



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA**

**Processo:** CF-00.001686/2023-51

**Tipo de Processo:** Demanda Externa: Outras Entidades Privadas

**Assunto:** Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2023/2024, no âmbito do Confea.

**Interessado:** Conselho Federal de Engenharia e Agronomia, Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal

**Relator:** Eng. Agr. Cândido Carnaúba Mota

**DECISÃO CD Nº 264/2023**

Aprova o Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2023/2024 no âmbito do Confea, com os ajustes de texto propostos pelo Sindecof-DF (0876633); Submete a presente Decisão à homologação do Plenário do Confea; e determina providências,

O Conselho Diretor, em sua 10ª Reunião Extraordinária, realizada no dia 12 de dezembro de 2023, na Sede do Confea, em Brasília-DF;

Considerando que tratam os presentes autos do Processo 00.001686/2023-51;

Considerando que por meio do Ofício 053/2023 Sindecof-DF (0728786), de 08 de março de 2023, o Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal - SINDECOF-DF solicitou a *liberação dos empregados e do espaço do Plenário do CONFEA, para participarem da Assembleia Geral Extraordinária*, no dia 27 de março de 2023, para tratar da elaboração de pauta específica do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024 a ser encaminhada ao CONFEA e outros assuntos de interesse da categoria;

Considerando que por meio do Ofício 547 (0729465), de 09 de março de 2023, a Chefia de Gabinete do Confea comunicou ao SINDECOF/DF acerca da autorização da *liberação tanto dos empregados quanto do espaço do Plenário*;

Considerando que por meio do Ofício 86/2023 Sindecof-DF (0740156), de 31 de março de 2023, o Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal - SINDECOF-DF solicitou a liberação de empregados e divulgação do Edital de convocação da Assembleia Geral Extraordinária no dia 05 de abril de 2023, visando a *continuidade da Assembleia visando a aprovação de Pauta de Reivindicação do Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2024*;

Considerando que por meio do Ofício 655 (0740367), de 31 de março de 2023, a Chefia de Gabinete do Confea comunicou ao SINDECOF-DF acerca da *liberação tanto dos empregados quanto do espaço do Plenário*;

Considerando que por meio do Ofício 141/2023 Sindecof-DF (0759859), de 16 de maio de 2023, o SINDECOF-DF apresentou a seguinte demanda ao Confea:

O Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal - SINDECOF - DF, por seu Secretário Geral abaixo assinado, vem solicitar o agendamento de uma reunião para tratarmos do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024.

Na oportunidade, renovo meus protestos de estima e consideração.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0760162, de 16 maio de 2023, os autos foram encaminhados à Presidência do Confea, com vistas à verificação da possibilidade do agendamento solicitado;

Considerando que por meio do Despacho PRES (0760217), de 16 de maio de 2023, o Presidente do Confea encaminhou os autos ao Conselho Diretor - CD, para conhecimento e definição de grupo de negociação do Acordo Coletivo com o respectivo Sindicato;

Considerando que por meio da Decisão CD 110 0761505, de 22 de maio de 2023, o Conselho Diretor - CD decidiu nos seguintes termos:

- 1) Conhecer o Ofício 141/2023 Sindecof-DF (0759859), de 16 de maio de 2023;
- 2) Estabelecer a seguinte composição do grupo de negociação do Acordo Coletivo de Trabalho do Confea:
  - a) Eng. Agr. Cândido Carnaúba Mota;
  - b) Eng. Eletric. Jorge Luiz Bitencourt da Rocha; e
  - c) Eng. Eletric. Genilson Pavão Almeida;
- 3) Restituir os autos à Chefia de Gabinete, para as providências e comunicações pertinentes,

Considerando que por meio do Ofício 1431 0764553, de 25 de maio de 2023, o Confea encaminhou a seguinte comunicação ao Sindecof/DF:

1. Recebemos o Ofício n.º 141/2023-SG desse Sindicato solicitando o agendamento de reunião para tratar do Acordo Coletivo de Trabalho - ACT-2023/2024.
2. Informamos que o pedido foi apreciado pelo Conselho Diretor, em sua 4ª Reunião ordinária, realizada no dia 18 de maio de 2023, com o estabelecimento de grupo de negociação do ACT do Confea com o Sindecof-DF, segundo a Decisão CD n.º 110/2023 (0761505).

Considerando que por meio do Despacho GABI 0766257, de 29 de maio de 2023, foi juntada aos autos a seguinte informação:

A Decisão CD n.º 110/2023 (0761505) foi enviada ao Sindecof-DF por meio do Ofício 1431/2023 (0764553), em atendimento ao item 3 da decisão.

