



REGULAMENTO DE PESSOAL (PCS 1991)

10.105

Publicado em 7/7/2022

**Sistema Institucional
Subsistema Organizacional**

DIGEP**SUMÁRIO**

CAPÍTULO I -	DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES (Art. 1º).....	4
	Seção I - Do Objetivo (Art. 1º).....	4
CAPÍTULO II -	DO PLANEJAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS E DO QUADRO DE PESSOAL (Arts. 2º ao 8º).....	4
	Seção I - Do Planejamento de Gestão de Pessoas (Arts. 2º ao 4º).....	4
	Seção II - Do Quadro de Pessoal (Arts. 5º ao 8º).....	5
CAPÍTULO III -	DO INGRESSO DE PESSOAL E DO PROVIMENTO DE CARGOS (Arts. 9º ao 14).....	6
	Seção I - Do Ingresso de Pessoal (Art. 9º).....	6
	Seção II - Do Provimento de Cargos (Arts. 10 ao 14).....	6
CAPÍTULO IV -	DA PROGRESSÃO, DA PROMOÇÃO E DA CLASSIFICAÇÃO (Arts. 15 ao 20).....	7
	Seção I - Da Progressão (Art. 15).....	7
	Seção II - Da Promoção (Arts. 16 ao 19).....	8
	Seção III - Da Reclassificação (Art. 20).....	9
CAPÍTULO V -	DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA E DA SUBSTITUIÇÃO (Arts. 21 ao 30).....	9
	Seção I - Das Funções de Confiança (Arts. 21 ao 25).....	9
	Seção II - Da Substituição (Arts. 26 ao 30).....	10
CAPÍTULO VI -	DA MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL (Arts. 31 ao 54).....	11
	Seção I - Da Conceituação (Art. 31).....	11
	Seção II - Da Transferência (Art. 32).....	12
	Seção III - Da Cessão (Arts. 33 ao 37).....	12
	Seção IV - Da Requisição (Arts. 38 e 39).....	12
	Seção V - Das Licenças e Afastamentos (Arts. 40 ao 54).....	13
CAPÍTULO VII -	DA JORNADA DE TRABALHO (Arts. 55 ao 62).....	21
	Seção I - Da Duração (Arts. 55 ao 57).....	21
	Seção II - Da Prorrogação (Arts. 58 ao 62).....	22
CAPÍTULO VIII -	DO REGISTRO DO CONTROLE DE FREQUÊNCIA (Arts. 63 e 64).....	24
CAPÍTULO IX -	DAS FÉRIAS (Arts. 65 ao 77).....	24
	Seção I - Do Direito (Arts. 65 ao 67).....	24
	Seção II - Da Concessão (Arts. 68 ao 70).....	25
	Seção III - Da Remuneração, do 1/3 Constitucional, do Abono e da	

	Devolução (Arts. 71 ao 73).....	26
	Seção IV - Da Escala de Férias (Arts. 74 ao 77).....	27
CAPÍTULO X -	DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS (Arts. 78 ao 123).....	27
	Seção I - Do Adicional por Tempo de Serviço (Anuênio/Quinquênio) (Arts. 78 ao 82).....	27
	Seção II - Do Adicional de Insalubridade (Arts. 83 ao 86).....	28
	Seção III - Do Adicional de Periculosidade (Arts. 87 ao 91).....	29
	Seção IV - Das Ajudas na Transferência do Empregado (Art. 92).....	30
	Seção V - Da Gratificação Natalina (Arts. 93 ao 100).....	30
	Seção VI - Do Salário Família (Arts. 101 e 102).....	32
	Seção VII - Da Licença Prênio (Arts. 103 ao 118).....	32
	Seção VIII - Do 14.º Salário (Arts. 119 ao 123).....	36
CAPÍTULO XI -	DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELA CONAB (Art. 124).....	37
CAPÍTULO XII -	DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (Arts. 125 ao 133).....	37
CAPÍTULO XIII -	DOS DEVERES E PROIBIÇÕES (Arts. 134 ao 136).....	40
CAPÍTULO XIV -	DAS RESPONSABILIDADES (Arts. 137 ao 144).....	43
	Seção I - Das Responsabilidades (Arts. 137 e 138).....	43
	Seção II - Das Punições (Arts. 139 ao 144).....	44
CAPÍTULO XV -	DOS INCENTIVOS FUNCIONAIS (Arts. 145 e 146).....	44
CAPÍTULO XVI -	DAS DISPOSIÇÕES GERAIS (Arts. 147 ao 150).....	46
CAPÍTULO XVII -	DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS (Art. 151).....	47
CAPÍTULO XVIII -	DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS E DA SUBSTITUIÇÃO (Arts. 152 ao 168).....	47
	Seção I - Das Funções Gratificadas (Arts. 152 ao 161).....	46
	Seção II - Da Substituição (Arts. 162 ao 168).....	47

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

SEÇÃO I

DO OBJETIVO

Art. 1º. O presente Regulamento objetiva disciplinar, para os empregados enquadrados no Plano de Cargos e Salários (PCS) 1991, as relações trabalhistas no âmbito da Companhia Nacional de Abastecimento (Conab), quanto aos direitos, deveres e obrigações, em estrita observância aos dispositivos legais previstos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no Estatuto Social e nas Normas próprias da Companhia.

CAPÍTULO II

DO PLANEJAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS E DO QUADRO DE PESSOAL

SEÇÃO I

DO PLANEJAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 2º. A Conab, por meio de sua Diretoria de Gestão de Pessoas, realizará o planejamento e a previsão das necessidades de pessoal, mediante levantamento efetuado junto às demais unidades

Art. 3º. Para previsão das necessidades de recursos humanos deverão ser considerados:

- I - a estrutura orgânica da Companhia;
- II - as Competências Estratégicas, de Liderança e Técnicas de cada unidade;
- III - os objetivos a atingir;
- IV - o volume e a complexidade dos trabalhos desenvolvidos;
- V - outros aspectos relevantes.

Art. 4º. Caberá à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, proceder, conjuntamente com a área proponente e demais instâncias envolvidas, à análise das propostas apresentadas e à elaboração de um demonstrativo das necessidades de pessoal a ser encaminhado à Diretoria da área competente para apreciação e posterior deliberação da Diretoria-Executiva.

SEÇÃO II

DO QUADRO DE PESSOAL

- Art. 5º.** Quadro de Pessoal é a força de trabalho ou contingente de recursos humanos necessários à concretização dos produtos ou serviços de uma organização, definidos em quantidade e qualidade adequadas.
- Art. 6º.** Qualitativamente o Quadro de Pessoal da Conab é composto de três grupos ocupacionais, separados de acordo com a natureza e a complexidade dos produtos ou serviços prestados:
- I - o Grupo Ocupacional I reúne mão-de-obra que exerce tarefas operacionais básicas e serviços auxiliares de apoio denominado Serviços Gerais e Auxiliares;
 - II - o Grupo Ocupacional II é composto de empregados com nível médio, que promovem apoio e assistência técnica administrativa e operacional denominado Serviço Administrativo e Serviço Operacional;
 - III - o Grupo Ocupacional III é integrado por profissionais com formação de nível superior denominado de Serviços Profissionais de Nível Superior.
- Art. 7º.** Os Grupos Ocupacionais estão divididos em Séries de Classes, classificados pela natureza da atividade e tarefas inerentes a cada uma delas. As Séries de Classes têm Classes de Cargos avaliados e classificados de acordo com o maior ou menor grau de complexidade das atribuições ou responsabilidades de cada uma delas. Registram a hierarquia de graduação das Classes de Cargos, que podem variar nos Graus de I a V.
- §.1º** Compõe também o Quadro de Pessoal da Conab a Série de Classe denominada “Técnico”, constituída de empregados que, em seus PCSs de origem, ocupavam cargos técnicos, mas não possuíam o 3.º grau completo.
- §.2º** Nesta Série de Classe não será permitido o acesso ou admissão de novos empregados.
- Art. 8º.** O Quadro de Pessoal da Companhia obedecerá às disposições contidas no Estatuto Social.

CAPÍTULO III**DO INGRESSO DE PESSOAL E DO PROVIMENTO DE CARGOS****SEÇÃO I****DO INGRESSO DE PESSOAL**

Art. 9º. O ingresso no Quadro de Pessoal da Companhia se processará por meio de Concurso Público, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão de livre provimento, cujos critérios estão definidos no Estatuto Social, Regimento Interno e Normas Específicas.

Parágrafo único. O ingresso no Quadro de Pessoal da Companhia só poderá ocorrer no Plano de Cargos e Salários aprovado em 2009.

SEÇÃO II**DO PROVIMENTO DE CARGOS**

Art. 10. Para o provimento do Cargo de Carreira ou Cargo em Comissão de livre provimento é imprescindível a existência de vaga, seja por vacância ou pela ampliação do Quadro de Pessoal.

Art. 11. A vacância ocorrerá nas seguintes situações;

- I - promoção vertical de empregados oriunda de aprovação em concurso público para provimento de cargo superior ao ocupado;
- II - aposentadoria;
- III - readaptação;
- IV - demissão;
- V - falecimento.

Parágrafo Único. O preenchimento da vacância ocorrerá por ingresso de empregado público no regime do Regulamento de Pessoal vigente à data de seu ingresso.

Art. 12. A admissão em Cargo de Carreira só será efetivada se o candidato atender às seguintes exigências:

- I - ter sido aprovado em Concurso Público de provas ou de provas e títulos;
- II - estar em dia com suas obrigações eleitorais e militares;
- III - ser considerado apto em exame médico pré-admissional;

IV - apresentar toda a documentação exigida pela Companhia;

V - ter a idade mínima de 18 (dezoito) anos.

