



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

Processo: 00.001989/2024-54

Tipo de Processo: Demanda Externa: Outras Entidades Privadas

Assunto: Pauta de negociação do Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2024/2025

Interessado: Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal

Relator: Eng. Agr. **Álvaro João Bridi**

DECISÃO CD Nº 97/2024

Aprova o Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2024/2025 (1074757) no âmbito do Confea; e determina providências,

O Conselho Diretor, por ocasião da 10ª Reunião Ordinária ocorrida no dia 05 de novembro de 2024, na Sede do Confea, em Brasília-DF;

Considerando que tratam os presentes autos do Processo 00.001989/2024-54;

Considerando que por meio do Ofício 051/2024 - Sindecop/DF (0931977), de 19 de março de 2024, o Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal - SINDECOF/DF apresentou a Pauta de Negociação do Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2024/2025;

Considerando que por meio do Despacho GABI 0946522, de 12 de abril de 2024, o Gabinete - GABI encaminhou os autos à Gerência de Administração de Pessoas - GAP, nos seguintes termos:

Encaminhamos os autos para que seja incluída análise das propostas apresentadas pelo Ofício 051/2024 (0931977) do Sindecop-DF, e posterior envio para análise jurídica.

Considerar também, para a composição das propostas, o Ofício 034/2024 (0918517), que encaminhou proposta de alteração da cláusula do plano de saúde e odontológico (0918520).

Considerando que na sequência, no âmbito da Gerência de Administração de Pessoas - GAP foi juntado ao Processo o documento SEI 0946618, intitulado "Análise Preliminar da Proposta ACT 2024/2025 - CONFEA";

Considerando que por meio do Despacho GAP 0946620, de 12 de abril de 2024, a Gerência de Administração de Pessoas - GAP encaminhou os autos à Advocacia Geral do Sistema - AGS, nos seguintes termos:

Encaminhamos a análise preliminar da pauta de reivindicações para o Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024, realizada pela Gerência de Administração de Pessoas em conjunto com o Gabinete da Presidência.

Solicitamos análise jurídica da demanda, para que possamos em seguida concluir a pauta definitiva a ser apresentada para negociação do ACT.

Considerando que por meio da Informação 20 (0948332), de 16 de abril de 2024, o Setor de Advocacia Judicial - Adjud instruiu os autos nos seguintes termos:

I. Relatório.

A chefe de gabinete solicita manifestação jurídica sobre a proposta de Acordo Coletivo de Trabalho – ACT de autoria do Sindicato da categoria dos empregados SINDECOF/DF, protocolizada no dia 19/03/2024 por meio do Ofício n. 51/2024 (0931977), especialmente sob a perspectiva da Análise Preliminar (0946618) que o Confea já fez sobre a proposta.

Feito o sucinto relatório, passamos para a análise.

II. A possibilidade de negociação coletiva no âmbito dos Conselhos de Fiscalização

A entidade sindical propõe a negociação dos direitos trabalhistas nos termos do § 1º do 611 da CLT. A esse propósito, é sabido que o STF possui entendimento em sede de controle concentrado de constitucionalidade, no sentido de que aos empregados de Conselhos se aplica a CLT e não o regime estatutário da Lei n 8.112/1990 (v. ADC 036, ADI 5367 e ADPF 0367).

Também o TCU possui diversos acórdãos nos quais autoriza a negociação coletiva por parte dos conselhos de fiscalização, a exemplo do Acórdão 773/2016 – Plenário, no qual, reconhecendo a legitimidade dessa forma de negociação, apenas determinou que o Conselho em questão procedesse com parcimônia, atendendo não apenas para o princípio da legalidade, mas também para a realidade de mercado. Trata-se, ademais, de prática administrativa adotada pelo Confea há muitos anos.

Ressaltamos, apenas, a necessidade de submissão do tema ao Conselho Diretor nos termos do inc. XXXIX do art. 55 do Regimento Interno do Confea.

III. Os limites da negociação coletiva tendo em conta a natureza jurídica autárquica do Confea.

Considerando o já mencionado Acórdão 773/2016 – Plenário, do TCU, é importante que o Conselho avalie a razoabilidade das propostas “sem olvidar da natureza pública dos recursos, e levando em conta, como visto, a legislação trabalhista, os parâmetros de mercado – os quais devem estar devidamente comprovados, não apenas alegados – e os princípios administrativos.”

Desse modo, com o avanço da negociação coletiva, o Confea deve adotar como parâmetros mínimos a orientar a gestão de seu quadro de pessoal, os princípios da moralidade, razoabilidade, economicidade e eficiência.

IV. Análise jurídica das cláusulas de relevância da proposta de ACT.

Superadas as questões preliminares, passamos para a análise das cláusulas que, conforme análise preliminar do Confea, comportam alguma modificação substancial. As cláusulas que foram mantidas já foram submetidas a análise jurídica quando da tramitação dos ACTs anteriores.

Pertinente anotar, ademais, que não serão analisadas sob viés jurídico, pois desnecessário, sugestões de alteração de cláusulas com único intuito de adequar o ACT às novas denominações dos cargos de livre provimento.

Duração da vigência do ACT (cláusula primeira). A proposta do Confea é a de que o ACT tenha vigência de 02 (dois) anos, estando em conformidade com o § 3º do art. 614 da CLT.

Reposição salarial (cláusula terceira). Conforme apontado em outras ocasiões por esta ADJUD, muito embora o reajuste salarial seja matéria reservada à discricionariedade do empregador, o Confea, como autarquia federal, não pode se descuidar de parâmetros mínimos de moralidade, economicidade e eficiência (TCU, Acórdão 773/2016 – Plenário).

Adiantamento do décimo terceiro salário (cláusula sexta). A cláusula foi de modo geral mantida na proposta do Confea, com o ajuste ficando a cargo apenas no montante a ser adiantado sob a justificativa de evitar “a base negativa em caso de exoneração de CLP no decorrer do exercício”. A proposta está devidamente justificada e em consonância com os postulados da economicidade e eficiência.

Auxílio alimentação (cláusula nona). Sobre essa cláusula é importante anotar o entendimento do STJ por ocasião o julgamento do Recurso Especial Repetitivo n. 1.995.437 – CE, segundo o qual o auxílio alimentação, se pago em pecúnia, assume natureza salarial. A esse propósito, veja-se trecho da ementa:

TRIBUTÁRIO. RECURSO ESPECIAL REPETITIVO. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA A CARGO DO EMPREGADOR. BASE DE CÁLCULO. **AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO PAGO EM DINHEIRO. INCLUSÃO.** SOLUÇÃO DO CASO CONCRETO: AUXÍLIO-CRECHE. AUXÍLIO-EDUCAÇÃO. SALÁRIO-FAMÍLIA. EXCLUSÃO. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS. REVOLVIMENTO FÁTICO-PROBATÓRIO. IMPOSSIBILIDADE. DIÁRIAS DE VIAGEM QUE EXCEDAM 50% DA REMUNERAÇÃO MENSAL. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA. INSERÇÃO.

1. A questão submetida ao Superior Tribunal de Justiça refere-se à possibilidade de incidência da contribuição previdenciária devida pelo empregador sobre os valores pagos em pecúnia aos empregados a título de auxílio-alimentação.

2. De acordo com o entendimento do Supremo Tribunal Federal, adotado no julgamento do RE 565.160/SC, submetido ao rito da repercussão geral (Tema 20), para que determinada parcela componha a base de cálculo da contribuição previdenciária patronal, ela deve ser paga com habitualidade e ter caráter salarial.

3. Esta Corte Superior ao examinar o REsp 1358281/SP, sob a sistemática dos recursos repetitivos, explicitou no que consiste o caráter salarial e o indenizatório das verbas pagas aos empregados para definir sua exclusão ou inclusão na base de cálculo do tributo ora em debate, tendo caráter remuneratório aquelas que se destinam a retribuir o trabalho prestado, independentemente de sua forma.

4. A interpretação sistemática dos arts. 22, I, 28, I, da Lei n. 8.212/1991 e 458, § 2º, da CLT revela que o auxílio-alimentação pago em dinheiro ao empregado possui natureza salarial.

5. A presente controvérsia envolve o auxílio-alimentação pago em dinheiro ao empregado, que pode ser usado para quaisquer outras finalidades que não sejam a de arcar com os gastos com sua alimentação, não se discutindo, portanto, neste precedente, a natureza dos valores contidos em cartões pré-pagos fornecidos pelos empregadores, de empresas como Ticket, Alelo e VR Benefícios, cuja utilização depende da aceitação em estabelecimentos credenciados.