Tendo em vista que a Pauta de Reivindicações para negociação do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024 encontra-se em tramitação no processo 00.002792/2023-51, efetuo à anexação dos autos.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0771460, de 12 de junho de 2023, a Chefia de Gabinete - GABI encaminhou os autos à Procuradoria Jurídica - PROJ, nos seguintes termos:

Encaminhamos a análise preliminar da pauta de reivindicações para o Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024, realizada pela Gerência de Recursos Humanos.

Solicitamos análise jurídica da demanda, a fim de que seja posteriormente enviada ao grupo de negociação do ACT, instituído por meio da Decisão CD n.º 110/2023 (0761505).

Considerando que por meio do Parecer 7 (0782387), de 07 de julho de 2023, a Subprocuradoria Judicial - SUJUD e a Procuradoria Jurídica - PROJ, concluindo nos seguintes termos:

(...)

**V – Conclusão:**

Ante todo o exposto, este órgão jurídico se manifesta pela continuidade das tratativas necessárias para atualização dos regulamentos de reajustes e benefícios dos empregados do Confea, com as seguintes ressalvas:

Recomenda-se a observância dos apontamentos feitos no bojo do parecer sobre cada cláusula proposta, bem como os critérios abaixo, com vistas a oferecer mais segurança jurídica à celebração de eventual Acordo Coletivo de Trabalho ou edição de Portaria Administrativa:

Atentar-se para os princípios da moralidade, da razoabilidade, da economicidade e da eficiência;

Análise de reajustes salariais com base em variações dos índices de preços que reflitam a realidade de mercado e a atualização do poder de compra dos salários praticados no Confea;

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;

Estudo de impacto dos benefícios concedidos ou a conceder (especialmente benefícios sociais, alterações relacionadas a jornada de trabalho, licença etc.) em relação à força de trabalho e resultados esperados pela organização no desempenho de sua missão institucional (eficiência);

Realização de estudo de impacto orçamentário e financeiro;

Alteração na forma de se conceder o auxílio alimentação;

Alteração nas cláusulas que tratam dos atestados de acompanhamento e de comparecimento;

Esta é a manifestação jurídica que se encaminha para as considerações que a Chefia de Gabinete entender cabíveis.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0784261, de 10 de julho de 2023, a Chefia de Gabinete - GABI encaminhou os autos aos Membros do Grupo de Negociação do Acordo Coletivo com o Sindecof-DF (0761505), nos seguintes termos:

Considerando os documentos dos autos do Processo 00.001686/2023-51;

Considerando que por meio do Ofício 053/2023 Sindecof-DF (0728786), de 08 de março de 2023, o Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal - SINDECOF-DF solicitou a *liberação dos empregados e do espaço do Plenário do CONFEA, para participarem da Assembleia Geral Extraordinária*, no dia 27 de março de 2023, para tratar da elaboração de pauta específica do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024 a ser encaminhada ao CONFEA e outros assuntos de interesse da categoria;

Considerando que por meio do Ofício 547 (0729465), de 09 de março de 2023, a Chefia de Gabinete do Confea comunicou ao SINDECOF/DF acerca da autorização da *liberação tanto dos empregados quanto do espaço do Plenário*;

Considerando que por meio do Ofício 86/2023 Sindecof-DF (0740156), de 31 de março de 2023, o Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal - SINDECOF-DF solicitou a liberação de empregados e divulgação do Edital de convocação da Assembleia Geral Extraordinária no dia 05 de abril de 2023, visando a *continuidade da Assembleia visando a aprovação de Pauta de Reivindicação do Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2024*;

Considerando que por meio do Ofício 655 (0740367), de 31 de março de 2023, a Chefia de Gabinete do Confea comunicou ao SINDECOF-DF acerca da *liberação tanto dos empregados quanto do espaço do Plenário*;

Considerando que por meio do Ofício 141/2023 Sindecof-DF (0759859), de 16 de maio de 2023, o SINDECOF-DF apresentou a seguinte demanda ao Confea: O Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal - SINDECOF -

DF, por seu Secretário Geral abaixo assinado, vem solicitar o agendamento de uma reunião para tratarmos do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0760162, de 16 maio de 2023, os autos foram encaminhados à Presidência do Confea, com vistas à verificação da possibilidade do agendamento solicitado;

Considerando que por meio do Despacho PRES (0760217), de 16 de maio de 2023, o Presidente do Confea encaminhou os autos ao Conselho Diretor - CD, para conhecimento e definição de grupo de negociação do Acordo Coletivo com o respectivo Sindicato;

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;

Considerando que após Relatório e Voto CD (SEI 0761505) foi exarada a Decisão CD Nº 110/2023, que conhece o Ofício 141/2023 Sindecop-DF (0759859), de 16 de maio de 2023; e estabelece a composição do grupo de negociação do Acordo Coletivo de Trabalho do Confea; e determina providências.

