alegado artigo 912 da Consolidação das Leis Trabalhistas, se trata de dispositivo transitório que diz respeito às próprias normas da CLT e não a outras leis ou acordo coletivo de trabalho. Isto é, previu que *“Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação”*. Esse regramento é específico para normativas não finalizadas antes da CLT, e não aplicável a toda e qualquer legislação como busca fazer crer a Conab com sua interpretação equivocada.

Antes da CLT haviam legislações esparsas, com tratamento diferenciados para os trabalhadores e categorias. Com o advento da Consolidação unificou e melhor regulamentou os direitos trabalhistas, tornando imperativo e não justificando permanência de normativa prejudicial ao empregado.

Nada obstante, para refutar o fundamento de impossibilidade de reajuste, importante lembrar que o Tribunal Superior do Trabalho, através da Seção Especializada em Dissídio Coletivos, em julgamento do dissídio coletivo da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, em que o acordo coletivo findou em 31 de julho de 2020, afastou a abusividade da greve e os ministros fixaram reajuste salarial de 2,60%, pouco abaixo da inflação pelo INPC que somou 2,69% em 12 meses, até julho.

Então, na questão específica e a título de exemplo, o TST concedeu reajuste salarial mesmo vencendo o acordo dentro da vigência da Lei Complementar nº 173, provando que essa novel legislação não é fundamento para recusar aumento para categoria com data-base vencida em período bem anterior.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/913 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Belém . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis

Goiânia . Macapá . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Luís . São Paulo

4

Em notícia recente, para a nova data-base dos empregados dos Correios foi publicado:

Em audiência de conciliação realizada nesta sexta-feira (10) no Tribunal Superior do Trabalho (TST), o ministro Agra Belmonte apresentou proposta de **acordo para a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT)** e seus empregados. O reajuste salarial proposto é de 100% do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), retroativo a agosto. O acordo é relativo à data-base deste ano, quando as condições definidas anteriormente pelo TST expiraram. (in, <https://www.brasildefato.com.br/2021/09/10/justica-do-trabalho-propoe-acordo-com-reposicao-da-inflacao-para-funcionarios-dos-correios>. Acessado em 10.10.2021, às 15h16)

Além disso, no atinente a alegada impossibilidade de concessão de reajuste, igualmente, não vinga a arguição da CONAB. Para refutar a injusta proposta, basta citar que a HEMOBRÁS - Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia, vinculada ao Ministério da Saúde, concedeu reajuste salarial aos seus empregados públicos, mediante Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o SINDSEP/PE - Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Estado de Pernambuco.

A categoria garantiu a manutenção de todas as cláusulas do Acordo anterior e conquistou 52,5% do INPC dos últimos doze meses, o que equivale a um reajuste de 3,26%. Esse índice também teve repercussão nas demais cláusulas de natureza econômica.

É o posicionamento do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina (TCE-SC) em sede de manifestação no Memo. DAP 34/2020/TCE-SC:

A revisão geral anual constitui direito de todos os servidores públicos e agentes políticos, e dever do Estado, cujo escopo reside na recomposição das perdas inflacionárias ocorridas em cada exercício financeiro em razão da desvalorização do poder aquisitivo da moeda. Ou seja, a revisão geral anual não se confunde com aumento real ou reajuste nos vencimentos/subsídios. Desse modo, não há vedação para a concessão de revisão geral anual no período aludido pela Lei Complementar 173/2020 (compreendido entre 28/05/2020 a 31/12/2021), contudo, ao concedê-la, deve ser observado o seguinte índice federal de correção monetária: o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA).” Disponível em:

<http://www.tce.sc.gov.br/sites/default/files/MEMORANDO%20DAP%2034%20de%202020%20-%20REVIS%C3%83O%20GERAL%20ANUAL.pdf>.

Nesse contexto, não prospera a alegação e proposta de reajuste zero, pois há viabilidade de concessão dos índices, conforme acima demonstrado.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/913 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Belém . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis

Goiânia . Macapá . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Luís . São Paulo

5

3. Do Serviço de Assistência à Saúde - SAS

Na proposta contida no Ofício CONAB/DIGEP nº 49/2021 permanece a arguição de cumprir as Resoluções CGPAR nº 22/2018 e 23/2018, bem como refere permanência da negociando com a EMBRAPA e CASEMBRAPA, assim como diz que regulamentou o Serviço de Assistência à Saúde - SAS através da Norma interna - NOC 60.105.