6. Para os fins previstos no art. 1.039 do CPC, propõe-se a definição da seguinte tese: "Incide a contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o auxílio-alimentação pago em pecúnia." [destaques nossos]

Considerando que o Confea promove o pagamento desse auxílio em pecúnia, de modo a adequar-se ao entendimento jurisprudencial mencionado, sugere-se que o Confea promova o ajuste na forma de pagamento para efetua-lo via ticket alimentação, medida que, em princípio não implicaria em qualquer ilegalidade haja vista não se tratar de retirada ou mesmo diminuição do auxílio.

De todo modo, considerando a hipótese de que o Confea mantenha o pagamento em pecúnia, sugere-se que passe a considerar o valor pago a título de auxílio-alimentação como verba salarial e, assim, faça incidir nesse valor todos os reflexos legais, a exemplo do recolhimento do imposto de renda, FGTS, etc.

Ultratvidade normativa do ACT (cláusula trigésima sétima). No que tange à previsão de que não havendo novo acordo coletivo as cláusulas do anterior permaneceriam em vigor, está correta a observação do Confea na análise preliminar em que sugere excluir a matéria.

Isso, porque o **STF**, por ocasião da **ADPF 323/DF**, de relatoria do min. Gilmar Mendes, declarou a inconstitucionalidade da Súmula 277 do TST e também das interpretações no sentido de que o § 2º do art. 114 da Constituição Federal autorizaria a aplicação do princípio da ultratvidade de normas de acordos e convenções coletivas.

É dizer, o Supremo Tribunal Federal declarou a inconstitucionalidade da aplicação aos acordos coletivos do princípio da ultratvidade. Por essa razão que a cláusula trigésima-sétima do ACT vigente não deve ser replicada no novo acordo coletivo haja vista sua inconstitucionalidade.

V. Conclusão

Ante o exposto, esta ADJUD opina no sentido de que avancem as tratativas para a atualização do acordo coletivo e de que sejam observadas as considerações jurídicas delineadas acima, com especial atenção do Confea para os princípios da moralidade, economicidade e eficiência, e com posterior complementação da instrução dos autos como usualmente se faz em processos administrativo dessa natureza (v.g. declaração de impacto orçamentário).

À consideração superior.

Considerando que por meio do Despacho AGS 0948431, de 16 de abril de 2024, a supracitada Informação foi acolhida pela Gerência de Advocacia Geral do Sistema - AGS, ocasião na qual os autos foram restituídos ao Gabinete da Presidência - GABI e à Gerência de Administração de Pessoas - GAP;

Considerando que por meio do Despacho GABI 0948539, de 17 de abril de 2024, o Gabinete - GABI encaminhou os autos ao Conselho Diretor - CD, nos seguintes termos:

Trata-se da pauta de negociação acerca do Acordo Coletivo de Trabalho 2024, encaminhado pelo Sindecop-DF por meio do Ofício 051/2024 (0931977).

Após tratativas internas, a análise preliminar da proposta (0946618) foi encaminhada à Advocacia-Geral do Sistema para manifestação jurídica, que, por meio da Advocacia Judicial, emitiu Informação ADJUD nº 20 (0948332). Nessa informação, consta pedido de complemento da instrução com declaração de impacto orçamentário.

Nesse sentido, para subsidiar a análise, vale destacar que as cláusulas financeiras constantes na referida pauta já foram objeto de previsão orçamentária e aprovada pela Decisão PL 1811/2023 (0847311), a qual observou as Diretrizes Orçamentárias aprovadas pela Decisão CD 196/2023 (0821388) que, por sua vez, levou em consideração a informação do Setor de Administração de Pessoas (0799947) que à época projetou a majoração em 5% (cinco por cento) nas cláusulas financeiras.

Desse modo, ainda que não se tenha a variação do INPC do período total de vigência do ACT (maio/2023 a abril/2024), a variação dos últimos 11 meses (maio/2023 a março/2024) traz um percentual acumulado de 2,852230%. Assim, para que a variação do INPC ultrapasse o valor orçado, seria necessário que o índice de abril de 2024 fosse superior a 2%, fato esse que não parece provável.

Por fim, encaminhamos os autos para apreciação desse Conselho Diretor, com indicação para realização de reunião extraordinária no dia 23/04/2024 e assim permitir tempo hábil de encaminhamento da contra proposta ao Sindicato, bem como realização de assembleia com o corpo funcional ainda dentro da vigência do atual ACT.

Considerando que por meio da Informação 6 (0949018), de 17 de abril de 2024, a Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC apresentou as seguintes informações:

Trata-se da pauta de negociação acerca do Acordo Coletivo de Trabalho 2024, encaminhado pelo Sindecop-DF por meio do Ofício 051/2024 (Sei 0931977).

Considerando a Informação ADJUD Nº 2024 (Sei 0848332) que em sua conclusão informa da necessidade de complementar a instrução dos autos com a declaração de impacto orçamentário.

Informa-se que a Proposta Orçamentária do Confea do Exercício de 2024 aprovada pela Decisão Plenária Nº PL-1811/2023 (Sei 0847311), prevê o reajuste de 5% de aumento sobre as remunerações de pessoal, benefícios a pessoal e assistenciais a partir de maio/2024, tendo como base as informações constantes do Despacho SETAP (Sei 0799947) que projetou as estimativas para o exercício de 2024.

Sendo assim, encaminha-se os autos para apreciação desse Conselho Diretor, pela viabilidade da proposta do Acordo Coletivo ora apresentado.

Considerando que por meio do Despacho CD 0949403, de 17 de abril de 2024, o Diretor do Confea e Relator do Processo no âmbito do Conselho Diretor encaminhou os autos concomitantemente à Superintendência de Administrativa e Financeira - SAF e à Gerência de Administração de Pessoas - GAP, no intuito de que fosse apresentada uma proposta de texto consolidado (ACT), levando em consideração os apontamentos contidos na Informação 20 0949018;

Considerando que por meio da Informação 13 (0949689), de 19 de abril de 2024, a supracitada demanda foi levada a efeito, consoante o consignado no Despacho GAP 0950318, de 19 de abril de 2024, por meio do qual a Gerência de Administração de Pessoas - GAP encaminhou os autos ao Conselho Diretor - CD, nos seguintes termos:

Considerando que a solicitação feita por intermédio do despacho 0949403 foi atendida com a confecção da Informação 0949689, restituímos os autos para prosseguimento.

Considerando que por meio da Informação 14 (0950905), de 22 de abril de 2024, a Gerência de Administração de Pessoas - GAP retificou as informações anteriormente apresentadas, nos seguintes termos:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 1º de maio.

Comentário: Vigência de 2 anos.

Análise jurídica: A proposta do Confea é a de que o ACT tenha vigência de 02 (dois) anos, estando em conformidade com o § 3º do art. 614 da CLT.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins**, com abrangência territorial em DF.

Comentário: Acatado integralmente.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REPOSIÇÃO SALARIAL

A remuneração (salário base e vantagens pessoais) e tabelas salariais de todos os empregados do CONFEA, inclusive aqueles ocupantes de cargos de livre provimento, serão reajustadas em xx,xx% (X por cento) referente ao índice apurado pela variação do INPC-IBGE no período de 1º maio de 2023 a 30 abril de 2023, gerando efeitos retroativos a 1º de maio de 2024.

Parágrafo Único - Em 01 de maio de 2025 será aplicado o índice apurado do INPC referente ao período de 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025, gerando efeitos a partir de 1º de maio de 2025.

Comentário: INPC 2024 e 2025. Divulgação do INPC 2024 prevista para 10/05/2024.

Análise jurídica: Conforme apontado em outras ocasiões por esta ADJUD, muito embora o reajuste salarial seja matéria reservada à discricionariedade do empregador, o Confea, como autarquia federal, não pode se descuidar de parâmetros mínimos de moralidade, economicidade e eficiência (TCU, Acórdão 773/2016 – Plenário).

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - DATA DE PAGAMENTO

Os salários dos empregados do CONFEA serão pagos até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, conforme art. 459 §1º da CLT.

Comentário: Mantido.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - QUEBRA DE MATERIAL

É vedado o desconto no salário do(a) empregado(a) no caso de quebra/dano de material de propriedade do CONFEA, excetuando-se as hipóteses de dolo ou culpa por parte do(a) empregado(a), devidamente comprovado, mediante processo administrativo que assegure ampla defesa e contraditório.

Comentário: Mantido.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DE DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O CONFEA adiantará o pagamento da primeira parcela da gratificação natalina – 13º salário, de fevereiro a outubro do ano civil, mediante requerimento formal do empregado até o último dia útil do mês anterior ao que se deseja receber o pagamento.