Art. 13. Ressalvados os casos previstos na Constituição, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos.

§ 1º A proibição de acumular estende-se a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista da União, do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios.

§ 2º A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários.

§ 3º Somente poderá ser contratado em Cargo de Carreira o servidor público civil aposentado e o militar reformado ou da reserva remunerada da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios que fizer a opção pela remuneração do cargo ou dos proventos de aposentadoria, ressalvados os cargos acumuláveis na forma da Constituição Federal.

§ 4º O empregado deverá comunicar à área competente, na Matriz ou as Superintendências Regionais, até a data da contratação, a sua opção pela remuneração do Cargo de Carreira, ressalvados os cargos acumuláveis na forma da Constituição Federal.

§ 5º O não cumprimento do disposto no parágrafo anterior importará na nulidade do contrato de trabalho do empregado, sem prejuízo das demais sanções previstas em Lei.

Art. 14. A nomeação para cargo em comissão de livre provimento ocorrerá nos termos do Estatuto Social da Companhia e em conformidade com o estabelecido nas Normas Específicas.

Parágrafo único. A dispensa de cargo em comissão de livre provimento, seguida de nova designação não caracteriza desligamento da Companhia.

CAPÍTULO IV

DA PROGRESSÃO, DA PROMOÇÃO E DA RECLASSIFICAÇÃO

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO

Art. 15. Progressão é a evolução salarial e/ou funcional do empregado proporcionada pelos instrumentos de promoção e reclassificação. A evolução funcional não implica aumento salarial no caso de reclassificação.

SEÇÃO II

DA PROMOÇÃO

- Art. 16.** Promoção é a ascensão funcional de empregado que se processa horizontalmente dentro do mesmo cargo ou verticalmente para cargo superior ao ocupado.
- § 1º A promoção vertical ocorre quando o empregado é aprovado em concurso público para assumir cargo superior ao atualmente ocupado, cujo enquadramento dar-se-á obrigatoriamente no Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) 2009.
- § 2º É limitado a 1% (um por cento) da folha salarial o impacto anual com as promoções por antiguidade e por mérito.
- Art. 17.** Promoção horizontal é a progressão do empregado para faixa/nível salarial superior, sem mudança de cargo, podendo ser por antiguidade ou por mérito.
- Art. 18.** Na promoção por antiguidade o empregado concorrerá, conforme normas específicas, a uma ascensão funcional equivalente a 1 (um) nível, a partir do dia 1.º (primeiro) do mês imediatamente posterior ao mês que completar 2 (dois) anos da última promoção por antiguidade ou a contar da data de admissão.
- § 1º O empregado que tiver o contrato de trabalho suspenso ou com licença não remunerada concorrerá à promoção, desde que, a partir da data do seu efetivo retorno, complemente o período aquisitivo exigido de 2 (dois) anos, descontado o período de suspensão do contrato.
- § 2º O empregado afastado com percepção de auxílio-doença e no caso de auxílio-doença acidentário concorrerá à promoção, sendo somente os períodos excedentes a 6 (seis) meses acrescidos ao período de carência de promoção.
- § 3º O empregado afastado para o exercício de mandato eletivo terá seu tempo de serviço contado para todos os efeitos legais, exceto para promoção por mérito.
- § 4º Não concorrerá à promoção por antiguidade/mérito o empregado:
- a) cujas faltas não justificadas sejam em número superior a 6 (seis) por ano; ou
 - b) que tenha registro de penalidade disciplinar no período aquisitivo pertinente.
- Art. 19.** A promoção por mérito será concedida, até o limite de 2 (dois) níveis, em decorrência da avaliação de desempenho, conforme normas específicas.

SEÇÃO III

DA RECLASSIFICAÇÃO

- Art. 20.** Reclassificação é a movimentação do empregado decorrente de sua passagem para outra função, sem alteração salarial, dentro da mesma classe do cargo.
- § 1º Somente ocorrerá à reclassificação para o preenchimento de vaga se atendidos os pré-requisitos exigidos no cargo.
- § 2º A reclassificação do empregado deverá ser formalizada mediante portaria do Diretor-Presidente ou de representante legalmente constituído.
- § 3º A reclassificação será precedida de concordância do empregado.

CAPÍTULO V

DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA E DA SUBSTITUIÇÃO

SEÇÃO I

DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

- Art. 21.** Funções de Confiança são aquelas privativas de empregado integrante do quadro permanente de pessoal, instituídas para o exercício transitório em nível de gestão, assessoramento, supervisão, coordenação e secretariado, em consonância com a estrutura organizacional da Conab.
- Art. 22.** Não poderão ocupar Função de Confiança os empregados enquadrados nos impedimentos previstos em norma específica.
- Art. 23.** O provimento na Função de Confiança e a destituição se darão conforme as regras estabelecidas no Plano de Funções.
- Art. 24.** O empregado designado para ocupar Função de Confiança perceberá o salário do Cargo de Carreira acrescido de gratificação, conforme estabelecido na Tabela de Gratificação constante do Plano de Funções.
- § 1º Se o empregado trabalha em regime de tempo parcial, previamente à assunção da Função de Confiança, deverá renunciar formalmente ao regime de tempo parcial.
- § 2º O exercício de Função de Confiança por empregado em regime parcial condiciona-se à renúncia tratada no parágrafo primeiro, que perderá seu efeito quando da sua destituição e reversão ao cargo efetivo.

Art. 25. O empregado ocupante de Função de Confiança ou de Cargo em Comissão de livre provimento será, automaticamente, dispensado da função ou cargo para a qual foi designado, ao afastar-se de suas funções para:

- I - treinamento superior a 3 (três) meses;
- II - licença para trato de interesse particular;
- III - cessão para órgão, com ou sem ônus para a Companhia;
- IV - outros afastamentos que gerem suspensão do contrato de trabalho.

Parágrafo Único. A dispensa da Função de Confiança durante a interrupção ou suspensão do contrato de trabalho não prejudicará direitos adquiridos ao tempo da interrupção ou suspensão do contrato de trabalho.

SEÇÃO II

DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 26. Substituição é a designação de empregado para ocupar, temporariamente, Função de Confiança ou Cargo em Comissão de livre provimento, em virtude de impedimento do titular.

Art. 27. A substituição é obrigatória para todas as Funções de Confiança ou Cargo em Comissão de livre provimento, exceto aqueles de assessoramento ou assistência que não tenham responsabilidade por áreas de atividades, e deverá ser formalizada mediante Portaria do Diretor-Presidente ou daquele que tiver delegação de competência.

§ 1º Entende-se por assessoramento as funções correlatas à Assessoria da Presidência e de Diretoria e por assistência, as correlatas aos Assistentes de Superintendência.

§ 2º A substituição na função de confiança condiciona o substituto ao atendimento das regras de assunção que condicionam o titular.

§ 3º Os detentores de cargo em comissão de livre provimento somente poderão substituir outro cargo em comissão, não exclusivo de empregado integrante do Quadro Permanente de Pessoal, conforme Estatuto Social e nos termos da norma específica.

Art. 28. O substituto fará jus à remuneração do substituído, proporcional ao período de substituição, excluídas as vantagens pessoais.

§ 1º Somente serão remuneradas as substituições formalmente autorizadas cujo período de afastamento do titular for igual ou superior a 3 (três) dias corridos.

- § 2º Caberá substituição remunerada quando houver afastamento do titular para substituir outro ocupante de Função de Confiança ou Cargo em Comissão de livre provimento.
- § 3º Caso a remuneração do substituto seja superior à do substituído, o substituto fará jus à gratificação correspondente à função do substituído, proporcional ao período de substituição, de acordo com a tabela de Funções Gratificadas constante do Plano de Funções.
- § 4º Se o substituto já exercer função de confiança, fará jus à diferença entre sua gratificação e a remuneração do substituído proporcional ao período de substituição, excluídas as vantagens pessoais, ou à diferença entre a sua gratificação e a do substituído, caso se enquadre na hipótese do parágrafo anterior.
- § 5º Fica assegurada a remuneração da substituição sobre o repouso semanal remunerado do substituto, de acordo com a Lei N.º 605/1949.

Art. 29. As comunicações de substituição deverão ser feitas à área de Gestão de Pessoas, no prazo máximo de 20 (vinte) dias após o impedimento do titular.

Parágrafo único. Qualquer procedimento fora desse prazo deverá ser justificado.

Art. 30. Na hipótese de impedimento do substituto e havendo necessidade de afastamento do titular, poderá ser designado outro substituto, em caráter temporário, com a devida justificativa, sem que a designação anterior seja invalidada.

CAPÍTULO VI

DA MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

SEÇÃO I

DA CONCEITUAÇÃO

Art. 31. Movimentação de Pessoal é toda alteração verificada no quadro de lotação de empregados, decorrente de transferências, cessões, licenças, afastamentos e desligamentos.

- § 1º Para que haja movimentação de pessoal são obrigatórios:
- a) a existência de vaga;
 - b) o preenchimento, pelo empregado, dos requisitos mínimos exigidos para o cargo que vai exercer.

§ 2º Os casos especiais serão deliberados pelo Diretor-Presidente da Conab.

SEÇÃO II

DA TRANSFERÊNCIA

Art. 32. Transferência é o remanejamento do empregado de uma unidade para outra, encontrando-se os procedimentos pertinentes disciplinados na norma de Transferência de Empregados.