Ocorre que a tão suscitada impossibilidade de manutenção do Serviço de Assistência à Saúde - SAS, previsto na Cláusula 9ª, com fulcro na Resolução CGPAR nº 23/2018 restou suspensa em razão do Decreto Legislativo nº 26, de 08/09/2021.

Cabe destacar que a resolução da CGPAR violava direitos adquiridos pelos funcionários das empresas estatais, direito estes transcritos nos acordos coletivos de trabalho ou estatutos e convenções que regulam as entidades de autogestão de saúde.

As entidades de assistência à saúde, regidas pela Lei nº 9.656/1998 e pela Lei nº 9.961/2000, tiveram suas regras revistas pela Resolução nº 23, em detrimento das referidas Leis Federais. Em total afronta à hierarquia das normas, a Resolução sobrepujou a Lei Federal, criando fatos novos e obrigações para outras entidades, além das empresas estatais federais.

A CGPAR excedeu a sua competência nos seguintes aspectos da Resolução: a) a criação de ônus e obrigações para as entidades de assistência à saúde que não estão subordinadas às determinações da CGPAR; b) a omissão e infringência de Lei Federal reguladora das entidades de assistência à saúde e, em consequência dessa última, c) a inobservância do(a) convite/participação para atuação da ANS no planejamento e construção de um regramento formalmente e materialmente legítimo.

Ainda, no que tange aos dependentes dos empregados públicos, a normativa estabelecia que apenas os filhos e companheiros conjugais possuem direito ao plano, com exclusão definitiva dos progenitores. Pelo novo sistema, esses trabalhadores seriam obrigados a pagar um valor adicional por ente da família que fosse incluído, que onera de maneira significativa o salário dos funcionários.

Ademais, a Resolução nº 23 é, também, inconstitucional, ao exigir das entidades de assistência à saúde uma adequação sem prévia disposição legal apta a regular sua atuação institucional.

Somado a isto, a interferência pretendida pela CGPAR nas empresas estatais federais repercutirá no equilíbrio financeiro e econômico das entidades de assistência à saúde, o que violaria, em última análise, o art. 5º, XVIII, da CF/88.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/913 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Belém . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis

Goiânia . Macapá . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Luís . São Paulo

6

Por tudo isso, o **Decreto Legislativo nº 26, aprovado pelo Plenário do Senado Federal, sustou os efeitos da Resolução nº 23, de 18 de janeiro de 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão**, que estabelecia diretrizes e parâmetros para o custeio das empresas estatais federais sobre benefícios de assistência à saúde aos empregados.

Sobre as negociações com a CASEMBRAPA observa-se que não existem avanços também, eis que até o momento não tem solução. Ademais as entidades sindicais são impedidos de acesso a documentos, com a Empresa referindo que são estratégicos, com acesso restrito, sob pena até mesmo de prejudicar o andamento das tratativas em curso. Ora, pelo visto, a negociação não progride, as Entidades e empregados não possuem acesso a informações sequer para poder decidir quanto a questão.

Essas questões colocam em dúvida sobre a viabilidade de adesão à Casembrapa e impossibilitam aceitação por parte dos empregados da Conab.

A Empresa possui o dever de transparência e garantir o acesso as informações em um direito essencial de assistência à saúde, nos termos previstos no inciso XXXIII do art. 5º, inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal e Lei nº 12.527/2011.

Constata-se que há sonegação de informações e documentos, gerando riscos, insegurança jurídica e impossibilitando pleno conhecimento pela categoria.

Frise-se que, na questão individual os empregados públicos da Conab devem ser informados sobre os planos, carências, valores, instituições hospitalares, laboratoriais e profissionais conveniados, etc. E, mais, como se dará a continuidade de tratamentos hoje realizados por alguns empregados portadores de moléstias, doença grave ou incurável, quem está em internação hospitalar, se terão continuidade na maneira antes praticada ou devem mudar de hospital e médicos que não sejam conveniados ao sistema anterior.

Essas informações são de extrema relevância para a categoria poder analisar em assembleias locais e deliberar pela proposta ou não, mas, para tanto, devidamente informados e cientes dos efeitos que poderão sofrer sobre o bem essencial da vida e da saúde.

Não menos relevante a CONAB também deve informar qual será o impacto para a empresa ao aderir a CASEMBRAPA, como valores que pagará em contrapartida, responsabilidades e deveres assumidos, hipóteses de rescisão contratual, etc, além dos riscos para a Companhia e os empregados.