Parágrafo Primeiro - O empregado deverá requerer o adiantamento por meio de processo eletrônico, conforme modelo, prazos e encaminhamento estabelecidos pelo CONFEA.

Parágrafo Segundo – O valor referente ao adiantamento da 1ª parcela do 13º salário corresponderá a 50% do somatório do salário base mais vantagens pessoais (exceto gratificação de cargo em comissão em exercício) recebido pelo empregado no mês anterior ao pagamento.

Comentário: Mantido, com ajuste do montante a ser adiantado, que evita a base negativa em caso de exoneração de CLP no decorrer do exercício.

Análise jurídica: A cláusula foi de modo geral mantida na proposta do Confea, com o ajuste ficando a cargo apenas no montante a ser adiantado sob a justificativa de evitar “a base negativa em caso de exoneração de CLP no decorrer do exercício”. A proposta está devidamente justificada e em consonância com os postulados da economicidade e eficiência.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÕES

O Confea garantirá, em caso de substituição temporária de chefes, gerentes, superintendentes, chefe de gabinete e secretário executivo por afastamento igual ou superior a 5 (cinco) dias consecutivos, o pagamento ao empregado substituto do valor da diferença de salário e a gratificação do cargo em comissão pelo respectivo período.

Parágrafo único - A designação de substituição de cargo em comissão acontecerá mediante Portaria Administrativa, sendo vedada a acumulação de salários, ressalvado o direito de opção.

Comentário: Mantido. Ajustado texto para contemplar nova denominação dos cargos de livre provimento, conforme Portaria 79/2024 (quadro de pessoal).

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - HORA EXTRA

A jornada extraordinária será remunerada com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando executada de segunda a sexta-feira. O trabalho realizado aos sábados, domingos e feriados será remunerado com adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo do pagamento do repouso a que o empregado fizer jus.

Parágrafo Primeiro - A execução de qualquer hora extra é condicionada a convocação prévia pelo secretário executivo ou chefe gabinete ou superintendente, mediante formulário de Prorrogação de Jornada de Trabalho (PJT), formalizado no Sistema Eletrônico de Informações (SEI).

Parágrafo Segundo – A realização de horas excedentes sem convocação/autorização prévia formalizada por PJT ou Autorização de Banco de Horas é falta disciplinar e será objeto de apuração de responsabilidade do(a) gestor(a)

imediatamente e do(a) empregado(a).

Parágrafo Terceiro - As horas extras autorizadas mediante PJT aos sábados, domingos, feriados e as realizadas em viagens a serviço e seus respectivos deslocamentos, serão pagas em pecúnia, sendo vedada a negociação para fins de Banco de Horas.

Parágrafo Quarto - O CONFEA pagará adicional noturno de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

Comentário: Mantido. Ajustado texto para contemplar nova denominação de cargos de livre provimento conforme Portaria 79/2024 (quadro de pessoal).

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

Será concedido o auxílio-alimentação a todos os empregados, em pecúnia e de caráter indenizatório, no valor de R\$ x.xxx,xx (**valor a ser reajustado pelo INPC no período de maio/2023 a abril/2024**) mensal, inclusive durante as férias, licença maternidade/paternidade, licença médica ou por acidente de trabalho e demais licenças remuneradas previstas no Regulamento de Pessoal do Confea, retroativo a 1º de maio de 2024.

Parágrafo Primeiro - O Conselho descontará mensalmente de seus empregados o valor de R\$ 1,00 (um real) a título de participação.

Parágrafo Segundo - No caso de faltas injustificadas e outras licenças, o valor do auxílio alimentação será descontado do empregado no valor de R\$ xx,xx (**valor reajustado do caput dividido por 22**) por dia de ocorrência supramencionada.

Parágrafo Terceiro - No caso de admissão e demissão, será calculado R\$ xx,xx (**valor reajustado do caput dividido por 22**) por dia útil trabalhado.

Parágrafo Quarto - O Conselho pagará o valor do auxílio-alimentação ao empregado convocado para realização de horas extras aos sábados, domingos e feriados, quando a jornada extraordinária for igual ou superior a 6 (seis) horas.

Parágrafo Quinto – Em 1.º de maio de 2025 será aplicado o índice apurado do INPC referente ao período de 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025.

Parágrafo Sexto – Concluído o processo licitatório para contratação de empresa de fornecimento e gerenciamento de cartão alimentação, este benefício passará a ser concedido neste formato, no valor mensal de R\$ x.xxx,xx (**valor previsto no caput acrescido de 20%**).

Comentário: Considerando a recente decisão do Superior Tribunal de Justiça – STJ (documento anexo - SEI 0949574), que reconheceu a natureza salarial do auxílio-alimento pago em pecúnia, propõe-se a renovação da cláusula pré-existente quanto a concessão do benefício, com a ressalva de que o Confea passará, tão logo conclua o processo licitatório, a conceder o aludido benefício por intermédio de cartão alimentação.

Cabe observar que este formato beneficia o trabalhador, pois impede que a verba seja incluída na base de cálculo do imposto de renda, e o consequente desconto deste.

Alteração dos parágrafos segundo e quinto, com exclusão do desconto em viagem a serviço e alteração da forma de concessão do benefício, respectivamente; havendo a criação de um sexto parágrafo.

Análise jurídica: Sobre essa cláusula é importante anotar o entendimento do STJ por ocasião o julgamento do Recurso Especial Repetitivo n. 1.995.437 – CE, segundo o qual o auxílio alimentação, se pago em pecúnia, assume natureza salarial.

Considerando que o Confea promove o pagamento desse auxílio em pecúnia, de modo a adequar-se ao entendimento jurisprudencial mencionado, sugere-se que o Confea promova o ajuste na forma de pagamento para efetuar-lo via ticket alimentação, medida que, em princípio não implicaria em qualquer ilegalidade haja vista não se tratar de retirada ou mesmo diminuição do auxílio.

De todo modo, considerando a hipótese de que o Confea mantenha o pagamento em pecúnia, sugere-se que passe a considerar o valor pago a título de auxílio-alimentação como verba salarial e, assim, faça incidir nesse valor todos os reflexos legais, a exemplo do recolhimento do imposto de renda, FGTS, etc.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO-TRANSPORTE

O auxílio-transporte será concedido a todos os empregados do CONFEA e se destina a subsidiar as despesas com deslocamento no trajeto residência/trabalho/residência.

Parágrafo Primeiro - O CONFEA concederá auxílio-transporte, em pecúnia, no valor equivalente à tarifa do transporte coletivo público.

Parágrafo Segundo - Será devido o auxílio-transporte para as jornadas extraordinárias realizadas aos sábados, domingos e feriados.

Parágrafo Terceiro - Será descontado de cada empregado optante do benefício o valor correspondente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, sendo suportado pelo CONFEA o excedente.

Parágrafo Quarto - O valor correspondente ao auxílio-transporte pago nos dias em que houver percepção de diárias, auxílio-transporte ou ajuda de custo por ocasião de viagens a serviço será descontado em folha de pagamento em mês posterior ao pagamento.

Comentário: Mantido.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR E ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

O CONFEA concederá assistência médica e odontológica de abrangência nacional, na forma de plano de saúde de assistência médico-hospitalar e de plano de assistência odontológica, aos seus empregados, extensivo aos seguintes dependentes: cônjuges ou companheiros; filhos ou enteados solteiros de até 21 (vinte e um) anos de idade; e, filhos ou enteados de qualquer idade, quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho.

Parágrafo Primeiro - O CONFEA arcará com o valor equivalente a 99% (noventa e nove por cento) dos custos das mensalidades dos planos de saúde e odontológico dos empregados e respectivos dependentes com salário base até o padrão 29 do PCCS/2012 ou padrão que, eventualmente venha a substituí-lo em novo plano de cargos e salários.

Parágrafo Segundo - O CONFEA arcará com o valor equivalente a 96% (noventa e seis por cento) dos custos das mensalidades dos planos de saúde e odontológico dos empregados e respectivos dependentes com salário base entre o Padrão 30 e o Padrão 41 do PCCS/2012 ou padrão que, eventualmente, venha a substituí-lo em novo plano de cargos e salários.

Parágrafo Terceiro - O CONFEA arcará com o valor equivalente a 93% (noventa e três por cento) dos custos das mensalidades dos planos de saúde e odontológico dos empregados e respectivos dependentes com salário base a partir do Padrão 42 do PCCS/2012 ou padrão que, eventualmente, venha a substituí-lo em novo plano de cargos e salários.