Encaminhamos para conhecimento e análise de Vossa Senhorias o Documento Contraproposta do Confea (SEI 0771459), bem como o Parecer 07 (SEI 0782387).

Considerando que por meio do Ofício 202/2023 Sindecop (0788381), de 17 de julho de 2023, o SINDECOF-DF apresentou a seguinte demanda ao Confea:

O Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal - SINDECOF - DF, por seu Secretário Gerai abaixo assinado, vem informar que até o presente momento não recebeu a contraproposta da pauta de reivindicação do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024, protocolada no Confea em 05/05/2023.

Diante do grande número de empregados que tem procurado o Sindicato para cobrar informações e celeridade no processo de negociação do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024 entre o SINDECOF DF e o CONFEA e diante do tempo já transcorrido, solicitamos que seja informado a data de realização da reunião com a comissão designada para tal negociação ou, se for o caso, a previsão de data com a resposta à proposta de ACT entregue pelo Sindicato.

Considerando que por meio do Ofício 1971 0789881, de 20 de julho de 2023, o Confea encaminhou a seguinte comunicação ao Sindecop/DF:

1. Recebemos do Ofício n.º 202/2023-SG, protocolado neste Conselho Federal em 16/07/2023, solicitando reunião para tratar do assunto em epígrafe.
2. Informamos que o grupo de negociação do ACT, instituído por meio da Decisão CD n.º 110/2023 (0761505), estará disponível no dia 25 de julho de 2023, terça-feira, às 10 horas, sala 4, para a realização da reunião.
3. Para tanto, aguardamos confirmação.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0791838, de 25 de julho de 2023, a Chefia de Gabinete - GABI encaminhou os autos ao Conselho Diretor - CD, nos seguintes termos:

Informamos a ocorrência da reunião entre o Grupo de Negociação do ACT, instituído por meio da Decisão CD n.º 110/2023 (0761505) e os membros do Sindecop, nesta data, oportunidade em que foi comunicado aos membros do sindicato sobre o envio da contraproposta do Confea (0771459) ao Conselho Diretor para apreciação.

Este Gabinete entende que o processo está apto para apreciação desse colegiado.

Considerando que no bojo do Processo 00.002779/2023-01, por meio da Decisão CD 112 (0761508), de 19 de maio de 2023, o Conselho Diretor decidiu nos seguintes termos:

1) Acolher a minuta de Portaria 0758785, com as correções apontadas no Despacho SUJUD 0760778, que aprova a manutenção de garantias trabalhistas no âmbito do Confea;

2) Submeter a presente Decisão à homologação do Plenário do Confea; e

3) Em havendo a homologação pelo Plenário do Confea, encaminhar os autos à Chefia de Gabinete - GABI, para as providências decorrentes no tocante à revisão gramatical, eventuais ajustes de forma, numeração, coleta de assinaturas, comunicações e encaminhamentos pertinentes,

Considerando que por meio da Decisão Plenária nº PL-0899/2023 (0765964), de 29 de maio de 2023, o Plenário do Confea decidiu nos seguintes termos:

1) Aprovar a minuta de Portaria 0758785, com as correções apontadas no Despacho SUJUD 0760778, que aprova a manutenção de garantias trabalhistas no âmbito do Confea.

2) Encaminhar os autos à Chefia de Gabinete - GABI, para as providências decorrentes no tocante à revisão gramatical, eventuais ajustes de forma, numeração, coleta de assinaturas, comunicações e encaminhamentos pertinentes.

Considerando que ante às supracitadas Decisões do Conselho Diretor e do Plenário do Confea, foi exarada a Portaria 164 (0766779), de 01 de junho de 2023, que *aprova manutenção de garantias trabalhistas no âmbito do Confea*;

Considerando que por meio da Decisão CD 189 (0804414), de 23 de agosto de 2023, o Conselho Diretor aprovou Contraproposta de Acordo Coletivo de Trabalho no âmbito do Confea, ocasião na qual restituiu os autos à Chefia de Gabinete para as providências e comunicações pertinentes;

Considerando que por meio do Ofício 2320 (0805765), de 25 de agosto de 2023, o Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal - Sindecof/DF foi comunicado acerca da supracitada Decisão do Conselho Diretor;

Considerando que por meio do Ofício 237/2023 (0806635), de 28 de agosto de 2023, o Sindecof/DF requereu o agendamento de reunião visando negociar o Acordo Coletivo de Trabalho;

Considerando que de acordo com a Súmula 0811037, no dia 06 de setembro de 2023 ocorreu reunião entre representantes do Sindecof/DF e do Confea;

Considerando que por meio do Ofício 249/2023 (0816924), de 15 de setembro de 2023, o Sindecof/DF apresentou manifestação acerca da Contraproposta objeto da Decisão CD 189 (0804414);