SEÇÃO III

DA CESSÃO

Art. 33. A cessão de empregado da Companhia observará o que disciplina a legislação pertinente.

Art. 34. Observados os casos previstos em Lei, deverá ser evitada a cessão do empregado:

- I - lotado em unidade com deficiência de pessoal;
- II - com qualificação técnica indispensável para a Companhia;
- III - que esteja indiciado ou respondendo a processo apurador;
- IV - reintegrado ou anistiado por liminar.

Art. 35. Ao empregado cedido, com ônus ou ônus ressarcido para a Companhia, serão assegurados os direitos e vantagens que venham a ser concedidos aos demais empregados da Companhia.

Art. 36. O empregado cedido, ocupante de Função de Confiança, será dispensado, automaticamente, da respectiva Função.

Art. 37. A liberação do empregado ficará condicionada à emissão do ato ministerial.

Parágrafo único. O empregado aguardará obrigatoriamente, em seu local de trabalho, a liberação emitida pelo órgão competente para apresentar-se ao órgão cessionário.

SEÇÃO IV

DA REQUISIÇÃO

Art. 38. É vedada a requisição de pessoal para a Companhia, salvo nos casos previstos em Lei.

Art. 39. A remuneração do requisitado para o exercício de Função de Confiança ou Cargo em Comissão de livre provimento observará o disposto em normas específicas.

SEÇÃO V

DAS LICENÇAS E AFASTAMENTOS

Art. 40. Licenças e Afastamentos são ausências do empregado asseguradas por Lei ou por liberalidade da Companhia.

§ 1º O empregado deverá comunicar imediatamente o afastamento à sua unidade de lotação, observando os prazos definidos neste Regulamento para apresentação do documento hábil à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, sob pena de os dias de ausência serem considerados como faltas injustificadas.

§ 2º A concessão de licença sem vencimento, atividade política, treinamento e viagem a serviço ou missão oficial condiciona-se à regularidade do empregado quanto a seu Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)/periódico.

Art. 41. O empregado poderá afastar-se do serviço em decorrência de:

- I - licença médica;
- II - licença por acidente de trabalho;
- III - licença paternidade;
- IV - licença maternidade;
- V - licença adoção;
- VI - licença gala;
- VII - licença por morte de familiar;
- VIII - licença sem vencimentos;
- IX - licença para acompanhamento de familiar enfermo;
- X - licença para atividade política;
- XI - treinamento;
- XII - viagem a serviço ou em missão oficial;
- XIII - ocupação de cargo de direção em sindicato representativo da categoria dos empregados e/ou associação dos empregados da Companhia;

XIV - outras ausências permitidas por Lei.

Art. 42. Licença Médica – É aquela concedida ao empregado mediante apresentação de atestado médico ou odontológico emitido:

- I - pela Previdência Social e seus conveniados;
- II - pela área médica da Companhia ou empresa terceirizada contratada para este fim;
- III - por médicos ou dentistas particulares ou credenciados do Serviço de Assistência à Saúde (SAS), desde que homologado pela área médica da Companhia ou empresa terceirizada contratada para este fim.

§ 1º O atestado médico ou odontológico deverá conter, obrigatoriamente, os seguintes dados: nome completo do empregado, data de início da licença, número de dias de afastamento, assinatura e carimbo do médico emitente (nome, especialidade e n.º do CRM).

§ 2º O empregado deverá apresentar, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, a contar do início do afastamento, o atestado médico original à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, para homologação e registro em seu prontuário.

§ 3º A Companhia arcará com o pagamento da remuneração dos 15 (quinze) primeiros dias, ficando o ônus do pagamento por conta da Previdência Social a partir do 16.º (décimo sexto) dia.

§ 4º O empregado que, em períodos não consecutivos, por motivo de uma mesma doença, afastar-se do trabalho acima de 15 (quinze) dias, num prazo de 60 (sessenta) dias da data de início do primeiro afastamento, fará jus ao benefício de auxílio-doença a partir do 16.º (décimo sexto) dia.

§ 5º Caberá à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, formalizar o primeiro requerimento de auxílio-doença junto à Previdência Social.

§ 6º O empregado deverá apresentar a comunicação de resultado expedido pelo órgão previdenciário à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, que adotará as providências cabíveis.

§ 7º O retorno do empregado ao trabalho se dará no 1.º (primeiro) dia útil após o término da licença médica, devendo ser precedido da liberação por parte da área médica da Companhia ou empresa terceirizada contratada para este fim.

Art. 43. Licença por Acidente de Trabalho – É aquela concedida ao empregado que no exercício de suas atividades, a serviço da Companhia, venha a sofrer lesão corporal ou perturbação funcional, com a redução ou perda, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho. O empregado também terá direito a este tipo de licença quando sofrer acidente fora do local e horário de trabalho, nas seguintes circunstâncias:

- I - no percurso da residência para o trabalho ou deste para aquela;

- II - no percurso de ida e volta para o local de refeição, em intervalo do trabalho;
 - III - em viagem, a serviço da Companhia, qualquer que seja o meio de locomoção.
- § 1º** Entende-se por percurso o trajeto usual da residência ou local de refeição para o trabalho, ou deste para aqueles, não sendo considerado acidente de trabalho o ocorrido em percurso interrompido ou alterado por interesse pessoal do empregado.
- § 2º** O acidente de trabalho deverá ser informado imediatamente à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, encarregando-se essa de comunicar ao órgão previdenciário, até o 1.º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência do acidente, salvo em caso de impossibilidade absoluta, sob pena de multa aplicável pela Previdência Social.
- § 3º** Quando o acidente resultar na morte do empregado, será providenciada pela área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, a comunicação à autoridade policial, por escrito, devendo estes dados figurarem na comunicação à Previdência Social.
- § 4º** Caberá à Companhia o pagamento da remuneração dos 15 (quinze) primeiros dias, ficando o ônus do pagamento por conta da Previdência Social a partir do 16.º (décimo sexto) dia.
- § 5º** Caberá à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, formalizar o requerimento de auxílio-doença acidentário junto à Previdência Social.
- § 6º** O empregado deverá apresentar a comunicação de resultado expedido pelo órgão previdenciário à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, que adotará as providências cabíveis.
- § 7º** O retorno do empregado ao trabalho se dará no 1.º (primeiro) dia útil após o término da licença médica, devendo ser precedido da liberação por parte da área médica da Companhia ou empresa terceirizada contratada para este fim.
- § 8º** Em caso de acidente ocorrido em serviço fora da localidade de lotação do empregado e desde que impraticável sua remoção, terá ele direito à estada, locomoção e despesas hospitalares, inclusive para 1 (um) acompanhante.
- § 9º** Quando o acidente incapacitar o empregado para o exercício de suas funções originais, fica a Companhia comprometida a atribuir-lhe atividades compatíveis com sua nova condição, assegurando-lhe um período de 90 (noventa) dias para adaptação, ressalvada a demissão por justa causa.
- § 10** É assegurada estabilidade provisória ao empregado acidentado, por 12 (doze) meses, após seu retorno ao trabalho, ressalvada a demissão por justa causa.
- § 11** Ocorrendo acidente de trabalho, com prejuízos de bens materiais da Companhia, desde que o empregado não tenha concorrido com dolo ou culpa para o acidente, a Companhia arcará com os ônus decorrentes daqueles prejuízos.

- Art. 44. Licença Paternidade** – É aquela concedida ao empregado por um período de 5 (cinco) dias úteis, a contar da data de nascimento do(a) filho(a) ou adoção legal, sem prejuízo de sua remuneração, nos termos do Artigo 38, da Lei N.º 13.257/2016.
- § 1º O empregado comprovará a licença paternidade mediante apresentação da Certidão de Nascimento do(a) filho(a) ou do documento de adoção legal à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, no prazo de até 2 (dois) dias úteis após a data do nascimento ou da adoção.
- § 2º O empregado que, em até 2 (dois) dias úteis após o parto ou adoção, apresentar a certidão de nascimento e comprovar a participação em programa ou atividade sobre paternidade responsável, fara jus ao acréscimo de 15 (quinze) dias conforme descrito nos termos do Artigo 38, da Lei N.º 13.257/2016.
- Art. 45. Licença Maternidade** – É aquela concedida à empregada gestante pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, podendo iniciar-se até 4 (quatro) semanas antes do parto. Tal prazo tem supedâneo na Lei N.º 11.770/2008 a qual permite conceder prorrogação da licença maternidade, inicialmente de 120 (cento e vinte) dias, por mais 60 (sessenta) dias totalizando 180 (cento e oitenta) dias, inclusive no caso de adoção.
- § 1º Caso a empregada prefira usufruir apenas do prazo de 120 (cento e vinte) dias, previsto em Lei, esta deverá protocolizar pedido formal perante a área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, até trinta dias após o parto.
- § 2º A prorrogação dos 60 (sessenta) dias será remunerada exclusivamente pela Companhia conforme o seu interesse e na vigência da Lei N.º 11.770/2008.
- § 3º Em caso de parto antecipado, a empregada terá direito aos 180 (cento e oitenta) dias de licença previstos nos parágrafos anteriores.
- § 4º Em caso de aborto previsto em Lei, cuja comprovação far-se-á por atestado médico oficial, a empregada terá direito a um repouso remunerado de 2 (duas) semanas.
- § 5º O atestado médico deverá conter todos os dados exigidos pela Previdência Social, inclusive referência expressa de que se trata de licença prevista na legislação, devendo ser apresentado à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, para homologação, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas.
- § 6º Durante o período da licença maternidade a empregada terá direito ao salário integral, bem como às vantagens e direitos adquiridos, incluído o valor do adicional de Insalubridade, sendo-lhe assegurado o retorno às funções que exercia anteriormente à licença.
- § 7º Até disposição em contrário, os salários-maternidade correspondentes aos primeiros 120 (cento e vinte) dias ou aos 180 (cento e oitenta) dias serão inseridos na folha de pagamento.
- I - Haverá dedução dos recolhimentos previdenciários incidentes apenas sobre o período de 120 (cento e vinte) dias.