Parágrafo Quarto - A exclusão do empregado (titular) nos planos de saúde e odontológico implica na exclusão automática de todos os seus dependentes.

Parágrafo Quinto - A adesão aos planos de saúde e odontológico é voluntária, observadas as regras de cumprimento de carência estabelecidas em contratos firmados pelo CONFEA e a prestadora de serviços.

Parágrafo Sexto - A exclusão dos filhos ou enteados solteiros dar-se-á de forma automática no mês em que completarem 21 (vinte e um) anos de idade.

Parágrafo Sétimo - É dever do empregado a comunicação de toda e qualquer alteração na relação de dependência prevista nesta cláusula.

Parágrafo Oitavo - Para fins de comprovação de casamento ou união estável, será exigida escritura pública declaratória lavrada em cartório, e, para os demais dependentes, a comprovação de parentesco.

Parágrafo Nono - O CONFEA não arcará com a contribuição patronal durante o período em que o empregado, eventualmente, estiver com seu contrato de trabalho suspenso, salvo nas hipóteses de auxílio-doença (previdenciário comum ou por acidente de trabalho) e licença-maternidade e paternidade.

Parágrafo Décimo - Nas situações não previstas no parágrafo anterior, o empregado poderá arcar com a parte patronal, desde que manifeste o interesse em permanecer utilizando a assistência médico-hospitalar e/ou odontológica enquanto perdurar o afastamento.

Parágrafo Décimo Primeiro - O inadimplemento contumaz da parcela devida pelo empregado, conforme a presente cláusula, por 3 (três) meses consecutivos, para aqueles em que haja impossibilidade de desconto em folha da referida parcela, acarretará, após notificação para pagamento não cumprida, a exclusão do empregado do plano de saúde contratado.

Parágrafo Décimo Segundo - No caso de suspensão do contrato de trabalho, nos termos do Parágrafo Nono, o CONFEA fica autorizado, quando do retorno do empregado, a proceder os devidos descontos em relação à participação do empregado no plano de saúde e odontológico.

Parágrafo Décimo Terceiro - Até que haja uma nova contratação de plano de saúde / odontológico, permanecem inalteradas as condições estabelecidas no ACT 2023/2024 para o custeio integral da diferença dos planos superiores, para o empregado e seus dependentes, cujos contratos estão vigentes ou venham a ser renovados / prorrogados durante a vigência deste Acordo.

Comentário: Acatado parcialmente o aditivo proposto pelo Sindecof (Processo SEI 00.001686/2023-51 – 0918520), com ajuste da condição de custeio das mensalidades e do pagamento integral pelo empregado optante dos planos superiores da diferença para o plano básico, conforme os contratos vigentes.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-FUNERAL

O CONFEA pagará auxílio-funeral, na forma de reembolso, em caso de falecimento do(a) empregado(a), hipótese em que será pago ao(s) seu(s) familiar(es), ou, em caso de falecimento de cônjuge ou companheiro(a), ascendente ou descendente até o 2º grau, enteado(a) ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica, a ser recebido pelo(a) próprio(a) empregado(a).

Parágrafo Primeiro – O auxílio funeral será concedido no valor máximo equivalente a duas vezes o valor do Padrão 1 da Tabela Salarial do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS/2012), em caráter indenizatório.

Parágrafo Segundo - Para fazer jus à percepção do auxílio-funeral, o(a) empregado(a) deverá comprovar o vínculo relacional e o pagamento dos custos incorridos, mediante apresentação do documento fiscal ou cupom fiscal original.

Parágrafo Terceiro - Para recebimento do auxílio-funeral o(a) requerente deverá protocolar o requerimento com a devida instrução, no prazo máximo de até 90 (noventa) dias a contar do falecimento.

Comentário: Acatado parcialmente. Alteração de 1,5X para 2X o valor do padrão, ajuste de texto.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO

O CONFEA concederá auxílio-educação, na forma de reembolso, para subsidiar as despesas com ensino de filhos, enteados ou dependentes legais dos empregados.

Parágrafo Primeiro - O auxílio-educação será concedido no valor de até 20% (vinte por cento) do Padrão 01 da Tabela Salarial do Plano de Cargos, Carreiras e Salários-PCCS/2012, para cada filho, enteado ou dependente legal, regularmente matriculado em instituição particular de ensino infantil, fundamental ou médio, a partir de seis meses de idade até o fim do ano letivo em que completar 18 (dezoito) anos de idade

Parágrafo Segundo - Caso o estudante seja pessoa com deficiência, conforme definido pela Lei nº 13.146/2015, o limite de concessão do auxílio, conforme o parágrafo anterior, se estende até completar a idade de 24 (vinte e quatro) anos.

Parágrafo Terceiro - O auxílio-educação será concedido somente ao empregado, sendo devido a partir do mês seguinte ao preenchimento da adesão ao benefício e declaração escrita de que o empregado, cônjuge, companheiro ou responsável não recebe tal benefício de outro empregador.

Parágrafo Quarto - O auxílio-educação será concedido mediante comprovação de matrícula e de pagamento da mensalidade.

Parágrafo Quinto - A comprovação de matrícula dar-se-á quando do preenchimento de adesão ao benefício, com a apresentação do Contrato de Prestação de Serviços Educacionais, assinado pelas partes, a cada ano letivo ou a cada mudança de instituição de ensino.

Parágrafo Sexto - Deverá figurar como contratante o empregado, cônjuge, companheiro(a) ou responsável legal.

Parágrafo Sétimo - A comprovação de pagamento dar-se-á mensalmente, com a apresentação do comprovante de efetivação da transação de pagamento (transferência bancária, cupom fiscal, PIX, cartão de crédito, etc.), acompanhado de boleto ou documento contendo os dados da mensalidade quitada (valor, data de vencimento, recebedor, etc.) ou de declaração/recibo emitida pela instituição de ensino atestando a quitação da parcela.

Parágrafo Oitavo - O empregado deverá apresentar o comprovante de pagamento até o 5º (quinto) dia útil de cada mês para receber o reembolso na mesma competência. Nos casos de parcelamento em cartão de crédito, o empregado deverá apresentar uma declaração de quitação do fornecedor e, caso tenha havido inadimplência, o valor respectivo do auxílio será descontado em folha de pagamento.

Parágrafo Nono - O empregado poderá solicitar o reembolso único de todo o ano escolar corrente até o dia 15 de dezembro, a ser pago no mês de janeiro do ano subsequente, considerando o valor praticado no mês da parcela requerida, salvo a última mensalidade do exercício que, caso vença no mês de dezembro, poderá ser entregue, impreterivelmente, até o 5º dia útil do mês de janeiro do ano subsequente.

Parágrafo Décimo - O auxílio-educação é anual e se restringe a 12 (doze) mensalidades, não sendo devido no caso de matrícula, uniforme, material escolar, alimentação, aulas de reforço, atividades extracurriculares, dentre outras despesas.

Parágrafo Décimo Primeiro - Aos empregados que apresentarem pagamento integral da anuidade escolar será necessário apenas uma única comprovação e o reembolso será feito mensalmente, respeitando o limite fixado no caput.

Parágrafo Décimo Segundo - O auxílio-educação não abrange os empregados que tenham seu contrato de trabalho suspenso, salvo nas hipóteses de auxílio-doença (previdenciário comum ou por acidente de trabalho), greve e licença-maternidade e paternidade, desde que cumpridos todos os requisitos.

Parágrafo Décimo Terceiro - A condição de enteado será comprovada mediante apresentação da Certidão de Nascimento e Certidão de Casamento ou Escritura Pública de União Estável do empregado com o(a) outro(a) genitor(a).

Parágrafo Décimo Quarto - A dependência legal será comprovada mediante apresentação de termo de guarda ou tutela judicial ou documento judicial equivalente, ou documento que comprove a dependência perante a Receita Federal ou Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS.

Comentário: Mantido.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

O CONFEA concederá aos empregados o benefício de complementação da Previdência Complementar – TECNOPREV, da Caixa de Assistência dos Profissionais da Engenharia e Agronomia – MÚTUA, cujas regras constarão no referido programa e obedecerão aos parâmetros do art. 202 da Constituição Federal e da Lei Complementar 108/2001.

Parágrafo Primeiro - O benefício será concedido de forma complementar e paritária, ou seja, a cada R\$ 1,00 (um real) depositado pelo empregado, o Confea fará o depósito de R\$ 1,00 (um real), até o limite mensal de R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais).

Parágrafo Segundo - A contribuição patronal somente será devida quando a parcela depositada pelo empregado for descontada em sua folha de pagamento.