Até mesmo a dita concordância da Agência Nacional de Saúde Suplementar e resoluções eram necessárias para analisar, para fins de levar ao conhecimento da categoria e gerar segurança na eventual aceitação do Acordo.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/913 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Belém . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis

Goiânia . Macapá . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Luís . São Paulo

7

Do contrário, sem informações, transparência e risco de logo ocorrer outra mudança na assistência à saúde dos empregados, poderá revelar-se inviável a proposta e causar graves prejuízos à vida e à saúde dos empregados públicos da Conab.

Não há elementos para a categoria deliberar pela adesão a CASEMBRAPA e, pelo visto nem a Empresa assegura isso, pois evita fornecer documentos numa negociação que se arrasta, inclusive informando que possui um plano alternativo se necessário, mas também não diz qual é.

O fato que regulamentou o SAS pela norma interna NOC 60.105 não obsta a continuidade da discussão para manutenção e restabelecimento da cláusula nona.

Assim, devem ser mantidas as negociações quanto ao Serviço de Assistência à Saúde - SAS, para continuidade nos mesmos termos da cláusula nona, conforme acima explanado.

4. Dos demais temas: Auxílio-funeral, Política de Pessoal, Regulamento de Pessoal, parcelamento de férias, intervalo intrajornada e ACT de dois anos

Menciona a proposta da Companhia que excluiu da prorrogação do ACT 2017/2019 a Cláusula Décima Segunda: AUXÍLIO - FUNERAL, pois previu na norma interna NOC 60.104, Cláusula Trigésima Quinta: POLÍTICA DE PESSOAL e a Quinquagésima Sétima: REGULAMENTO DE PESSOAL eis que criou normas internas 10.105 e 10.106, mesmo tendo já se manifestado formalmente pela aceitação da redação das Cláusulas do AUXÍLIO – FUNERAL e POLÍTICA DE PESSOAL.

As partes encontram-se em processo negocial de longa data. Não caracteriza boa-fé, segurança jurídica e lealdade a parte empregadora modificar as condições de maneira unilateral, em detrimento dos empregados e sem negociação com as entidades sindicais representativas.

Por isso, é necessário a exclusão da citação de exceção das cláusulas do SAS, Auxílio-funeral, Política de Pessoal e Regulamento de Pessoal no Termo de prorrogação do ACT 2017/2019, pois as partes estão em processo negocial e esses temas devem permanecer na mesa, até a devida conclusão das negociações do ACT 2019/2020 e 2020/2021.

Sobre o intervalo intrajornada, com previsão de inclusão para o empregado que cumpre jornada superior a 6 horas diárias poderá reduzir, mediante ajuste com sua chefia imediata, o seu intervalo para um período mínimo de 30 minutos diários, é viável e aceito pelas entidades, eis que opcional ao trabalhador e mediante concordância da chefia, além da previsão legal no artigo 611-A, inciso III, da CLT.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/913 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Belém . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis

Goiânia . Macapá . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Luís . São Paulo

(...)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

No que tange ao parcelamento das férias em até 03 períodos, é adequação para aplicar o artigo 134, § 1º da CLT, bem como faculdade do empregado.

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Aceitam o ajuste de férias.

Da mesma forma, concordam as entidades com a assinatura dos ACT's de 2019/2020 e 2020/2021, após a devida conclusão das negociações entre as partes no processo de mediação junto a esta Corte Superior e necessariamente a submissão a Assembleia Geral Nacional dos empregados, para análise e deliberação, pois encontra respaldo legal nos arts. 611-A e 614, § 3º, da CLT.

Por fim, importante ressaltar que toda e qualquer deliberação sobre as propostas, ao final, se dará em Assembleia Geral Nacional da categoria.

5. Dos pedidos

Ante do exposto, requer-se a designação de reunião bilateral para continuidade das negociações, porquanto há viabilidade de avanços quanto aos temas tratados e na forma apresentada acima pelas Entidades Sindicais.

Nestes termos, pedem deferimento.

Brasília/DF, 14 de outubro de 2021.

VALMIR FLORIANO VIEIRA DE ANDRADE

OAB/DF N° 26.778
AJN-FENADSEF

QUEILANE OLIVEIRA

OAB/DF N° 60.979
AJN-CNTC

DANIELE GABRICH GUEIROS

OAB/RJ N° 80645
AJN- FISENGE

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/913 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Belém . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis

Goiânia . Macapá . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Luís . São Paulo