II - Deve a área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, conservar os atestados médicos e os comprovantes de pagamento para fins de fiscalização pela Previdência Social.

§ 8º Até o 6.º (sexto) mês de vida do recém-nascido a empregada fará jus a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, para amamentação do filho, podendo optar por um único período de 1 (uma) hora.

§ 9º A critério médico, e quando assim exigir a saúde do(a) filho(a), o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado.

§ 10 O retorno da empregada licenciada ao trabalho dar-se-á no primeiro dia útil após o término da licença, não se admitindo antecipação sob qualquer pretexto.

§ 11 É assegurada estabilidade provisória à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, ressalvada a demissão por justa causa.

Art. 46. Licença Adoção – É aquela concedida à pessoa adotante ou que obtiver guarda judicial para fins de adoção, mediante documento comprobatório, sem prejuízo da remuneração. Aplicam-se à adoção todos os critérios previstos nas licenças maternidade e paternidade.

§ 1º Ao empregado que seja adotante solteiro aplicar-se-á o prazo de licença de 180 (cento e oitenta) dias.

§ 2º Caso ambos os adotantes sejam empregados da Conab, a licença obedecerá a norma geral: 180 (cento e oitenta) dias de licença maternidade e 5 (cinco) dias úteis de licença paternidade, sem prejuízo da prorrogação prevista no Artigo 38, da Lei N.º 13.257/2016.

§ 3º Em se tratando de relação homoafetiva, na qual ambos sejam empregados da Conab, a regra do parágrafo anterior será aplicada mediante opção formal dos adotantes, endereçada à área de pessoal, acerca de quem usufruirá de cada período.

§ 4º Em se tratando de relação homoafetiva, na qual apenas um dos adotantes seja empregado da Conab, a regra do parágrafo anterior será aplicada mediante opção formal e declaração de adotantes, de que o outro companheiro não usufruirá de igual período no respectivo local de trabalho.

Art. 47. Licença Gala – É aquela concedida ao empregado em razão de seu casamento, sem prejuízo de sua remuneração.

§ 1º A licença gala terá duração de 7 (sete) dias úteis, contados da data do casamento.

§ 2º O empregado deverá notificar o seu afastamento com antecedência de 4 (quatro) dias, para fins de controle de frequência e, imediatamente após o seu retorno ao trabalho, apresentar à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, a Certidão de Casamento ou Escritura Pública de União Estável para comprovação.

§ 3º Caso o empregado não apresente a Certidão de Casamento ou Escritura Pública de União Estável no prazo de 15 (quinze) dias a contar da data da cerimônia, os dias de afastamento serão considerados como faltas injustificadas.

Art. 48. Licença por Morte de Familiar – É aquela concedida ao empregado em decorrência do falecimento de parentes, podendo afastar-se do serviço sem prejuízo de sua remuneração, nos seguintes casos:

I - pelo período de 7 (sete) dias úteis:

- a) cônjuge ou companheiro(a) legalmente equiparado(a);
- b) filho(a) de qualquer condição ou enteado(a);
- c) genitores ou pais adotivos;
- d) irmão(ã);
- e) dependente econômico (desde que comprovado).

II - pelo período de 2 (dois) dias úteis:

- a) sogro(a);
- b) tio(a);
- c) avô(ó);
- d) neto(a);
- e) cunhado(a);
- f) primo(a);
- g) sobrinho(a).

Parágrafo único. O empregado deverá apresentar à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, imediatamente após seu retorno ao trabalho, o documento comprobatório do óbito.

Art. 49. Licença sem Vencimentos – É aquela concedida ao empregado em caráter temporário, sem direito a remuneração, mediante suspensão do contrato de trabalho.

§ 1º O empregado só poderá requerer licença sem vencimentos após 3 (três) anos de efetivo exercício na Conab.

§ 2º A licença sem vencimentos poderá ser concedida desde que não haja inconveniência para a Conab, pelo prazo de até 3 (três) anos, prorrogáveis, limitados ao total de 6 (seis) anos.

§ 3º O empregado só poderá requerer nova licença após cumprir 3 (três) anos de efetivo exercício na Conab, a contar da data de encerramento da última licença.

- § 4º O retorno do empregado deverá ocorrer no primeiro dia útil após o término da licença, sendo que os dias não trabalhados serão considerados como faltas injustificadas.
- § 5º A solicitação inicial ou a prorrogação da licença sem vencimentos deverão ser dirigidas ao responsável pela unidade de lotação do empregado, para aquiescência, devendo este encaminhá-las à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias da data pretendida para o afastamento.
- § 6º O afastamento estará condicionado à quitação, por parte do empregado, de seus débitos para com a Conab, bem como à apresentação, antes da licença, de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para os devidos registros, e devolução do crachá funcional e adesivo de acesso ao veículo.
- § 7º Somente a partir da autorização do Diretor-Presidente da Conab ou do seu representante legalmente constituído ocorrerá o afastamento do empregado, devendo este aguardar a comunicação em sua unidade de lotação.
- § 8º O empregado que se afastar do serviço em desacordo com o disposto no parágrafo anterior, mesmo com o consentimento da chefia imediata/mediata, incidirá, automaticamente, em falta grave e estará sujeito às penalidades previstas na CLT e neste Regulamento.
- § 9º O período em que o empregado permanecer em licença sem vencimentos não será computado como tempo de efetivo exercício na Conab, bem como não dará direito a benefícios e vantagens, suspendendo-se seu contrato de trabalho, nos termos da Lei.
- § 10 A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do empregado ou no interesse da Administração, devidamente justificado.
- § 11 Na hipótese de o empregado pretender retornar ao serviço antes do término da licença, deverá manifestar sua vontade por escrito, à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, para análise e posterior deliberação do Diretor-Presidente ou do seu representante legalmente constituído.

Art. 50. Licença para Acompanhamento de Familiar Enfermo – É aquela concedida ao empregado para acompanhar familiar enfermo, sem prejuízo de sua remuneração, por um período de 15 (quinze) dias ao ano, consecutivos ou não, e não cumulativos para o ano seguinte, mediante comprovação, podendo a licença ser prorrogada a critério da Conab.

- § 1º Considera-se como familiar, para este fim:
- cônjuge ou companheiro(a) legalmente equiparado(a);
 - filho(a) de qualquer condição ou enteado(a);
 - genitores ou pais adotivos;
 - irmão(ã);

e) dependente econômico (desde que comprovado).

§ 2º Entende-se por comprovação a declaração do médico assistente de que é indispensável o acompanhamento familiar ao enfermo.

§ 3º O empregado deverá apresentar, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, a contar do início do afastamento, a declaração médica à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, para homologação e registro em seu prontuário.

Art. 51. Treinamento – O empregado poderá afastar-se da localidade de lotação, dentro ou fora do Território Nacional, para participar de programas de treinamento de interesse da Companhia, de acordo com as normas e legislação pertinentes.

Art. 52. Viagem a Serviço ou em Missão Oficial – O empregado poderá afastar-se da localidade de lotação, dentro ou fora do Território Nacional, em viagens a serviço ou em missão oficial, por interesse da Companhia.

§ 1º Quando a viagem a serviço, dentro do Território Nacional, ultrapassar 30 (trinta) dias corridos, o empregado poderá retornar à base de origem, por 2 (dois) dias úteis, às expensas da Companhia.

§ 2º Nas viagens a serviço ao exterior ou em missão oficial, o retorno à base de origem do parágrafo anterior dependerá de prévia autorização do Diretor-Presidente da Conab.

§ 3º Os demais procedimentos relativos a este artigo encontram-se disciplinados em normas específicas da Conab.

Art. 53. Outras Ausências Permitidas por Lei – O empregado poderá afastar-se do serviço sem prejuízo de sua remuneração, férias e tempo de serviço, mediante comprovação, nos seguintes casos:

I - doação voluntária de sangue ou medula óssea, por 1 (um) dia a cada três meses de trabalho;

II - nos dias e horários em que estiver convocado pela justiça;

III - convocação pela justiça eleitoral;

IV - até 2 (dois) dias, consecutivos ou não, para o fim de alistamento ou transferência de domicílio eleitoral nos termos da Lei respectiva;

V - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar;

VI - de participação do empregado em Assembleias, com a liberação do ponto, desde que a convocação seja comunicada pela Entidade Sindical Representativa da Categoria e/ou Associação dos Empregados à Direção da Companhia, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, sem prejuízo à continuidade do serviço;

- VII - nos dias em que estiver realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, etapas de concursos e/ou curso de formação.
- § 1º O empregado deverá apresentar o respectivo comprovante à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, contadas a partir da ausência ao trabalho.
- § 2º Sendo o afastamento do empregado para participação em curso de formação, nos termos do inciso VII, do caput, deverá optar pela remuneração da Conab ou vencimentos oferecidos pela entidade responsável pelo curso de formação, segundo Art. 14 da Lei N.º 9.624/1998.