Parágrafo Terceiro - O Confea não arcará com o patrocínio patronal durante o período em que o empregado eventualmente estiver com seu contrato de trabalho suspenso, salvo no caso de concessão de auxílio-doença por acidente de trabalho, hipótese na qual o benefício será mantido durante os primeiros 60 (sessenta) dias de afastamento, greve, licença maternidade ou paternidade.

Parágrafo Quarto - Nos casos do parágrafo anterior, o empregado terá a opção de manter sua contribuição juntamente à Mútua, hipótese na qual não haverá o patrocínio patronal.

Parágrafo Quinto – Em 1º de maio de 2025, será aplicado o índice apurado do INPC referente ao período de 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025 para reajuste do valor da contribuição paritária estabelecido no Parágrafo Primeiro.

Comentário: Mantido o formato, com aumento para R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais), refletindo um reajuste acima da estimativa do INPC. O valor passou de R\$ 794,00 para R\$ 850,00 refletindo um reajuste total que gira na casa de 7%. Para 2025 o reajuste será pelo INPC.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados do quadro permanente deverão ocorrer mediante Processo Administrativo Disciplinar, observadas analogamente as disposições da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

Parágrafo Único – Nos casos de abertura de Processo Administrativo Disciplinar para apuração de responsabilidade que possa implicar demissão de empregado do quadro permanente por justa causa, o CONFEA notificará ao SINDECOF-DF da abertura do devido processo administrativo.

Comentário: Mantido.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA OU INCENTIVADA

O Confea poderá instituir, no prazo de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada aos seus empregados, nos termos e com os efeitos do artigo 477-B da Consolidação das Leis do Trabalho.

Comentário: Mantido.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPENSA DE AVISO PRÉVIO

O(a) empregado(a) que solicitar demissão, em razão da obtenção de novo emprego, desde que devidamente comprovado, poderá, também, requerer a dispensa do aviso prévio, hipótese na qual o CONFEA ficará igualmente desonerado do pagamento do prazo remanescente do aviso prévio.

Comentário: Mantido.

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

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSÉDIO MORAL

O CONFEA se compromete a coibir a prática do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Em caso de denúncia, o CONFEA procederá conforme normativo interno específico aprovado em outubro/2019 (Portaria nº 297/2019, referendada pela Decisão CD-200/2019) e Portaria nº 304/2020, que aprovou o Manual de Prevenção ao Assédio e à Discriminação no âmbito do CONFEA.

Comentário: Mantido.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - NEGOCIAÇÕES INDIVIDUAIS FRENTE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As negociações de trabalho individuais não poderão versar sobre o previsto em ACT.

Comentário: Mantido.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - TELETRABALHO

O CONFEA poderá implantar o sistema de teletrabalho, mediante regulamentação interna.

Comentário: Mantido.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

O Confea manterá Banco de Horas, que funcionará conforme as normas especificadas nos seguintes parágrafos:

Parágrafo primeiro - As horas que excederem à 8ª ou 5ª hora diária, conforme jornada contratual e registro de ponto/controle de jornada, que não se enquadrarem nas previsões da Cláusula Oitava deste instrumento, e forem autorizadas, formalmente, pela chefia imediata, comporão o saldo de Banco de Horas.

Parágrafo segundo - O Banco de horas poderá ser utilizado para compensar as horas de trabalho excedentes ao horário contratual, com eventuais necessidades de ausências e/ou atraso do funcionário, devidamente autorizadas pelo seu superior, por motivos particulares, limitadas a 3x (três vezes) a jornada de trabalho por dia.

Parágrafo terceiro - As eventuais necessidades de ausência e/ou atraso ocorridos no mês, poderão ser lançadas diretamente do Banco de Horas a cada mês, limitada a compensação mensal a 3x (três vezes) a jornada de trabalho diária.

Parágrafo quarto - As faltas e atrasos que excederem ao limite estipulado no parágrafo anterior será objeto de desconto salarial.

Parágrafo quinto - As ausências e/ou atrasos deverão ser previamente comunicadas a chefia imediata, sob pena de ser considerada falta injustificada.

Parágrafo sexto - As horas creditadas em Banco de Horas não sofrerão a incidência do percentual de hora extra previsto na Cláusula Oitava deste Acordo Coletivo, sendo de 1/1.

Parágrafo sétimo - As horas que excedam os limites da jornada contratual diária serão registradas no respectivo controle de horário individualizado, cujo acesso será garantido ao funcionário.

Parágrafo oitavo - O saldo de banco de horas deverá ser objeto de monitoramento e gestão da chefia imediata do empregado, a fim de se evitar o acúmulo excessivo de débito e crédito, com limite prudencial de até 3x (três vezes) a jornada de trabalho diária.

Parágrafo nono - Para compensar as horas contidas no saldo do banco de horas do funcionário, considerando o disposto no parágrafo anterior, o Conselho, através do gestor imediato poderá agendar folgas individuais, redução/aumento no início ou término da jornada, prorrogação de férias, dias pontes para compensação de feriados, desde que previamente informado ao funcionário.

Parágrafo décimo - O fechamento dos créditos e débitos de horas de cada empregado será efetuado a cada 6 (seis) meses, nos seguintes períodos: a) 01 de maio a 31 de outubro – apuração em novembro do ano corrente. b) 01 de novembro a 30 de abril do ano seguinte – apuração no mês subsequente.

Parágrafo décimo primeiro - Na hipótese do funcionário contar com crédito ou débito em horas de trabalho, no final do período referenciado nas alíneas “a” e “b” do parágrafo anterior, o Conselho efetuará o pagamento do saldo de horas (com os devidos reflexos) ou o desconto das horas não compensadas, nos termos deste Acordo Coletivo.

Parágrafo décimo segundo - O Conselho disponibilizará ferramenta/sistema para controle de horas de trabalho pelo corpo funcional que conterà demonstrativo claro indicando os créditos e débitos mensais de cada funcionário.

Parágrafo Décimo terceiro - Na ocorrência de rescisão contratual, o saldo credor do banco de horas do funcionário será pago no prazo legalmente estabelecido para quitação das verbas rescisórias, assim como, o saldo de horas a débito do funcionário serão descontadas dos créditos rescisórios.

Parágrafo Décimo quarto - Não haverá desconto do auxílio alimentação nos dias em que o funcionário folgar usando banco de horas.

Parágrafo Décimo Quinto - Fica vedada a realização de horas excedentes para crédito em banco de horas durante o período em regime de trabalho remoto.

Comentário: Mantido.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SISTEMA ALTERNATIVO DE REGISTRO DE PONTO

O registro do ponto, inclusive para atividades externas à Sede do CONFEA, poderá ser realizado por sistema alternativo de registro eletrônico, com georreferenciamento, mediante utilização de aplicativo para dispositivos móveis (celular) devidamente autorizado pelo CONFEA, sem prejuízo de outros controles formais disponibilizados pelo CONFEA.

Comentário: Mantido, com ajuste do texto.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

O CONFEA concederá as férias dos empregados de acordo com as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Parágrafo Primeiro - É garantido o fracionamento das férias a todos os empregados, desde que requerido no momento do agendamento, via ferramenta web de uso da unidade de administração de pessoal, 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.

Parágrafo Segundo - O agendamento de férias deverá ser feito com antecedência de no mínimo 40 (quarenta) dias em relação ao início do gozo, de acordo com formulários e procedimentos fixados pela unidade de administração de pessoal.

Parágrafo Terceiro - O reagendamento de férias, que deve se dar de forma excepcional e justificada, deverá ser feito com antecedência de no mínimo 40 (quarenta) dias em relação ao início das férias previamente agendadas, ressalvando-se as situações de caso fortuito ou de força maior, em especial nos nascimentos de filhos e casos de doença, nas quais esse período poderá ser menor.

Parágrafo Quarto – As férias devem ser agendadas integralmente, ou seja, 30 dias (parcelados ou não, com ou sem abono pecuniário), com intervalo mínimo de 40 (quarenta) dias entre o fim de um período de gozo e o início do novo período de gozo.

Parágrafo Quinto – A marcação de férias só se concretiza após manifestação da unidade de administração de pessoal.

Comentário: Mantido, com redução do prazo de 50 para 40 (quarenta) dias e adaptação do texto quanto a nomenclatura da unidade de pessoal.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA LUTO

Conceder-se-á licença luto ao(à) empregado(a) em decorrência do falecimento de cônjuge ou companheiro(a), ascendentes, descendentes e enteados, irmãos e pessoas que vivam sob sua dependência econômica, conforme legislação tributária, ou sob sua guarda ou tutela.