Considerando que por meio do Despacho GABI 0817191, de 18 de setembro de 2023, a Chefia de Gabinete - GABI encaminhou os autos à Gerência de Recursos Humanos - GRH, para instrução;

Considerando que por meio do Despacho GRH 0820081, de 27 de setembro de 2023, a Gerência de Recursos Humanos - GRH procedeu a análise dos itens pontuados no Ofício 249/2023 0816924;

Considerando que por meio do Despacho GABI 0823582, de 27 de setembro de 2023, a Chefia de Gabinete - GABI encaminhou os autos Superintendência Administrativa e Financeira - SAF com vistas à análise do ponto de vista financeiro/orçamentário, de forma a contemplar as análises já apresentadas pelo GABI e GRH e assim possibilitar a manifestação jurídica;

Considerando que por meio do Despacho SAF 0823722, de 27 de setembro de 2023, a Superintendência Administrativa e Financeira - SAF encaminhou os autos à Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC, para análise;

Considerando que por meio da Informação 6 (0825866), de 02 de outubro de 2023, a Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC procedeu a análise requerida;

Considerando que por meio do Despacho GABI 0826846, de 02 de outubro de 2023, a Chefia de Gabinete - GABI encaminhou os autos à Procuradoria Jurídica - PROJ, para manifestação jurídica;

Considerando que por meio da Informação 47 (0828081), de 04 de outubro de 2023, a Subprocuradoria Judicial - SUJUD e a Procuradoria Jurídica - PROJ manifestaram-se juridicamente;

Considerando que por meio do Despacho GABI 0828408, de 04 de outubro de 2023, a Chefia de Gabinete - GABI encaminhou os autos ao Conselho Diretor - CD;

Considerando que por ocasião da análise e discussão no âmbito do Conselho Diretor, durante a 6ª Reunião Extraordinária ocorrida no dia 04 de outubro de 2023, foram destacadas a relevância e a importância do aprofundamento das análises e cenários, mostrando-se pertinente que fossem levantadas informações tomando-se por base a remuneração média dos empregados do Confea, em conjugação com o valor referente ao percentual de até 12%, no que concerne à Previdência Complementar - Tecnoprev;

Considerando que a supracitada análise de cenário e informações adicionais visaram melhor subsidiar o Conselho Diretor quanto à demanda específica do Sindecof/DF relativa à ampliação da parte patronal para o valor equivalente a até 12%, porém, tomando por base a remuneração média dos empregados do Confea e não apenas o salário base de cada empregado;

Considerando que por meio da Decisão CD 217 (0829408), de 05 de outubro de 2023, os autos foram restituídos à Chefia de Gabinete, com vistas à complementação da instrução processual, no que concerne à Previdência Complementar - Tecnoprev, no sentido de providenciar a apresentação das pertinentes análises de cenários tomando-se por base a remuneração média dos empregados do Confea, limitado ao valor referente ao percentual de até 12% da média das remunerações do quadro de empregados do Confea;

Considerando que por meio do documento SEI 0830243 foi juntadas as informações relativas à análise de cenários, em atendimento à Decisão CD 217 (0829408);

Considerando que por meio do Despacho GABI 0830244, de 05 de outubro de 2023, a Chefia de Gabinete - GABI encaminhou os autos concomitantemente à Procuradoria Jurídica e à Superintendência Administrativa e Financeira - SAF, nos seguintes termos:

Em atenção à Decisão CD nº 217/2023 (0829408), em que o colegiado solicita análise de cenário com base em novas premissas, este Gabinete promoveu as devidas alterações que constam de forma sintética no documento SEI (0830243).

Em resumo, as alterações se deram de forma a criar um limitador para o aporte paritário do Confea, deixando de ser de 12% sobre a remuneração de forma ilimitada, para ter um limitador que corresponde à 12% da média remuneratória da folha do Confea.

Assim, na projeção anterior, o Confea poderia patrocinar paritariamente valores que se aproximariam da casa dos R\$ 5.000,00. Contudo, neste novo modelo, o teto para a contribuição patrocinada do Confea seria de, no máximo, R\$ 2.600,00.

Como pode ser observado no documento anexo (0830243), os cenários projetados consideraram o perfil de aporte no Tecnoprev no modelo vigente. Assim, a análise leva em consideração o volume atual de aporte, inclusive no que se refere à margem consignável, elemento indispensável para identificar a capacidade individual disponível para investimento.

Dessa forma, levando em consideração a análise de fatos e dados da folha de pagamento, evitando a utilização apenas de *feeling* ou opiniões sem o devido lastro, entende-se que o valor mais provável para o incremento mensal dos aportes patronais seria na ordem de R\$ 100.051,20, como observado na última coluna do documento SEI (0830243).