CAPÍTULO VII

DA JORNADA DE TRABALHO

SEÇÃO I

DA DURAÇÃO

Art. 54. Jornada de Trabalho é o período em que o empregado permanece à disposição da Conab.

- § 1º Não se computa dentro da jornada de trabalho o período no qual o empregado permanece no ambiente de trabalho por escolha própria.
- § 2º Não se considera tempo à disposição do empregador, não se computando como hora de trabalho ou hora extraordinária, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos, o período em que o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:
- I - práticas religiosas;
 - II - descanso;
 - III - lazer;
 - IV - estudo;
 - V - alimentação;
 - VI - atividades de relacionamento social;

- VII - higiene pessoal;
- VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa; e
- IX - período de inatividade, se trabalhador intermitente.

§ 3º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Art. 55. A jornada de trabalho dos empregados da Conab será de 8 (oito) horas diárias, 40 (quarenta) horas semanais, em expedientes a serem fixados pela Diretoria-Executiva.

Parágrafo único. Em face do que dispõe a Constituição Federal e a CLT os empregados da Conab que desenvolvem suas atividades em regime de turnos ininterruptos de revezamento cumprirão a jornada de trabalho de 6 (seis) horas corridas, mediante assinatura de termo aditivo ao contrato de trabalho.

Art. 56. Ficam isentos do disposto no artigo anterior os empregados com jornada de trabalho especial por força de legislação, Acordo Coletivo de Trabalho, acordo individual escrito ou horário específico concedido de acordo com a conveniência da Companhia.

Parágrafo único. O acordo individual escrito será regido nos termos da CLT e legislação correlata.

SEÇÃO II

DA PRORROGAÇÃO

Art. 57. A prorrogação da jornada de trabalho poderá ocorrer desde que em estrita observância às disposições legais.

Parágrafo Único. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Art. 58. A prorrogação da jornada de trabalho em regime de tempo integral não poderá exceder a 2 (duas) horas da jornada normal, devendo haver um descanso de 15 (quinze) minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário de trabalho.

- § 1º Aos sábados, domingos e feriados, somente será permitida a realização de horas extras para execução ou conclusão de serviços inadiáveis.
- § 2º Para realização de horas extras aos domingos, deverá ser observado rigorosamente o descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.
- § 3º Sem prejuízo do disposto no Art. 55, §1º, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação do empregado, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido a título de hora extra.

Art. 59. O empregado poderá compensar as horas suplementares de uma jornada com a correspondente diminuição em outra.

Parágrafo Único. A compensação poderá ocorrer por banco de horas, conforme norma específica.

Art. 60. O empregado que trabalha em local ou atividade insalubre só poderá ter sua jornada normal de trabalho prorrogada mediante autorização prévia da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), salvo se exercer jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Art. 61. Não farão jus à remuneração pelas horas excedentes à jornada de trabalho:

- I - os empregados que executam serviços externos não subordinados a horário;
- II - os empregados designados para exercerem as funções de confiança, conforme disposto em norma específica;
- III - os detentores de cargo em comissão de livre provimento, conforme disposto em norma específica.

CAPÍTULO VIII

DO REGISTRO DO CONTROLE DE FREQUÊNCIA

Art. 62. O registro de controle de frequência será obrigatório para todos os empregados e assessores, exceto os que exercem função de gestão, conforme definido em norma específica.

§ 1º A comprovação de presença será efetuada por meio de instrumento de controle permitido por Lei, conforme determinação da Direção da Conab.

Art. 63. Caberá aos cargos de chefia de cada unidade controlar a frequência dos seus subordinados, segundo norma específica.

- § 1º** O não cumprimento desta determinação, que possa vir a acarretar prejuízos e/ou danos ao empregado, é de exclusiva responsabilidade da unidade de lotação do mesmo.
- § 2º** Serão consideradas faltas graves, passíveis de punição disciplinar, as seguintes ocorrências:
- a) registrar a frequência para outro empregado;
 - b) rasurar, fraudulentamente, o registro de frequência;
 - c) falsear justificativas de ausência;
 - d) ausentar-se, de forma habitual, de seu posto de serviço sem motivo justificado;
 - e) descumprir, de forma habitual e não autorizada, os horários de trabalho.

CAPÍTULO IX

DAS FÉRIAS

SEÇÃO I

DO DIREITO

- Art. 64.** O empregado terá direito a férias após ter completado o seu período aquisitivo de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, sem prejuízo de sua remuneração, nos termos da Lei, especialmente o Capítulo IV, Título II, da CLT.
- Art. 65.** Não haverá prejuízo das férias quando da ocorrência de afastamentos por motivos de licença-prêmio, treinamento, viagem a serviço ou em missão oficial, ocupação de cargo de direção em sindicato representativo da categoria e/ou associação dos empregados e outras ausências permitidas por Lei constante do Art. 473 da CLT.
- Art. 66.** Perderá o direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:
- I - deixar o emprego e não for readmitido no prazo de 90 (noventa) dias subsequentes a sua saída;
 - II - permanecer afastado, com percepção da remuneração, por mais de 30 (trinta) dias;

- III - deixar de trabalhar, com percepção da remuneração, por mais de 30 (trinta) dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da Companhia;
- IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de auxílio-doença acidentário ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos;
- V - tiver acima de 32 (trinta e duas) faltas injustificadas, durante o período aquisitivo.

SEÇÃO II

DA CONCESSÃO

- Art. 67.** As férias serão concedidas, com concordância do empregado, em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.
- § 1º Na hipótese de concessão de férias em até 3 (três) períodos, será obrigatória a marcação de cada período por ocasião da elaboração da escala anual de férias.
 - § 2º Em nenhuma hipótese haverá acumulação de períodos de férias.
 - § 3º As férias não poderão ser interrompidas, qualquer que seja o motivo.
 - § 4º Caso o empregado adoença no transcurso das férias, estas prosseguirão normalmente.
 - § 5º Ao término das férias, se o empregado continuar doente, deverá apresentar atestado médico, conforme os procedimentos previstos neste Regulamento.
 - § 6º É vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.
- Art. 68.** A época da concessão das férias será aquela que melhor atender aos interesses da Companhia e do empregado.
- § 1º Os períodos de férias dos empregados afastados para participarem de Pós-Graduação Stricto Sensu serão estabelecidos pela área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, devendo, sempre que possível, coincidir com as férias escolares.
 - § 2º Caso o empregado se encontre licenciado para tratamento de saúde, por ocasião do início das férias, o período de gozo será automaticamente adiado para o primeiro dia útil subsequente ao término da licença.
- Art. 69.** A área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, comunicará ao empregado a concessão de suas férias por meio do formulário específico, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único. A devolução do aviso de férias ao setor competente é obrigatória por parte do empregado, ocasião em que deverá apresentar sua carteira de trabalho para fins de registro.

SEÇÃO III

DA REMUNERAÇÃO, DO 1/3 CONSTITUCIONAL, DO ABONO PECUNIÁRIO E DA DEVOLUÇÃO

Art. 70. O empregado perceberá, a título de férias, a remuneração que lhe for devida na data de sua concessão, acrescida de 1/3 (um terço) do seu valor.

§ 1º O empregado perceberá o adiantamento das férias até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

§ 2º Poderá o empregado optar por escrito, até 40 (quarenta) dias antes do período para fruição das férias, pela não antecipação do respectivo adiantamento.

Art. 71. É facultado ao empregado converter até 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, cujo valor será proporcional à remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 1º O abono pecuniário deverá ser requerido junto à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, até 60 (sessenta) dias antes do início das férias correspondentes.

§ 2º O pagamento do abono pecuniário será efetuado junto ao adiantamento das férias.

§ 3º O empregado poderá desistir do abono pecuniário com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data prevista para o início das férias, desde que o respectivo valor ainda não tenha sido incluído em folha de pagamento.

Art. 72. A devolução do adiantamento das férias será processada em parcela única, no mês subsequente ao retorno das férias.

§ 1º O adiantamento das férias corresponderá no máximo a 20 (vinte) dias da remuneração fixa do empregado.

§ 2º Aos empregados admitidos até 27/08/1987, será permitida a devolução do adiantamento de férias em até 7 (sete) parcelas mensais iguais e sucessivas.

SEÇÃO IV

DA ESCALA DE FÉRIAS

- Art. 73.** A área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, emitirá, anualmente, a escala para marcação das férias, a qual deverá ser devolvida até a primeira quinzena do mês de outubro do ano anterior ao de sua competência.
- Art. 74.** Para marcação das férias cada unidade deverá observar:
- I - o limite máximo de 1/3 (um terço) de seus empregados em férias no mesmo período;
 - II - que o titular de Função e seu respectivo substituto não usufruam férias em períodos simultâneos.
- Art. 75.** As unidades poderão solicitar alteração da escala de férias, em casos excepcionais e, devidamente justificados, com a antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias da data prevista para o início das férias, desde que o respectivo valor não tenha sido incluído em folha de pagamento.
- Art. 76.** Na hipótese de algum empregado não ter suas férias marcadas, a área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, adotará procedimentos para que tenham início 30 (trinta) dias antes do vencimento de um novo período aquisitivo.