Parágrafo Primeiro - Nas hipóteses relacionadas no *caput*, o(a) empregado(a) terá o direito de se ausentar do trabalho, sem prejuízo de sua remuneração, por até 5 (cinco) dias úteis consecutivos, contados da data do óbito.

Parágrafo Segundo – O(A) empregado(a) terá que apresentar ao CONFEA a Certidão de Óbito, em prazo de até 2 (dois) dias, contados da data de retorno ao trabalho.

Parágrafo Terceiro – A não apresentação da Certidão de Óbito no prazo estabelecido no parágrafo anterior acarretará em desconto dos dias não trabalhados.

Comentário: Acatado parcialmente, mantidos os prazos e critérios de parentesco / relacionamento do ACT vigente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade será de 20 (vinte) dias, a contar da data do parto/adoção, mediante comprovação por meio da certidão de nascimento / decisão judicial, que deverá ser entregue em até 5 (cinco) dias após o evento.

Comentário: Mantido. Ajuste no texto.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE

O CONFEA concederá licença maternidade pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, por ocasião de nascimento de filhos ou adoção.

Parágrafo Único – O CONFEA concederá a redução em 1 (uma) hora da jornada diária de trabalho, no período entre o retorno da licença maternidade até a criança completar 12 (doze) meses de vida, a fim de possibilitar o aleitamento materno ou situação que exija o acompanhamento da saúde do(a) filho(a).

Comentário: Acatada a redação do sindicato com ajustes.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO DE COMPARECIMENTO, AFASTAMENTO E/OU ACOMPANHAMENTO

É permitido aos empregados do CONFEA a apresentação de atestados/declarações de comparecimento a consultas e exames médicos e odontológicos, incluindo-se também os oriundos de psicólogos, fisioterapeutas, nutricionistas, fonoaudiólogos e educação precoce, sem prejuízo de sua remuneração e benefícios, desde que contenham expressamente o período (matutino ou vespertino), que deverá ser apresentado à unidade responsável pela administração de pessoal no prazo de até 3 (três) dias úteis após a data de emissão do atestado.

Comentário: Mantido.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS DE ACOMPANHAMENTO DE FAMILIAR ENFERMO

É permitido aos empregados do CONFEA a falta ao trabalho para acompanhamento de familiar enfermo, sem prejuízo de sua remuneração, por um período de 15 (quinze) dias úteis ao ano (ou horas equivalentes), consecutivos ou não e não cumulativos para o seguinte, mediante comprovação.

Parágrafo Primeiro – Considera-se familiar para este fim: I – Cônjuge ou companheiro legalmente equiparado; II – Genitores; III – Filhos e/ou enteados; e IV – Dependentes legais.

Parágrafo Segundo – Entende-se por comprovação a declaração do médico de que é indispensável o acompanhamento familiar ao enfermo.

Parágrafo Terceiro – O empregado deverá comunicar o afastamento à unidade responsável pela administração de pessoal no prazo máximo de 02 (dois) dias contados a partir do início do afastamento, por telefone ou e-mail.

Parágrafo Quarto – O empregado deverá apresentar a declaração médica à unidade responsável pela administração de pessoal, com o visto da chefia imediata, no prazo máximo de 02 (dois) dias úteis contados a partir do retorno ao trabalho.

Parágrafo Quinto - Situações excepcionais serão analisadas pelo CONFEA mediante requerimento do funcionário.

Comentário: Mantido.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROGRAMA DE VACINAÇÃO

O Confea manterá programa de vacinação contra gripe, a ser realizado por empresa especializada, em época própria, voltada para todos os seus empregados.

Parágrafo único. Poderá ser adotada pelo Confea, alternativamente, a política de reembolso do valor da vacina, no caso em que deverão ser observados os seguintes procedimentos e diretrizes:

O CONFEA definirá o valor máximo a ser reembolsado ao empregado através de cotação do preço médio de mercado obtido através de pesquisa realizada pela GRH;

O empregado deverá apresentar nota fiscal/recibo com carimbo do CNPJ da vacina em nome do Confea;

O reembolso será realizado na folha de pagamento subsequente ao mês de apresentação da nota fiscal/ recibo com carimbo do CNPJ;

O reembolso é válido somente para a vacinação de empregados, não contemplando dependentes.

Comentário: Mantido.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

Sempre que se fizer necessário, o CONFEA garantirá acesso às suas dependências para distribuição de boletins, mensagens convocatórias e efetuar sindicalizações, desde que observados os normativos internos do CONFEA. Da mesma forma, fica mantida a possibilidade, sob consulta, da realização de reuniões com os funcionários, nas salas de reuniões e plenário do Conselho.

Comentário: Mantido.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os empregados que exerçam funções de dirigente sindical, representantes do SINDECOF-DF, serão liberados do serviço pelo período máximo 24 (vinte e quatro) horas a cada mês, sem prejuízo remuneratório - para todos os dirigentes e não cumulativas - a fim de exercerem suas atividades sindicais, no que concerne às reuniões na SRTEDF, às Assembleias Gerais da categoria, às reuniões do SINDECOF, aos Congressos da FENASERA e às negociações realizadas nas entidades, conselhos ou ordens.

Parágrafo Primeiro - As liberações a que se refere a presente cláusula somente ocorrerão mediante requerimento ao CONFEA, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

Parágrafo Segundo - O SINDECOF manterá o Confea atualizado em relação aos dirigentes sindicais que fazem parte do seu quadro conforme determina a legislação vigente.

Parágrafo Terceiro - Os dirigentes e filiados quando eleitos como dirigentes, delegados ou observadores serão liberados para participarem do Congresso da FENASERA independente das horas previstas no caput desta cláusula, sem ônus para o Sindicato ou FENASERA e sem prejuízo de salários, encargos, benefícios, gratificações, contrato de trabalho, Plano de Cargos, Carreira e Salários - PCCS, Acordos Coletivos de Trabalho e demais vantagens do cargo que exercia na época da liberação ou que venha a exercer caso o cargo tenha sido modificado sendo este equivalente ao que exercia.

Comentário: Mantido.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL

O CONFEA efetuará desconto na folha de pagamento dos empregados sindicalizados, no valor correspondente ao percentual aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária, em conformidade com o estatuto do SINDECOF-DF, a título de mensalidade sindical, mediante autorização expressa dos mesmos.

Parágrafo Único - As quantias descontadas serão repassadas ao SINDECOF-DF em até 05 (cinco) dias úteis após o pagamento dos salários, juntamente com a relação nominal dos empregados e os respectivos valores individuais.

Comentário: Mantido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Será descontado dos(as) empregados(as) do CONFEA, a título de contribuição assistencial, o valor equivalente a 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre o salário-base corrigido, limitado a R\$ 100,00 (cem reais), descontados em única parcela anual, a partir do mês da assinatura deste ACT ou na data-base, quando o ACT possuir vigência de 2 anos, em favor do Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal (SINDECOF/DF), bem como daqueles que forem admitidos posteriormente, conforme decidido pela categoria em assembleia geral extraordinária.

Parágrafo Primeiro - As quantias descontadas em folha serão repassadas ao Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal - SINDECOF-DF em até 5 (cinco) dias úteis após o pagamento dos salários. O depósito deverá ser efetuado na Agência 0002, Conta Corrente nº 3919-0 da Caixa Econômica Federal, sendo encaminhados ao SINDECOF-DF a relação nominal dos empregados e os respectivos valores individuais descontados juntamente com o comprovante de depósito (STF no RE 189.960-SP, ARE 1.018.459 e o que dispõem o art. 89, IV, da CF e os artigos 413 e 562, "e" da CLT).

Parágrafo Segundo - O direito de oposição é garantido a todos os empregados, a qualquer tempo e por qualquer meio, inclusive por notificação direta à unidade de administração de pessoal do CONFEA.

Comentário: Acatado parcialmente. Parcela única anual e garantia do direito de oposição a qualquer tempo, conforme decisão do STF.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONVÊNIOS E OUTROS DESCONTOS AUTORIZADOS

O CONFEA efetuará descontos em folha de pagamento de empréstimos financeiros e outros descontos relativos a convênios celebrados entre o SINDECOF-DF e outras entidades prestadoras de serviços, bem como desconto da mensalidade da ASC, nos valores apresentados mediante a autorização expressa do empregado interessado.

Parágrafo Primeiro - Os empréstimos financeiros não ultrapassarão 30% (trinta por cento) da remuneração disponível e o total dos descontos das consignações voluntárias não ultrapassará 45% (quarenta e cinco por cento) do valor da remuneração disponível, conforme Lei nº 14.509/2022.