Para subsidiar a reanálise da cláusula pelo Conselho Diretor enviamos, de forma concomitante, para a SAF e PROJ no sentido de obter análise com base nas alterações propostas.

Cabe ainda ressaltar que essa mudança de modelo do Tecnoprev visa a mitigação de uma prática que vai de encontro à proposta de complementação de aposentadoria. Isso porque, atualmente, o acesso ao saldo aportado tanto pelo Confea, quanto pelo empregado, possui carência de 36 meses. Contudo, a partir desse período, o saque é permitido. Assim, a finalidade de complementação da previdência acaba não sendo atingida. Por esse motivo, a proposta atual também possui o viés de manter a finalidade proposta em um plano de previdência complementar, permitindo o acesso ao montante patrocinado apenas após o encerramento do vínculo com o Confea.

Por fim, ainda que o envio seja de forma concomitante, solicitamos que o parecer jurídico aguarde a manifestação da SAF, de forma a considerá-la em seu parecer, para só então fazer o encaminhamento diretamente para o Conselho Diretor.

Considerando que por meio da Informação 49 (0833503), de 10 de outubro de 2023, a Procuradoria Jurídica - PROJ e a Subprocuradoria Judicial - SUJUD manifestaram-se nos seguintes termos:

0.1. Após emitirmos a manifestação jurídica complementar (Informação 47 0828081), frente ao dispositivo da decisão CD nº 217/2023, que assim constou: *“Restituir os autos à Chefia de Gabinete, com vistas à complementação da instrução processual, no que que concerne à Previdência Complementar - Tecnoprev, no sentido de providenciar a apresentação das pertinentes análises de cenários tomando-se por base a remuneração média dos empregados do Confea, limitado ao valor referente ao percentual de até 12% da média das remunerações do quadro de empregados do Confea.”* Este GABI solicita-nos nova análise específica quanto a indicação do CD sobre o benefício (previdência complementar).

0.2. Pois bem, vejamos:

0.3. Como se verifica da manifestação jurídica retro, esta PROJ/SUJUD **se manifestou contrariamente** à proposta original do Sindecof, no que toca a pretensão de que as contribuições do Confea para o benefício de previdência complementar sejam ampliadas e correspondam a 12% do salário base do empregado.

0.4. E a criação de um limite ou teto para os aportes do Confea em R\$ 2.600,00, (dois mil e seiscentos reais), contudo, se valendo do mesmo percentual de 12%, em nossa opinião, **não supera aos óbices jurídicos ventilados na manifestação anterior.** Explica-se:

0.5. Na manifestação jurídica anterior, demonstrou-se que a atual sistemática de concessão do benefício previdenciário arcado pelo Confea, **tem ao menos duas disfunções.** A primeira delas é o fato de o Confea efetuar aportes para os empregados que recebem salário base igual ou inferior ao limite máximo do benefício pago pelo INSS, que hoje é de R\$ 7.507,49.

0.6. Como explicado na citada manifestação jurídica, tais empregados, quando se aposentarem pelo regime geral de previdência, já receberão do INSS aposentadoria equivalente ao salário. Sendo assim, em tais hipóteses, não há o que se complementar.

0.7. **E a segunda disfunção** se revela no fato de que o Confea também concede o benefício previdenciário complementar aos empregados ocupantes de cargos em comissão, sem vínculo com a Administração.

0.8. Note que a natureza jurídica do benefício previdenciário que visa assegurar a aposentadoria complementar ao empregado público, se revela incompatível com a característica precípua de transitoriedade e precariedade dos cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração pelo presidente.

0.9. Em suma, em relação a este grupo de empregados, o dispêndio financeiro do Confea pode ser considerado pelo TCU como não justificável, pois, não atinge minimamente o resultado esperado para um benefício previdenciário.

0.10. Uma das características do contrato de trabalho é a indeterminação do prazo, ainda mais no serviço público que não é dado ao empregador o encerramento unilateral do contrato, sem justa causa. Por outro lado, não se pode olvidar as peculiaridades que recaem sobre contratos de trabalho dos ocupantes de cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração. Tanto é assim que a Justiça do Trabalho pacificou o entendimento de que o setor público não está obrigado a pagar verbas rescisórias, mesmo que previstas em lei, em razão do desligamento de tais empregados, justamente em razão da natureza precária do vínculo.

0.11. De fato, só faz sentido falar em benefício complementar à aposentadoria para contratos de trabalho que, **em regra**, perdurem ou possam perdurar por longos períodos de tempo, décadas. O

que não é o caso dos empregados comissionados, pois, em regra, tais contratos se encerram concomitante aos mandatos dos presidentes.