CAPÍTULO X

DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS

SEÇÃO I

DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (ANUÊNIO/QUINQUÊNIO)

- Art. 77.** Adicional por Tempo de Serviço é a vantagem paga ao empregado em decorrência da aplicação de percentual sobre seu salário de carreira, fixado em função do tempo de serviço.
- Art. 78.** Ao empregado ocupante de Cargo de Carreira, admitido até 13/10/1996, será concedido o adicional denominado Anuênio, a cada ano de efetivo exercício na Companhia e será de 1% (um por cento) sobre o salário-base do empregado, limitado a 35% (trinta e cinco por cento) deste valor, considerando o tempo de serviço prestado nas empresas fusionadas.
- Parágrafo único.** O empregado fará jus ao adicional a partir do 1.º (primeiro) dia do mês em que completar 1 (um) ano de efetivo exercício.
- Art. 79.** Ao empregado ocupante de Cargo de Carreira, admitido após 13/10/1996, será concedido o adicional denominado Quinquênio, a cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício na Companhia e será de 5% (cinco por cento) sobre o salário de carreira do empregado, limitado ao teto de 7 (sete) quinquênios.

Parágrafo único. O empregado fará jus ao adicional a partir do 1.º (primeiro) dia do mês em que completar 5 (cinco) anos de efetivo exercício.

Art. 80. Na apuração do tempo de serviço para concessão do adicional previsto nos artigos anteriores, não serão deduzidos os afastamentos em virtude de:

- I - férias regulamentares;
- II - ausências permitidas por Lei constante do Art. 473 da CLT;
- III - auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário;
- IV - licenças remuneradas.

Art. 81. O adicional será concedido automaticamente, sem necessidade de requerimento por parte do empregado.

SEÇÃO II

DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Art. 82. Adicional de Insalubridade é concedido aos empregados que executam atividades cuja natureza, condições ou métodos de trabalho os exponham a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza, da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Art. 83. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, assegurará a percepção de adicional de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do Salário Mínimo, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo, respectivamente.

§ 1º Qualquer alteração no exercício de atividades em condições insalubres, quer seja por mudança do local de trabalho ou por modificação do método ou regime de execução do serviço, implicará em imediata supressão do adicional concedido e pronta avaliação das novas condições de trabalho do empregado.

§ 2º Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de Insalubridade, a empregada gestante deverá ser afastada de:

- I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

- III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Art. 84. Caberá à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, providenciar as perícias técnicas junto à Secretaria Regional de Trabalho e Emprego (SRTE), sempre que houver indicação de insalubridade em determinadas atividades ou instalações da Conab.

Art. 85. A área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, deverá propor medidas que possam eliminar ou reduzir o grau de insalubridade porventura existente, inclusive fornecer equipamentos de proteção individual e fiscalizar a sua utilização pelos empregados, substituindo-os sempre que necessário.

Parágrafo único. Todas as unidades da Conab deverão elaborar o seu Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), conforme a Norma Regulamentadora N.º 09, aprovada pela Portaria MTb N.º 3.214, de 08/06/1978.

SEÇÃO III

DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Art. 86. Adicional de Periculosidade é a parcela de remuneração concedida aos empregados que executam atividades dessa natureza, em condições ou métodos de trabalho que impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos e outros fatores que exponham o empregado a risco acentuado.

Art. 87. As ocorrências de condições perigosas originadas por trabalho com energia elétrica serão objeto de concessão de adicional de periculosidade quando, mediante perícia, se incluam no Quadro de Atividades/Área de Risco que compõe o Anexo do Decreto N.º 92.530, de 09/04/1986.

Art. 88. Será concedido ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) de periculosidade, sobre o salário-base do nível de carreira.

Parágrafo único. Qualquer alteração no exercício de atividades em condições perigosas, quer seja por mudança do local de trabalho ou por modificação do método ou regime de execução do serviço, implicará em imediata supressão do adicional concedido e pronta avaliação das novas condições de trabalho do empregado.

Art. 89. Caberá à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, providenciar perícias técnicas junto à Secretaria Regional de Trabalho e Emprego (SRTE), sempre que houver indicação de periculosidade em determinadas atividades ou instalações da Conab.

Art. 90. A área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, deverá propor

medidas que possam eliminar ou reduzir o grau de periculosidade porventura existente.

Parágrafo único. Todas as unidades da Conab deverão elaborar o seu Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), conforme a Norma Regulamentadora N.º 09, aprovada pela Portaria MTb N.º 3214, de 08/06/1978.

SEÇÃO IV

DAS AJUDAS NA TRANSFERÊNCIA DO EMPREGADO

Art. 91. O empregado poderá receber, no caso de transferência por interesse da Companhia, as ajudas de:

- I - custo;
- II - passagens;
- III - transporte de mobiliário.

Parágrafo único. Os procedimentos relativos aos incisos acima se encontram disciplinados na Norma de Transferência de Empregados.

SEÇÃO V

DA GRATIFICAÇÃO NATALINA

Art. 92. Gratificação Natalina, também denominada 13.º (décimo terceiro) salário, é a gratificação salarial paga ao empregado no mês de dezembro

Art. 93. O valor da gratificação natalina corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço do ano correspondente a cada mês de serviço do ano correspondente.

§ 1º Considera-se mês integral a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, no mês civil.

Art. 94. A gratificação natalina será paga em duas parcelas – a primeira na folha de pagamento de competência do mês de Junho ou no mês em que o empregado estiver devolvendo o adiantamento de férias; e a segunda até o dia 20 (vinte) de dezembro.

§ 1º Obedecidos os limites previstos na legislação pertinente, é facultado à Conab adotar outros procedimentos relativos ao pagamento da gratificação natalina.

- § 2º O adiantamento será pago ao ensejo das férias do empregado, sempre que este requerer no mês de janeiro do correspondente ano ou realizar previsão na escala de férias.
- § 3º Na hipótese de demissão do empregado, em que o adiantamento seja superior ao valor devido, a diferença será compensada com os créditos trabalhistas porventura existentes.

Art. 95. Integram a base de cálculo do 13.º (décimo terceiro) salário:

- I - salário de carreira;
- II - o adicional por tempo de serviço;
- III - as horas extras e o adicional noturno, na média do número de horas apuradas, no ano correspondente;
- IV - o adicional de insalubridade ou periculosidade, na média dos 11 (onze) primeiros meses, no ano correspondente;
- V - a substituição de Função de Confiança correspondente ao mês de dezembro ou à média proporcional do número de dias trabalhados nesta condição;
- VI - o valor total das gratificações ou parcelas habituais, pagas em dezembro do ano correspondente;
- VII - 14.º salário correspondente a 1/12 avos, pago no mês de dezembro do ano correspondente;
- VIII - o valor do auxílio-alimentação pago no mês de dezembro do ano correspondente.

Art. 96. Na hipótese de o empregado ter ocupado Função de Confiança durante parte do ano correspondente, terá o 13.º (décimo terceiro) salário calculado proporcionalmente ao período em que tenha ocupado a referida função, observada a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

Art. 97. Não são dedutíveis, para fins de cálculo do 13.º (décimo terceiro) salário, os afastamentos em razão de:

- I - licença médica de até 15 (quinze) dias;
- II - acidente de trabalho inferior a 6 (seis) meses;
- III - licença maternidade;
- IV - licença paternidade;
- V - outras licenças remuneradas;
- VI - ausências permitidas por Lei, exceto o serviço militar.

- Art. 98.** Serão deduzidos do cômputo do 13.º (décimo terceiro) salário os afastamentos que impliquem suspensão do contrato de trabalho.
- Art. 99.** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o empregado fará jus ao 13.º (décimo terceiro) salário proporcional, ressalvada a demissão por justa causa.

SEÇÃO VI

DO SALÁRIO-FAMÍLIA

- Art. 100.** Salário-Família é o adicional atribuído aos empregados que possuam dependentes, conforme definido na legislação específica.
- Art. 101.** Para efeito de percepção do salário-família são considerados dependentes:
- I - filhos de qualquer condição, menores de 14 (quatorze) anos;
 - II - filhos inválidos de qualquer idade.

SEÇÃO VII

DA LICENÇA-PRÊMIO

- Art. 102.** Licença-Prêmio é o benefício concedido pela Conab aos empregados admitidos até o dia 13/10/1996, que visa premiá-los em função do tempo de serviço e de sua dedicação, propiciando-lhes oportunidade periódica de descanso e lazer mais prolongados, favorecendo sua renovação física, emocional e profissional e, conseqüentemente, maior produtividade e qualidade no trabalho.
- Art. 103.** A Licença-Prêmio será concedida obedecendo-se às seguintes condições:
- I - 45 (quarenta e cinco) dias corridos para os empregados que completarem os primeiros 5 (cinco) anos de efetivo exercício;
 - II - 18 (dezoito) dias corridos para os empregados que completarem 1 (um) ano de efetivo exercício, após o período aquisitivo de que trata o inciso anterior;
 - III - os empregados com menos de 10 (dez) anos de efetivo exercício, e que já tenham completado mais de 5 (cinco) anos de efetivo exercício, a partir de 01/09/1995, farão jus, cumulativamente, à licença-prêmio disciplinada pelos incisos I e II;

- IV - para os empregados com mais de 10 (dez) anos de efetivo exercício na Conab e que, em 01/09/1995 tenham período de 5 (cinco) anos incompletos, a esse período aquisitivo aplicar-se-ão as regras estabelecidas no inciso II deste artigo.

Parágrafo único. As normas estabelecidas neste artigo não alcançam os períodos aquisitivos completados até 31/08/1995, aplicando-se-lhes as regras anteriores.

Art. 104. A contagem do tempo de serviço para aquisição do direito à Licença-Prêmio será feita a partir da data do contrato de trabalho em vigor e que corresponda ao efetivo exercício de trabalho.