Parágrafo Segundo – Para os fins previstos nesta cláusula, os credores informarão mensalmente ao CONFEA os valores a serem descontados, ficando sob sua responsabilidade o controle desses pagamentos.

Parágrafo Terceiro – O SINDECOF-DF e a ASC encaminharão à unidade de administração de pessoal a relação mensal contendo o nome dos respectivos sindicalizados e associados para fins de desconto em folha de pagamento até o 5º (quinto) dia útil de cada mês.

Comentário: Mantido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO

Durante a vigência deste acordo, o CONFEA promoverá estudos de melhoria de ações para inclusão, acessibilidade e comunicação para empregado com deficiência.

Comentário: Mérito acatado, com proposta de texto adaptado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO EM COMISSÕES COM REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

Havendo a constituição de Comissões nas quais o CONFEA solicite a indicação de representantes dos empregados, será garantida a indicação dos mesmos em assembleia do SINDECOF-DF.

Comentário: Mantido.

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÃO FINAL

Eventuais temas e pontos não acordados no presente Acordo Coletivo de Trabalho poderão ser objeto de negociações complementares, com aditivos ao ACT, ou até mesmo mediação, ou dissídio coletivo havendo concordância o comum acordo entre as partes, conforme §2º do artigo 114 da Constituição Federal.

Comentário: Mantido.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES

Fica estabelecida multa por cláusula descumprida do presente ACT no valor de R\$ 1.250,00 (mil duzentos e cinquenta reais), a ser paga pela parte que a(s) descumpriu e em favor da parte contrária.

Comentário: Mantido.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS E SINDICAIS

~~Não havendo novo Acordo Coletivo de Trabalho para os próximos períodos e em decorrência das negociações para um novo ACT, continuarão em vigor as Cláusulas Sociais e Sindicais estabelecidas neste Acordo Coletivo, até que novo instrumento seja firmado.~~

Comentário: Excluir. Matéria definida em lei.

Análise jurídica: No que tange à previsão de que não havendo novo acordo coletivo as cláusulas do anterior permaneceriam em vigor, está correta a observação do Confea na análise preliminar em que sugere excluir a matéria.

Isso, porque o STF, por ocasião da **ADPF 323/DF**, de relatoria do min. Gilmar Mendes, declarou a inconstitucionalidade da Súmula 277 do TST e também das interpretações no sentido de que o § 2º do art. 114 da Constituição Federal autorizaria a aplicação do princípio da ultratividade de normas de acordos e convenções coletivas.

É dizer, o Supremo Tribunal Federal declarou a inconstitucionalidade da aplicação aos acordos coletivos do princípio da ultratividade. Por essa razão que a cláusula trigésima-sétima do ACT vigente não deve ser replicada no novo acordo coletivo haja vista sua inconstitucionalidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CASOS OMISSOS

Os assuntos não previstos em Lei e no Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser acordados entre o CONFEA E O SINDECOC-DF por meio de Termos Aditivos ao presente ACT.

Comentário: Mantido.

Considerando que por meio do Despacho GAP 0950907, de 22 de abril de 2024, a Gerência de Administração de Pessoas - GAP encaminhou os autos ao Conselho Diretor - CD, nos seguintes termos:

Em tempo, reencaminhamos a consolidação da proposta para o Acordo Coletivo de Trabalho de 2024 do Confea, uma vez que foi identificada no arquivo 0949689 a necessidade de ajuste no texto das cláusulas primeira e terceira (Vigência e Data-Base e Reposição Salarial, respectivamente), visto que o parágrafo único acerca da aplicação do índice de reajuste em 2025 deve constar da cláusula terceira e não da primeira. No mesmo sentido, foi ajustada a cláusula décima primeira (Assistência Médico-Hospitalar e Assistência Odontológica), com a exclusão da citação equivocada do termo "básico" no *caput* da cláusula, em consonância com a análise preliminar 0946618.

Pelo exposto, encaminhamos o arquivo 0950905 (Informação 14), com os ajustes relatados neste, sendo mantido o inteiro teor das demais cláusulas presentes originalmente na Informação 13.

Sendo estas as considerações a serem apresentadas para o momento, nos colocamos a disposição para as demais informações que se fizerem necessárias.

Considerando que por meio da Decisão CD 71 (1000946), de 10 de julho de 2024, o Conselho Diretor acolheu, com ajustes, o Despacho SAF 0994812, de 02 de julho de 2024, ensejando na aprovação de Contraproposta de Acordo Coletivo de Trabalho no âmbito do Confea; revogou a Decisão CD 45 (0952234), de 23 de abril de 2024; e restituiu os autos ao Gabinete - GABI, para as providências e comunicações pertinentes;

Considerando que por meio do Ofício 506 (1003496), de 12 de julho de 2024, o Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal - Sindecof/DF foi cientificado acerca da Decisão CD 71 (1000946), de 10 de julho de 2024;

Considerando que por meio do Ofício 195/2024 Sindecof-DF (1010478), de 25 de julho de 2024, o Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal - Sindecof/DF informou acerca da Convocação de Assembleia Geral Extraordinária prevista para ocorrer no dia 01 de agosto de 2024, tendo como pauta a Contraproposta de Acordo Coletivo de Trabalho objeto da Decisão CD 71 (1000946), cuja data foi alterada para o dia 05 de agosto de 2024, conforme o Ofício 198/2024 (1012720), de 29 de julho de 2024;

Considerando que por meio do Ofício 220/2024 (1029500), de 26 de agosto de 2024, o Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal - Sindecof/DF formalizou *PROPOSTA DE ACT 2024/2025 aprovada na Assembleia Extraordinária, realizada no dia 05 de agosto de 2024, subdividida em 3 (três) iten, em decorrência do debate e da discussão da Contraproposta do Confea, formalizada pela DECISÃO CD Nº 71/2024*, a qual foi encaminhada à Superintendência Administrativa e Financeira - SAF, para as pertinentes instruções técnica e jurídica, consoante o Despacho CD 1055674, de 02 de outubro de 2024;

Considerando que por meio do Ofício 287/2024 (1074754), de 01 de novembro de 2024, o Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal - Sindecof/DF encaminhou (1074754) *minuta de texto do Acordo Coletivo de Trabalho 2024-2025, conforme reuniões realizadas com representantes do CONFEA e aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária ocorrida no dia 01 de novembro de 2024*;

Considerando que por meio do Despacho SAF 1074765, de 01 de novembro de 2024, a Superintendência Administrativa e Financeira - SAF encaminhou os autos à Advocacia Geral do Sistema - AGS para análise jurídica acerca da *minuta de texto do Acordo Coletivo de Trabalho 2024-2025, conforme reuniões realizadas com os representantes do CONFEA e aprovadas pela Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 01 de novembro de 2024*;

Considerando que por meio do Parecer 5 (1075298), de 04 de novembro de 2024, o Setor de Advocacia Judicial - Adjud manifestou-se nos seguintes termos:

1. HISTÓRICO

A Superintendência Administrativa e Financeira solicita-nos manifestação jurídica sobre a proposta de Acordo Coletivo de Trabalho – ACT de autoria do Sindicato da categoria dos empregados SINDECOC/DF, protocolizada no Confea no dia 19 de março de 2024, por meio do ofício nº 051/2024-PRES do Sindecof 0931977).

É o brevíssimo relatório, passa-se à análise:

2. ANÁLISE JURÍDICA

2.1. A possibilidade de negociação coletiva no âmbito dos Conselhos de Fiscalização.

A entidade sindical propõe a negociação dos direitos trabalhistas nos termos do § 1º do 611 da CLT. A esse propósito, é sabido que o STF possui entendimento em sede de controle concentrado de constitucionalidade, no sentido de que aos empregados de Conselhos se aplica a CLT e não o regime estatutário da Lei n 8.112/1990 (v. ADC 036, ADI 5367 e ADPF 0367).

Também o TCU possui diversos acórdãos nos quais autoriza a negociação coletiva por parte dos conselhos de fiscalização, a exemplo do Acórdão 773/2016 – Plenário, no qual, reconhecendo a legitimidade dessa forma de negociação, apenas determinou que o Conselho em questão procedesse com parcimônia, atendendo não apenas para o princípio da legalidade, mas também para a realidade de mercado. Trata-se, ademais, de prática administrativa adotada pelo Confea há muitos anos.

Ressaltamos, apenas, a necessidade de submissão do tema ao Conselho Diretor nos termos do inc. XXXIX do art. 55 do Regimento Interno do Confea.