0.12. E diante de tais disfunções, pontuo-se na manifestação jurídica retro que, se por um lado não pode o Confea alterar unilateralmente a atual sistemática em que se concede o benefício previdenciário, porquanto já aderiu aos contratos de trabalhos em vigor, por outro, por meio de negociação coletiva seria cabível fazer as devidas correções.

**0.13. Frisou-se ainda que, caso o Confea pretenda alterar a forma em que se concede o benefício previdenciário, deveria observar as balizas da legislação pertinente sobre a previdência complementar no âmbito do funcionalismo público federal, que é a Lei n. 12.618 de 30 de abril de 2012. Com essa postura, demonstrará ao TCU boa-fé e zelo com a coisa pública.**

0.14. Por meio do referido diploma legal (Lei n. 12.618 de 30 de abril de 2012), a UNIÃO instituiu o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, pertencentes ao Poder Executivo, Legislativo e do Judiciário, em 2012.

**0.15. E quanto à cota de contribuição da UNIÃO, o legislador autorizou que o percentual máximo de contribuição do patrocinador será de até 8,5% (oito inteiros e cinco décimos por cento), mas não sobre vencimento do cargo efetivo, e sim sobre o que exceder o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social, que hoje é de R\$ 7.507,49.**

0.16. Desta forma, por exemplo, caso um servidor público aufera um vencimento mensal de R\$ 10.000,00, a contribuição do órgão público para sua previdência complementar, nos termos da citada lei será de 8,5% sobre **R\$ 2.492,51**, que é o excedente entre o valor máximo de benefício concedido pelo INSS (R\$ 7.507,49) e sua remuneração (R\$ 10.000,00). Assim, a cota parte de contribuição do órgão público será de apenas R\$ 211,86.

**0.17. E no caso de o servidor auferir remuneração de até R\$ 7.507,49, nos termos da referida lei, não há que se falar em contribuição previdenciária complementar pelos órgãos públicos.**

0.18. Perceba que à luz da citada legislação não há justificativa plausível para que o Confea aporte contribuição mensal a título de (complementação previdenciária) para os empregados que recebem remuneração igual ou inferior a 7.504,49. Uma vez que tais empregados já se aposentarão de forma integral.

**0.19. Deve ser frisado que a referida lei só se aplica aos servidores efetivos que ingressaram mediante aprovação em concurso público, ou seja, a UNIÃO não arca com aposentadoria complementar aos servidores públicos ocupantes de cargos em comissão externos.**

0.20. Além do mais, como explicado na outra manifestação, a aprovação da proposta pelo Confea, mesmo com a aplicação de um teto (remuneração média) careceria de motivação válida, uma vez que: **em se tratando de um benefício previdenciário, que visa complementar a aposentadoria dos empregados que será concedida pelo INSS, tendo em vista a discrepância entre o maior benefício pago pelo INSS e as remunerações auferidas pelos empregados, deveria se fazer presente no processo um estudo que demonstrasse claramente a insuficiência dos atuais aportes para fazer frente à referida aposentadoria complementar, no futuro.**

#### **CONCLUSÃO:**

0.21. Diante do exposto, conclui-se que a fixação de um limitador ao percentil pretendido pelo Sindicato de 12%, cujo teto máximo seria a (remuneração média) dos empregados, **não supera aos entraves jurídicos apontados por esta PROJ/SUJUD na manifestação jurídica anterior.**

0.22. De tal sorte, mantemos a recomendação de que, caso seja alterada a sistemática de concessão do benefício de aposentadoria complementar, que se observe as balizas e limites da Lei n. 12.618/2012, notadamente quanto ao percentual máximo de **8,5% (oito inteiros e cinco décimos por cento)**, mas não sobre o salário base ou remuneração, e sim sobre o que exceder o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social, que hoje é de R\$ 7.507,49.

0.23. E no mesmo sentido de observância aos limites da lei paradigmática, recomenda-se que não mais se conceda tal benefício (previdência complementar) aos ocupantes de cargos em comissão externos.

Considerando que por meio do Despacho SUJUD 0841180, de 23 de outubro de 2023, a Procuradoria Jurídica - PROJ e a Subprocuradoria Judicial - SUJUD complementaram as informações, nos seguintes termos:

0.1. Os autos retornaram novamente para análise jurídica da cláusula (previdência complementar). Todavia, não se verifica do caderno eletrônico alteração do conjunto fático ou justificativas capazes de alterar o entendimento jurídico, exarado nas duas manifestações jurídicas lançadas (0828081 e 0833503).

