



COMPANHIA NACIONAL DE ABASTECIMENTO

SGAS 901 Bloco "A" Lote 69 Asa Sul - Tel.: (61) 3312-6208 - E-mail: conab.digep@conab.gov.br

**OFÍCIO CONAB/DIGEP SEI N.º 12335139/2020**

Brasília, 15 de Outubro de 2020

À Comissão Nacional dos Empregados e Entidades Representativas, CNTC, FENADSEF E FISENGE.

**ASSUNTO: Acordo Coletivo CONAB 2019/2020.**

Cumprimentando-os cordialmente, reportamo-nos a Vossas Senhorias no sentido de expor o que se segue.

No dia 07 de outubro de 2020, foi realizada a 3ª Reunião bilateral, no âmbito do Procedimento de Mediação Pré-Processual-PMPP, junto ao Tribunal Superior do Trabalho - TST, no qual ficou acordado que as partes buscariam um consenso na redação das cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho 19/20, diretamente, por meio das comissões de negociação, antes de retornar ao âmbito daquele Tribunal.

Em atendimento a essa diretriz, a Comissão Patronal apresentou a sua 3ª Proposta aos empregados, por meio do Ofício Digep nº 298/2020.

Demais disto, foi realizada uma reunião no dia 07 de outubro, via aplicativo, na qual a comissão dos trabalhadores apresentou sua contraproposta, que passamos a analisar.

**Item 1 – Cláusulas Financeiras:**

**Proposta laboral: Reajuste linear de 3,28% (100% do INPC do Período).**

**Considerações:** O Ofício Circular SEI nº 1732/2020/ME, de 28.5.2020, registrou que, em virtude da LC nº 173/2020, das medidas tomadas pela União no combate à Covid-19 e das competências daquela Secretaria definidas no art. 98 do Decreto nº 9.745/2019, as estatais dependentes deveriam "**alinhar as negociações coletivas de trabalho, no período estabelecido pela LC nº 173/2020, a fim de assegurar o pleno cumprimento do art. 8º da LC nº 173/2020, especialmente quanto à proibição de conceder aumento, ajuste ou readequação de remuneração a seus empregados**", com grifos nesta oportunidade.

Demais disto, por meio do Ofício Circular nº 2458/2020/ME, de 24.7.2020, a Sest encaminhou às estatais, para conhecimento e providências, a Nota SEI nº 17/2020/SUBPGFN/PGFN-ME, de 21.7.2020, que consolidou os pareceres das áreas da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional - PGFN quanto à "aplicabilidade das vedações constantes no art. 8 da referida Lei Complementar às empresas estatais federais". Dentre os entendimentos da PGFN, cumpre transcrever o trecho abaixo, em resposta aos questionamentos da Sest sobre eventual possibilidade de conceder reajuste, em especial em negociações com datas base anteriores à vigência da LC nº 173/2020:

"Portanto, entendemos que **há vedação legal para concessão de reajuste por meio de negociação coletiva no período estabelecido na lei.**

(...)

No que toca à **aplicação de eventual reajuste definido em negociação coletiva celebrada anteriormente à entrada em vigor da LC nº 173, mas ainda não implementado, entendemos que permanece a restrição.**

(...)

O art. 912 da CLT estabelece que 'Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação'. Portanto, **se o negócio jurídico não consumado fora iniciado antes da edição da norma, aplica-se a este negócio a nova norma.**

Portanto, mesmo que haja direito adquirido, **se o negócio não se consumou antes da edição da norma, aplica-se a este negócio a nova norma que, no presente caso, restringiu o direito de forma temporária**, ou seja, até 31 de dezembro de 2021 (art. 8º, caput, da Lei Complementar nº 173, de 2020)." (Extraído do Parecer n. 00631/2020/PGFN/AGU, também encaminhado às empresas, com grifos da Sest)

Posto isto, entendemos que prevalece a vedação constante na LC nº 173/2020, de modo que reiteramos a orientação contida no Ofício Circular SEI nº 1732/2020/ME, supracitado, para que a Conab, em suas negociações coletivas, atue em observância à legislação, **em especial, à vedação de concessão de reajustes no período, ou seja, "0% de reajuste" em Cláusulas Econômicas.**

**Resposta: manutenção da proposta patronal.**

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

**Proposta laboral: Manutenção da integralidade da cláusula, com todo o detalhamento do benefício, até a efetiva migração do Plano para a Casembrapa.**

**Considerações:** 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 estabelece 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, estabelece 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, entende-se que não há margem de discricionariedade para a Companhia com relação à cláusula.

**Resposta: manutenção da proposta patronal.**

### **Item 3 – CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: AUXÍLIO – FUNERAL:**

**Proposta laboral: Retirar apenas madrasta e padrasto da lista de beneficiários.**

**Considerações:** A proposta patronal altera o § 1º para excluir os dependentes elegíveis (pais, madrasta, padrasto, tutelados, curatelados e demais dependentes legais sem limite de idade). Permanecem como elegíveis: cônjuge, companheiro e filhos. A consideração dos filhos (atualmente até 24 anos) passa a ser até completarem 18 anos ou enquanto dependentes do empregado no imposto de renda. Com a redução de elegíveis, a Companhia projeta redução de 87,83% com o custo do benefício, o que representa R\$ 606 mil do atual custo de R\$ 690 mil/ano.

Trata-se de benefício não obrigatório por lei (inclusive considerando evento relacionado com dependentes que não fazem parte da relação de emprego). A proposta laboral representa significativa redução da economia relativa à proposta patronal.