2.2. Os limites da negociação coletiva tendo em conta a natureza jurídica autárquica do Confea.

Considerando o já mencionado Acórdão 773/2016 – Plenário, do TCU, é importante que o Conselho avalie a razoabilidade das propostas *“sem olvidar da natureza pública dos recursos, e levando em conta, como visto, a legislação trabalhista, os parâmetros de mercado – os quais devem estar devidamente comprovados, não apenas alegados – e os princípios administrativos.”*

Desse modo, conforme já dito na Informação 20 ADJUD (0948332), o Confea deve adotar como parâmetros mínimos a orientar a gestão de seu quadro de pessoal, os princípios da moralidade, razoabilidade, economicidade e eficiência.

2.3. Da análise jurídica das cláusulas apresentadas pelo Sindicato.

Feitas tais observações, passa-se à análise das cláusulas que constam da contraproposta aprovada pela Assembleia Geral (1074757), conforme informado no ofício Sindecof 287/2024 (1074754).

Vejamos:

Sobre o tempo de vigência proposto:

O Sindicato propõe o período de 1 (um) ano para a vigência do novo ACT. Cabe consignar que, nos termos da CLT, o prazo máximo permitido é de até 2 (dois) anos, nos termos do § 3º, do art. 614. Assim, não resta dúvida que a proposta atende ao quanto disposto na Lei. Por esta razão, não há divergência jurídica quanto ao proposto.

Sobre a reposição salarial:

O reajuste salarial é matéria reservada à discricionariedade do gestor, devendo atentar-se, no entanto, para as orientações do Acórdão 773/2016 – Plenário, do TCU. *“d) realização de pesquisa de mercado, em entidades congêneres, com vistas à comparação das vantagens econômicas com a realidade salarial do mercado, incluindo-se todos os adicionais e vantagens oferecidas.”*

No que tange à possibilidade de se conceder aumento salarial acima da inflação, ou seja, ganho real, alerta-se ao gestor que apesar de não ser vedado, o ato deve ser fundamentado e comedido, conforme indicado no acórdão do TCU citado acima *“d) realização de pesquisa de mercado, em entidades congêneres, com vistas à comparação das vantagens econômicas com a realidade salarial do mercado, incluindo-se todos os adicionais e vantagens oferecidas;”*

A proposta é de reajuste de 4,95%, sendo que 3,23% seria a título de reposição da inflação no período de (maio/2023 a abril/2024) e 1,72% (um virgula setenta e dois por cento) de ganho real. Em nosso sentir, o ganho real se mostra comedido e não exorbitante, porquanto nos últimos 4 (quatro) anos o Confea não concedeu qualquer aumento real aos empregados e o último, em 2019, antes da pandemia ocasionada pela Covid-19 fora de apenas 1%, muito embora o Confea seja superavitário. Do mesmo modo, ainda há previsão orçamentária para fazer frente ao reajuste de até 5%, nos termos da informação 6 GOC (0949018).

Por essas razões e sob o prisma estritamente jurídico, não há divergência quanto à reposição proposta.

Sobre a data de pagamento e quebra de material

Não se vislumbra da proposta alterações jurídicas significativas em relação à redação da cláusula já existente.

Acerca do adiantamento do décimo terceiro salário

É proposto uma alteração, em relação ao pagamento do adiantamento da primeira parcela do 13º salário, seja aos empregados efetivos que ocupam cargos de livre provimento, seja aos empregados comissionados não efetivos. Basicamente, pretende-se criar um período de “carência” de 6 meses, de exercício no cargo/função, para que o empregado possa fazer jus ao montante integral estipulado no caput da cláusula que trata da antecipação da primeira parcela do 13º que corresponde a 50% da remuneração.

A medida proposta é salutar e resguarda a gestão do Confea no caso de exoneração precoce de empregado efetivo ou não que desempenha função gratificada ou ocupa cargo em comissão. Com efeito, do ponto de vista jurídico a proposta é benéfica ao Confea e gera segurança jurídica para ambas as partes.

Acerca das substituições

Não havendo alterações significativas em relação à cláusula correspondente do ACT anterior, não havendo objeções do ponto de vista jurídico.

Sobre a hora extra

Do cotejo da cláusula vigente com a contraproposta apresentada não se verifica alteração jurídica relevante, razão pela qual estamos de acordo à proposta.

Acerca do auxílio alimento

Conforme se pode verificar das razões articuladas na manifestação jurídica anterior (0948332), esta ADJUD já havia recomendado a alteração na forma de concessão do benefício, de pecúnia para ticket, tendo em vista a vedação legal e entendimento consolidado do STJ.

Verifica-se que a proposta vai ao encontro da recomendação jurídica, isto é, após a contratação de empresa, será alterado a forma de pagamento do auxílio-alimentação, passando a ser pago na forma de cartão-alimentação, por meio de empresa conveniada, deixando de fazê-lo em dinheiro. Assim, entende-se como atendida a recomendação jurídica.

Consta ainda que forma de pagamento do auxílio-alimentação será encaminhado a dissídio coletivo, em comum acordo pelas partes. O que está de acordo a previsão constitucional do citado mecanismo, nos termos do artigo 114, parágrafo 2º da CF/88.

Quanto ao reajuste concedido sobre o auxílio-alimentação entende-se que é matéria reservada à discricionariedade do gestor, muito embora, de forma excepcional, nesta negociação, o aumento concedido acima da inflação se justifica no fato de que há anos o Confea vinha pagando o auxílio em pecúnia, ocasionando fragilidade tributária. E a partir de agora, com o incentivo dado, passará a pagar por meio de cartão, em alinhamento ao entendimento do STJ, estancando assim eventual passivo.

Razão pela qual do ponto de vista jurídico a proposta é positiva.

Sobre o auxílio-transporte

Não havendo alterações significativas em relação à cláusula correspondente do ACT anterior, do ponto de vista jurídico, não há objeções.

Sobre assistência médico-hospitalar e assistência odontológica

Não havendo alterações significativas em relação à cláusula correspondente do ACT anterior, juridicamente não há objeções.

Sobre o auxílio funeral

Não havendo alterações significativas em relação à cláusula correspondente do ACT anterior, juridicamente não há objeções.

A única inovação é a previsão de retroatividade do reajuste do benefício a 1º de maio, o que é salutar do ponto de vista da segurança jurídica.

Sobre o auxílio creche, auxílio escola

Não havendo alterações significativas em relação à cláusula correspondente do ACT anterior, juridicamente não há objeções.

Sobre a previdência complementar

Não havendo alterações significativas em relação à cláusula correspondente do ACT anterior, juridicamente não há objeções.

A única inovação é a previsão de retroatividade do reajuste do benefício a 1º de maio, o que é salutar do ponto de vista da segurança jurídica.

No que tange ao Assédio Moral

Não havendo alterações significativas em relação à cláusula correspondente do ACT anterior, juridicamente não há objeções.

Quanto ao teletrabalho:

Não se verifica da proposta implicações jurídicas relevantes.

Das férias

Não havendo alterações significativas em relação à cláusula correspondente do ACT anterior, juridicamente não há objeções.

Da apresentação de atestado de comparecimento e acompanhamento

Não havendo alterações significativas em relação à cláusula correspondente do ACT anterior, juridicamente não há objeções.

3. CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTO

Ante o exposto, manifesta-se pela possibilidade jurídica de o Conselho Diretor aprovar a proposta de Acordo Coletivo de Trabalho - ACT, sob análise.

Diante do exposto, encaminhamento este Parecer para apreciação superior.

Considerando que, de acordo com o disposto no art. 57 da Resolução nº 1.015, de 30 de junho de 2006, o Conselho Diretor – CD tem por finalidade auxiliar o Plenário na gestão do Confea;

DECIDIU, por unanimidade:

- 1) Aprovar o Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2024/2025 (1074757) no âmbito do Confea; e
- 2) Encaminhar os autos à Superintendência Administrativa e Financeira - SAF, para as providências e comunicações pertinentes,

Presidiu a sessão o Eng. Telecom. **Vinicius Marchese Marinelli** (virtualmente). Presentes o Vice-Presidente Eng. Agr. **Luiz Antonio Corrêa Lucchesi** (virtualmente) e os Diretores Eng. Agr. **Álvaro João Bridi**, Eng. Agr. **Francisco das Chagas da Silva Lira**, Eng. Eletric. **Marcos da Silva Drago** (virtualmente) e Eng. Ftal. **Nielsen Christianni Gomes da Silva**. Ausente justificadamente o Eng. Mec. **Francisco Lucas Carneiro de Oliveira**.

Cientifique-se e cumpra-se.



Documento assinado eletronicamente por **Vinicius Marchese Marinelli, Presidente**, em 06/11/2024, às 15:06, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, § 3º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.confea.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1077651** e o código CRC **823CD67C**.