0.2. Desta forma, esta PROJ/SUJUD ratifica o posicionamento jurídico anterior e recomenda que:

0.3. A) caso seja alterada a sistemática de concessão do benefício de aposentadoria complementar, que se observe as balizas e limites da Lei n. 12.618/2012, notadamente quanto ao percentual máximo de 8,5% (oito inteiros e cinco décimos por cento), **mas não sobre o salário base ou remuneração, e sim sobre o que exceder o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social, que hoje é de R\$ 7.507,49.**

0.4. B) **Que não mais se conceda tal benefício (previdência complementar) aos ocupantes de cargos em comissão externos.**

Considerando que por meio do Despacho GABI 0842086, de 24 de outubro de 2023, a Chefia de Gabinete - GABI encaminhou os autos ao Conselho Diretor - CD, para apreciação;

Considerando que foram juntados aos autos o Ofício 296/2023 Sindecof-DF (0852222), de 08 de novembro de 2023, e o Ofício 311/2023 Sindecof-DF (0863070), de 23 de novembro de 2023, ambos de lavra do Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal - Sindecof-DF;

Considerando que por meio do Ofício 2898 (0865394), de 28 de novembro de 2023, o Confea informou ao Sindecof-DF *que a reunião para tratar da negociação do Acordo Coletivo de Trabalho foi agendada para 06 de dezembro de 2023, às 10 horas, na sede deste Conselho Federal;*

Considerando que por meio da Decisão CD 260 (0873917), de 07 de dezembro de 2023, o Conselho Diretor aprovou uma Contraproposta de Acordo Coletivo de Trabalho no âmbito do Confea; revogou a Decisão CD 189 (0804414); e restituiu os autos à Chefia de Gabinete, para as providências e comunicações pertinentes;

Considerando que por meio do Ofício 3057 (0874129), de 07 de dezembro de 2023, o Sindecof-DF foi cientificado acerca da contraproposta objeto da Decisão CD 260 (0873917);

Considerando que por meio do Ofício 327/2023-PRES (0876633), de 12 de dezembro de 2023, o Sindecof-DF informou que *a proposta de Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024 encaminhado na Decisão CD 260/2023, foi aprovada pela Assembléia Geral Extraordinária com alguns ajustes no texto;*

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 2023/2024 no âmbito do Confea, com os ajustes de texto propostos pelo Sindecof-DF (0876633);

<b>Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024</b>
<b>VIGÊNCIA E DATA-BASE</b> As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.
<b>ABRANGÊNCIA</b>

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

### **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 3,83% (três vírgula oitenta e três por cento) referente ao índice apurado pela variação do INPC-IBGE no período de 1º maio de 2022 a 30 abril de 2023, gerando efeitos retroativos a 1º de maio de 2023.

### **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.

### **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.

### **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.

**Parágrafo Primeiro** - O empregado deverá requerer o adiantamento por meio de processo eletrônico criado no Sistema Eletrônico de Informações – SEI, conforme padrão estabelecido pelo CONFEA, e enviado ao Setor de Administração de Pessoas - Setap até o último dia útil do mês anterior ao que desejar receber o pagamento.

**Parágrafo Segundo** – O valor referente ao adiantamento da 1ª parcela do 13º salário corresponde a 50% da remuneração recebida pelo empregado no mês anterior ao pagamento.

### **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 por chefe de 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) imediato(a) 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.

## AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

Será concedido o auxílio-alimentação a todos os empregados, em pecúnia e de caráter indenizatório, no valor de R\$ 1.695,60 (um mil seiscentos e noventa e cinco reais e sessenta centavos) 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 2023.

**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 viagem a serviço, faltas injustificadas e outras licenças, o valor do auxílio alimentação será descontado do empregado no valor de R\$ 77,07 (setenta e sete reais e sete centavos) por dia de ocorrência supramencionada.

**Parágrafo Terceiro** - No caso de admissão e demissão, será calculado R\$ 77,07 (setenta e sete reais e sete centavos) 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** – Tendo em vista que as partes não chegaram a um consenso sobre a forma para pagamento do auxílio-alimentação se em pecúnia ou em cartão, houve a concordância recíproca de encaminhar a controvérsia a dissídio coletivo, conforme prevê o §2º do artigo 114 da Constituição Federal.

Esta cláusula foi discutida na audiência de mediação de 23/11/2023, conforme descrito na Ata da Reunião de Mediação nº 00.DF.0414.114792.2023.

## 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.

## ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR E ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

O CONFEA concederá assistência médica e odontológica na forma de plano de saúde básico de assistência médico-hospitalar (acomodação em enfermaria) e do plano de saúde básico 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) do custo do plano básico 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) do custo do plano básico 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) do custo do plano básico 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** - O empregado que optar pelo plano superior – médico/odontológico (acomodação em quarto individual), deverá arcar com 100% (cem por cento) da diferença, inclusive dos dependentes.