**Resposta: manutenção da proposta patronal.**

#### **Item 4 – CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: AUXÍLIO – TRANSPORTE:**

**Proposta laboral: Manutenção integral da cláusula.**

**Considerações:** A Proposta patronal modifica a cláusula para excluir do benefício dos empregados que estejam nos primeiros 15 dias de licença médica, bem como passa a limitar a concessão do benefício até os 64 anos dos empregados.

A justificativa para tanto é que o benefício destina-se à locomoção do empregado de casa para o trabalho, não havendo fundamento para o pagamento de benefício caso o empregado esteja em licença médica. A economia estimada da alteração é de R\$ 1.957.000,00 (20% de R\$ 9.786.000,00).

A Companhia já limita a participação do empregado a 1%, enquanto a lei define desconto de 6% (art. 4º Parágrafo Único da Lei nº 7.418/1985).

**Resposta: manutenção da proposta patronal.**

#### **Item 5 – CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: POLÍTICA DE PESSOAL:**

**Proposta laboral:** Majorar o período mínimo para pagamento de substituição de três para cinco dias.

**Considerações:** Não obstante a orientação da Sest seja a de evitar clausular questões afetas à gestão da empresa nos Acordos Coletivos de trabalho, entendemos que a redação ora proposta é uma evolução em relação à atual, representando economia para a empresa.

**Resposta: proposta laboral acatada.**

#### **Item 6 – CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA: REGULAMENTO DE PESSOAL:**

**Proposta laboral: manutenção integral da cláusula.**

**Considerações:** Cabe salientar que, dentro do poder diretivo e disciplinar do empregador, compete à empresa definir o regramento interno e, desde que observe as normas trabalhistas, não há sequer imperativo legal de submissão à consulta pública.

A respeito da cláusula em si, registre-se que é condicionante da Sest emitida na análise do ACT 2017/2019 para "*excluir cláusula sobre submissão da revisão do Regulamento de Pessoal à Comissão de Negociação dos empregados*".

A par disso, a medida está de acordo com a orientação daquela Secretaria de evitar cláusulas contendo questões afetas à gestão.

**Resposta: manutenção da proposta patronal.**

#### **Item 7 – INCLUSÃO DE NOVA CLÁUSULA: INTERVALO INTRAJORNADA:**

**Proposta laboral: além da previsão em ACT, exigência de acordo individual por escrito.**

**Considerações:** O art. 611, A, III da CLT já prevê a necessidade de previsão em norma coletiva para implementação da redução do intervalo intrajornada, justamente para a proteção do trabalhador, de forma que ele não seja obrigado pelo empregador a fazer um intervalo menor do que 1 hora.

Exigir além disto, significaria "engessar" sobremaneira as áreas de gestão de pessoas da Companhia e os próprios empregados.

A opção do empregado deve ser feita em acordo verbal com sua chefia, da mesma forma que as modalidades de jornada, implementando-se, desta forma, um formalismo moderado.

**Resposta: manutenção da proposta patronal.**

#### **Item 8 – CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: GOZO DE FÉRIAS:**

**Proposta laboral: pequeno ajuste na redação.**

**Considerações:** A proposta visa passar o atual fracionamento de férias (2 períodos) para até 3 períodos (1 deles não inferior a 14 dias corridos e os demais não inferiores a 5 dias corridos, cada um).

Trata-se de simples adequação à redação do art. 134, § 1º da CLT, após a Reforma Trabalhista, e aos Regulamentos de Pessoal da Conab".

A redação ora proposta está idêntica à da CLT.

**Resposta: proposta laboral acatada.**

#### **Item 9 – Fechamento do Acordo com vigência de dois anos:**

**Proposta laboral: Ao final do documento, a comissão dos trabalhadores faz a seguinte ponderação: "Considerando que não haverá reajuste salarial e dos benefícios no ACT 2020/2021, em razão da Lei Complementar nº 173 de 27/05/2020, devido à pandemia da Covid-19, as comissões de negociação dos empregados da Conab, se manifestam favoráveis a negociar a vigência do ACT 2019/2020 para dois anos.**

**Considerações:** A Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, oriunda da conversão da Medida Provisória - MP no 936/2020, institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo no 6, de 20 de março de 2020.

A Referida norma reduziu pela metade alguns prazos previstos na CLT, dentre eles, o relativo ao parágrafo 3º do art. 614, que prevê a possibilidade de estabelecer vigência por 2 (dois) anos do Acordo Coletivo de Trabalho.

Desta forma, a vigência dos Acordos coletivos está, atualmente, limitada ao prazo de um ano.

Não obstante, parece-nos que, na realidade, a proposta laboral trata não da vigência de dois anos para o ACT 2019/2020, mas sim da possibilidade de fechamento mútuo dos ACT's 2019/2020 e 2020/2021, cuja vigência se daria até 31 de agosto de 2021, o que não é vedado por lei.

Neste sentido a possibilidade de fechar dois acordos em conjunto estaria atrelada, principalmente, à adequação da cláusula do SAS às Resoluções da CGPAR, bem como à aprovação da Sest.

Colocamo-nos à disposição para esclarecimentos adicionais.

Atenciosamente,

**JOSÉ TRABULO JÚNIOR**  
**Diretoria de Gestão de Pessoas**  
**Diretor-Executivo**



Documento assinado eletronicamente por **JOSE JESUS TRABULO DE SOUSA JUNIOR, Diretor - Executivo**, em 20/10/2020, às 14:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sistemas.agricultura.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sistemas.agricultura.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **12335139** e o código CRC **BC5B80A8**.

---

Nº do Processo: 21200.003535/2020-16