Art. 105. Para efeito de contagem de tempo para concessão da Licença-Prêmio, não serão considerados, no período aquisitivo:

- I - o tempo em que o empregado teve o seu contrato de trabalho suspenso, com a Conab e/ou as empresas fusionadas, inclusive por benefícios do INSS, por força de licença sem vencimentos;
- II - o tempo em que o empregado tiver ficado afastado do trabalho em virtude de detenção, prisão provisória ou reclusão penal.

Parágrafo único. Ocorrendo uma das hipóteses previstas neste artigo, o período aquisitivo será prorrogado pelo tempo correspondente ao afastamento.

Art. 106. Na apuração do tempo de serviço para concessão da Licença-Prêmio não serão deduzidos os afastamentos em virtude de:

- I - férias regulamentares;
- II - ausências permitidas por Lei;
- III - auxílio-doença acidentário;
- IV - licenças remuneradas.

Art. 107. Para os 45 (quarenta e cinco) dias referentes aos 5 (cinco) primeiros anos serão deduzidas do período da Licença-Prêmio as faltas injustificadas cuja proporcionalidade de usufruto obedecerá ao seguinte:

- I - de 10 (dez) a 15 (quinze) faltas, o direito é de 37 (trinta e sete) dias corridos;
- II - de 16 (dezesesseis) a 21 (vinte e uma) faltas, de 30 (trinta) dias corridos;
- III - de 22 (vinte e duas) a 27 (vinte e sete) faltas, de 20 (vinte) dias corridos;
- IV - de 28 (vinte e oito) a 32 (trinta e duas) faltas, de 15 (quinze) dias corridos;
- V - a partir da 33.^a (trigésima terceira) falta, o empregado perderá o direito.

Art. 108. Para os 18 (dezoito) dias subsequentes adquiridos a cada período de 1 (um) ano de efetivo exercício, posteriormente aos 5 (cinco) primeiros anos, serão deduzidas, do período da Licença-Prêmio, as faltas injustificadas cuja proporcionalidade de usufruto obedecerá ao seguinte:

I - de 2 (duas) a 4 (quatro) faltas, o direito é de 15 (quinze) dias corridos;

II - de 5 (cinco) a 7 (sete) faltas, de 12 (doze) dias corridos;

III - de 8 (oito) a 10 (dez) faltas, de 9 (nove) dias corridos;

IV - de 11 (onze) a 13 (treze) faltas, de 5 (cinco) dias corridos;

V - a partir da 14.^a (décima quarta) falta, o empregado perderá o direito.

Art. 109. Não fará jus à Licença-Prêmio o empregado que tenha sofrido qualquer uma das penalidades previstas nas Normas da Conab, mediante o procedimento apuratório próprio, bem como não poderá convertê-la em pecúnia no caso de demissão por justa causa, dentro do período aquisitivo não cumulativo.

Art. 110. A Licença-Prêmio será concedida, integral ou parceladamente, ao empregado que a requerer, sendo-lhe assegurados todos os direitos e vantagens inerentes à sua remuneração, como se em exercício estivesse em seu cargo e Função de Confiança, inclusive horas extras habituais, adicionais e auxílios.

§ 1º Integram a base de cálculo da Licença-Prêmio em pecúnia os mesmos direitos atribuídos ao empregado em usufruto deste benefício.

Art. 111. A Licença-Prêmio será requerida com a antecedência mínima de 10 (dez) dias, pelo empregado que a ela faça jus.

Parágrafo único. O não cumprimento do prazo para solicitação da Licença-Prêmio implica, obrigatoriamente, prorrogação pelo período acima estabelecido a contar da data do pedido de liberação, para usufruto da licença.

Art. 112. Ocorrendo a hipótese de vários empregados, lotados na mesma unidade, requererem a licença para o mesmo período de usufruto, observadas as necessidades do serviço, dar-se-á preferência ao que tiver mais tempo de serviço na Conab. Se houver empate, terá direito, naquele período, o mais idoso.

Art. 113. O número de empregados em usufruto de Licença-Prêmio será analisado pelas Chefias Imediata e Mediata, não podendo ser superior a 1/3 (um terço) da lotação da área do empregado.

Art. 114. O empregado poderá acumular a Licença-Prêmio ou gozá-la em períodos parcelados, não inferiores a 2 (dois) dias corridos, exceto no caso dos descontos previstos nos Artigos 108 e 109 deste Regulamento.

Art. 115. Uma vez concedida a licença, o usufruto correspondente não será interrompido, salvo por determinação expressa da Diretoria-Executiva, nos casos em que a ausência do empregado ao serviço possa vir a acarretar prejuízos à Conab.

Art. 116. A Licença-Prêmio poderá ser convertida em espécie desde que haja disponibilidade orçamentária/financeira, nos seguintes casos:

- I - em 1/3 por período aquisitivo passível de conversão, mediante requerimento do empregado, obedecendo-se aos prazos vigentes para lançamento na folha de pagamento;
- II - integralmente na ocorrência de:
 - a) aposentadoria por invalidez;
 - b) aposentadoria por idade, tempo de serviço e proporcional, desde que haja distrato contratual;
 - c) falecimento do empregado, cujo pagamento será efetuado aos seus herdeiros na forma da Lei;
 - d) demissão sem justa causa ou a pedido;
 - e) neoplasia maligna, SIDA/AIDS ou outras doenças e afecções amparadas por laudo médico, inclusive para os seus dependentes, comprovados por meio de documentação médica.

Parágrafo Único. No caso previsto no inciso II, alínea “e”, a conversão independe de disponibilidade orçamentária/financeira.

Art. 117. Ocorrendo uma das hipóteses descritas no artigo anterior, somente será convertida em espécie a Licença-Prêmio cujo período aquisitivo já tenha sido completado até a data anterior à ocorrência de um dos fatos, não se aplicando a proporcionalidade nos presentes casos.

SEÇÃO VIII

DO 14.º SALÁRIO

Art. 118. Os empregados da fusionada Companhia Brasileira de Alimentos (Cobal), admitidos até 28/06/1983, continuarão a perceber a gratificação mensal denominada 14.º salário, a base de 1/12 avos da remuneração (salário de carreira, acrescido das parcelas adicionais legalmente instituídas, quando for o caso), devendo a complementação ser efetivada no mês de dezembro, tendo em vista que a base de cálculo é a remuneração devida neste mês.

Art. 119. O 14.º salário corresponderá a 1/12 avos por mês completo de serviço, sendo que a fração

igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será considerada como mês integral.

§ 1º Não são dedutíveis, para fins de cálculo do 14.º (décimo quarto) salário, os afastamentos em razão de:

- a) licença médica de até 15 (quinze) dias;
- b) acidente de trabalho inferior a 6 (seis) meses;
- c) licença maternidade;
- d) licença paternidade;
- e) outras licenças remuneradas;
- f) ausências permitidas por Lei, exceto o serviço militar.

Art. 120. Na eventual redução da remuneração não haverá desconto sobre os avos já pagos, passando esta nova remuneração a ser utilizada para cálculo dos avos seguintes.

Art. 121. O empregado que solicitar demissão e aquele dispensado sem justa causa farão jus aos avos do período trabalhado no respectivo ano, calculados com base na remuneração do mês da rescisão, considerando para tanto que a fração igual ou superior é 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral.

Parágrafo único. Os dias de Aviso Prévio Indenizado serão considerados para o cálculo dos avos devidos ao empregado dispensado sem justa causa.

Art. 122. O empregado demitido por justa causa perderá os avos do 14.º salário percebidos no ano da demissão.

CAPÍTULO XI

DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELA CONAB

Art. 123. O empregado terá direito aos seguintes benefícios:

- I - Serviço de Assistência à Saúde (SAS);
- II - Assistência Social;
- III - Seguro de Vida;
- IV - Programa de Transporte do Trabalhador;
- V - Auxílio-Funeral;
- VI - Assistência Educação Infantil;

- VII - Auxílio-Escola;
- VIII - Auxílio-Alimentação;
- IX - Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT);
- X - Previdência privada complementar fechada, pelo Instituto Conab de Seguridade Social (Cibrius).

Parágrafo único. Os critérios e formas de operacionalização das concessões dos benefícios serão de acordo com as normas específicas.

CAPÍTULO XII

DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- Art. 124.** A cessação do contrato individual de trabalho do empregado será feita na forma e condições expressas em Lei, bem como nas disposições previstas neste Capítulo, desde que o empregado seja considerado apto pelo exame demissional.
- Art. 125.** Por ocasião da cessação do contrato de trabalho a área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, comunicará previamente o fato às unidades interessadas, para que estas informem, com urgência, os eventuais débitos do empregado, bem como providenciem a restituição de bens da Conab sob sua guarda.
- Art. 126.** A cessação do contrato de trabalho deverá ocorrer, preferencialmente, nos primeiros dias do mês, de forma a possibilitar a exclusão do empregado da folha de pagamento, evitando-se a ocorrência de pagamentos e recolhimentos de encargos devidos.
- Art. 127.** Na hipótese de rescisão contratual por iniciativa da Conab, caberá à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, fixar a data de desligamento do empregado.
- Art. 128.** O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre a Conab e empregado, nos termos do art. 484-A da CLT.
- Art. 129.** É vedado ao empregado deixar de comparecer ao local de trabalho enquanto não for expressamente liberado pela área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais.
- Art. 130.** Por ocasião da cessação do contrato de trabalho o empregado deverá restituir à Conab o crachá, a identidade funcional, bem como apresentar sua carteira de trabalho para as devidas anotações.
- Art. 131.** É assegurado ao empregado transferido para outra localidade, por interesse da Companhia, que venha a ser demitido, o direito do retorno ao local de origem, desde que:

- I - a demissão não ocorra por justa causa ou a pedido;
- II - a transferência tenha sido efetuada no prazo de 24 (vinte e quatro) meses;
- III - o pedido seja formalmente apresentado antes da data do seu desligamento.