**Parágrafo Quinto** - A exclusão do empregado (titular) no plano de assistência médico-hospitalar ou no plano de assistência odontológica implica na exclusão automática de todos os seus dependentes.

**Parágrafo Sexto** - A adesão aos planos de assistência médico-hospitalar ou de assistência odontológica é voluntária, observadas as regras de cumprimento de carência estabelecidas em contratos firmados pelo CONFEA e a prestadora de serviços.

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

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

## **AUXÍLIO-FUNERAL**

O CONFEA pagará auxílio-funeral, no valor máximo equivalente a uma vez e meia o Padrão 01 da Tabela Salarial do Plano de Cargos, Carreiras e Salários-PCCS/2012, em caráter indenizatório, em caso de falecimento do empregado, 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 ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica, a ser recebido pelo próprio empregado.

**Parágrafo Primeiro** - Para fazer jus à percepção do auxílio-funeral, o empregado deverá comprovar o vínculo relacional e os custos incorridos com a devida comprovação de pagamento, mediante apresentação do documento fiscal ou cupom fiscal original.

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

## **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.

### **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\$ 794,00 (setecentos e noventa e quatro 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.

### **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.

### **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.

### **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.

### **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.

### **NEGOCIAÇÕES INDIVIDUAIS FRENTE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

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

### **TELETRABALHO**

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

### **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 conterá 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.

#### **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 dos controles formais atualmente em uso (Registrador Eletrônico de Ponto e inserção de horários via Portal MeuRH).

#### **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 do setor 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 50 (cinquenta) dias em relação ao início do gozo, de acordo com formulários e procedimentos fixados pelo Setor de Administração de Pessoas – SETAP.

**Parágrafo Terceiro** - O reagendamento de férias, que deve se dar de forma excepcional e justificada, deverá ser feito com antecedência de no mínimo 50 (cinquenta) 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 50 (cinquenta) 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 do Setor de Administração de Pessoas – SETAP.

## **SUBSTITUIÇÕES**

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

**Parágrafo único** - A designação de substituição da função acontecerá mediante Portaria Administrativa, sendo vedada a acumulação de salários, ressalvado o direito de opção.

## **LICENÇA LUTO**

Conceder-se-á licença luto ao 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** - Na hipótese de falecimento de cônjuge ou companheiro(a), ascendente, descendente ou enteado, irmãos ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica, o empregado ou empregada poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, por até 5 (cinco) dias úteis consecutivos.

**Parágrafo Segundo** - Caso o empregado não apresente a Certidão de Óbito no prazo de 02 (dois) dias a contar do retorno ao serviço, os dias de afastamento serão considerados faltas injustificadas.

## **LICENÇA PATERNIDADE**

A licença paternidade será de 20 (vinte) dias, a contar da data da adoção ou do parto, mediante comprovação por meio da certidão de nascimento, que deverá ser entregue em até 5 (cinco) dias após o evento, inclusive no caso de adoção.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

À empregada gestante e/ou adotante será concedida licença maternidade pelo período de 180 (cento e oitenta) dias e redução em 1 (uma) hora da jornada de trabalho, a contar do retorno da licença até que seu filho (a) complete 12 (doze) meses, a fim de permitir o aleitamento materno ou situação que exija o acompanhamento da saúde do filho(a).

## **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.

## **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.

### **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:

1. 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;
2. O empregado deverá apresentar nota fiscal/recibo com carimbo do CNPJ da vacina em nome do Confea;
3. O reembolso será realizado na folha de pagamento subsequente ao mês de apresentação da nota fiscal/ recibo com carimbo do CNPJ;
4. O reembolso é válido somente para a vacinação de empregados, não contemplando dependentes.

### **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.

### **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.

#### **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.

#### **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 ao Setor de Administração de Pessoas – SETAP 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.

#### **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.

#### **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.

### **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.

### **CASOS OMISSOS**

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

### **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.

2) Submeter a presente Decisão à homologação do Plenário do Confea; e

3) Restituir os autos à Chefia de Gabinete, para as providências e comunicações pertinentes,

Presidiu a sessão o Eng. Civ. **Joel Krüger**. Presentes o Vice-Presidente, Eng. Eletric. **Evânio Ramos Nicoleit** e os Diretores Eng. Agr. **Cândido Carnáuba Mota**, Eng. Eletric. **Genilson Pavão Almeida**, Eng. Eletric. **Jorge Luiz Bitencourt da Rocha**, Geol. **Mário Cavalcanti de Albuquerque** e o Eng. Civ. **Neemias Machado Barbosa**.

Cientifique-se e cumpra-se.



Documento assinado eletronicamente por **Joel Krüger, Presidente**, em 13/12/2023, às 08:21, 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](https://sei.confea.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0876920** e o código CRC **958C72AA**.