§ 1º As despesas pagas pela Companhia são:

- a) passagens para si e dependentes legais, desde que definidos pela Previdência Social e/ou pela legislação do Imposto de Renda;
- b) transporte de mobiliário.

§ 2º Se o empregado optar viajar em veículo próprio, no lugar das passagens, fará jus à indenização da despesa do transporte, correspondente a uma passagem de transporte aéreo no mesmo percurso, acrescida de 50% (cinquenta por cento) do referido valor por dependente legal, desde que definidos pela Previdência Social e/ou pela legislação do Imposto de Renda.

Art. 132. São modalidades de cessação do contrato individual de trabalho:

- I - término do contrato a prazo determinado;
- II - demissão, a pedido do empregado;
- III - dispensa sem justa causa;
- IV - dispensa por justa causa;
- V - por acordo entre a Companhia e empregado; e
- VI - outras formas de extinção previstas em Lei.

§ 1º Do Término do Contrato a prazo determinado:

- a) ocorrerá, automaticamente, na data estipulada no contrato de trabalho;
- b) em se tratando do término de contrato de experiência, a parte interessada deverá manifestar, expressamente, à outra a sua vontade;
- c) o empregado ficará dispensado da indenização de que trata o art. 480 da CLT, quando solicitar seu desligamento.

§ 2º Da Demissão a pedido do empregado:

- a) poderá o empregado pedir sua demissão, concedendo o competente aviso prévio na forma da Lei;

- b) o empregado poderá solicitar a dispensa do cumprimento e do pagamento do aviso prévio, aguardando, em serviço, a competente autorização;
- c) a dispensa do cumprimento e do pagamento do aviso prévio pelo empregado será autorizada pelo Diretor-Presidente da Conab ou pelo seu substituto ou autoridade administrativa delegada.

§ 3º Da Dispensa sem justa causa:

- a) ocorrerá a dispensa sem justa causa quando não houver interesse da Companhia em manter o empregado no seu quadro de pessoal;
- b) a unidade interessada colocará, obrigatoriamente, o empregado à disposição da área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, que providenciará a dispensa.

§ 4º Da Dispensa por justa causa:

- a) ocorrerá a dispensa por justa causa quando o empregado tiver incorrido em falta grave, conforme disposto no art. 482 da CLT;
- b) a dispensa por justa causa ocorrerá desde que precedida de procedimento apurador, garantido ao acusado o direito do contraditório e da ampla defesa;
- c) a justa causa deverá estar configurada nos elementos de gravidade, atualidade e de imediatidade entre a falta e a rescisão.

CAPÍTULO XIII

DOS DEVERES E PROIBIÇÕES

Art. 133. São deveres do empregado e do detentor de cargo em comissão de livre provimento, além daqueles estabelecidos na legislação trabalhista:

- I - cumprir as determinações dos superiores hierárquicos, exceto quando reconhecidamente ilegais, delas podendo divergir mediante manifesto formal dirigido à Chefia Imediata, exigidas as condições básicas de cooperação e respeito;
- II - desempenhar diligentemente, e dentro dos padrões desejáveis, os trabalhos que lhe forem atribuídos;
- III - guardar sigilo sobre informações de que tenha conhecimento, em razão da função que exerce na Conab;

- IV - tratar com urbanidade os chefes, os instrutores, colegas e demais empregados de qualquer grau hierárquico, assim como terceiros que se encontrem nos locais de trabalho;
- V - manter espírito de cooperação e solidariedade no grupo de trabalho a que pertence, guardando respeito mútuo e evitando comportamento capaz de conturbar o ambiente e prejudicar o bom andamento do serviço;
- VI - cientificar o seu superior imediato das irregularidades que tiver conhecimento e que possam concorrer para possíveis prejuízos morais ou materiais à Companhia;
- VII - zelar pela boa conservação dos materiais e equipamentos confiados a sua guarda ou utilização, bem como pelo patrimônio da Conab em geral;
- VIII - ser imparcial em suas informações e decisões profissionais;
- IX - apresentar-se corretamente trajado e/ou fazer uso de uniforme específico e em perfeitas condições de asseio pessoal, portando o crachá de identificação;
- X - conhecer e acatar as normas e instruções de higiene e segurança do trabalho da Companhia;
- XI - submeter-se aos exames médicos ocupacionais (admissional, mudança de função, periódico, retorno ao trabalho e o demissional) quando solicitado pela Companhia;
- XII - informar sistematicamente à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, sobre quaisquer alterações verificadas nos seus dados cadastrais, tais como estado civil, dependentes, residência, grau de escolaridade;
- XIII - ser pontual e assíduo, ciente de que qualquer tolerância com relação à pontualidade, assiduidade e registro de frequência não implica revogação dos preceitos deste Regulamento e não desobriga o empregado de apresentar justificativa, por escrito, sob pena de se constituir precedente para aplicação de sanção disciplinar;
- XIV - comunicar ao seu Chefe Imediato o registro de sua candidatura a qualquer cargo eletivo e, no caso de não se licenciar, cumprir integralmente a jornada de trabalho a que estiver obrigado;
- XV - prestar, por ocasião da admissão, declaração de bens e de acumulação de cargo, de acordo com o disposto na legislação vigente;
- XVI - manter conduta compatível com a moralidade administrativa, dentro e fora da empresa, de modo a não comprometer o nome da Conab e de seus empregados;
- XVII - responder, salvo impedimento, no prazo que lhe for marcado, às interpelações formuladas em busca da verdade por superior hierárquico;
- XVIII - conhecer e observar as normas e publicações internas.

Art. 134. Além dos estabelecidos no artigo anterior, são deveres dos ocupantes de Funções:

- I - zelar pela manutenção da disciplina e da ordem;
- II - zelar pelo fiel cumprimento das decisões emanadas da Direção da Conab;
- III - orientar seus subordinados na execução dos serviços;
- IV - manter o grupo que dirige em ambiente de boas relações pessoais;
- V - fazer cumprir, nos locais de trabalho, as normas e instruções de higiene e segurança no trabalho;
- VI - comunicar à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, qualquer irregularidade sobre a frequência de seus subordinados;
- VII - propor medidas que visem a melhor execução e racionalização dos serviços;
- VIII - zelar pela adequada apresentação dos empregados, de modo a prevenir extravagâncias na aparência pessoal e preservar a sobriedade nos padrões de vestuário.

Art. 135. Ao empregado e detentor de cargo em comissão de livre provimento é proibido, além do previsto na legislação trabalhista:

- I - valer-se de sua condição funcional para lograr, direta ou indiretamente, qualquer proveito pessoal;
- II - praticar qualquer espécie de comércio entre os companheiros de trabalho nas dependências da Conab;
- III - trabalhar em outra empresa, em horário coincidente com o do expediente da Conab, ou fazer parte, como sócio, dirigente, ou exercer qualquer atividade em empresas que trabalhem para a Companhia, ou que com ela transacionem;
- IV - dedicar-se a assuntos particulares durante o horário de trabalho;
- V - adotar falsa identidade dentro ou fora das dependências da Companhia;
- VI - portar armas nos locais de trabalho;
- VII - participar de movimentos que visem desmoralizar e afetar a Conab ou seu corpo dirigente;
- VIII - retirar das dependências da Conab quaisquer tipos de materiais ou documentos, sem a devida autorização;
- IX - registrar a frequência de outro empregado ou contribuir para fraudes no seu registro ou apuração;
- X - organizar ou participar de quaisquer atividades político-partidárias ou ideológicas nas dependências da Conab;

- XI - embriagar-se, dedicar-se a jogos de azar, fazer uso de tóxicos, faltar ao decoro, usar linguagem e atitudes obscenas, promover ou participar de brincadeiras agressivas, enquanto puder ser identificado como empregado da Companhia;
- XII - fornecer informações a terceiros, bem como utilizar documentos e papéis oficiais da Conab, sem estar devidamente autorizado;
- XIII - manifestar-se de maneira depreciativa, ofensiva ou agressiva aos dirigentes e demais empregados da Companhia;
- XIV - receber propinas, comissões, presentes ou vantagens de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- XV - deixar de comparecer ao serviço sem causa justificada;
- XVI - utilizar recursos materiais e humanos da Conab em atividades de caráter particular;
- XVII - manifestar-se em nome da Conab, por qualquer meio de divulgação, salvo se autorizado pela Diretoria-Executiva;
- XVIII - fixar cartazes e/ou retratos nas dependências da Companhia sem que esteja previamente autorizado;
- XIX - utilizar, indevidamente, dinheiro da Conab, bem como deixar de comprovar, em tempo hábil, recursos provenientes de suprimentos;
- XX - ausentar-se, em horário de expediente, bem como sair antecipadamente, sem autorização da Chefia Imediata;
- XXI - exorbitar de sua autoridade ou função;
- XXII - deixar de comunicar à área competente, na Matriz ou nas Superintendências Regionais, o recebimento de qualquer importância indevidamente creditada em seus vencimentos;
- XXIII - cometer outras faltas graves, não especificadas, que atrapalhem o andamento dos trabalhos e que estejam em desacordo com os bons costumes.

CAPÍTULO XIV

DAS RESPONSABILIDADES

SEÇÃO I

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 136. No exercício regular de suas funções, o empregado é responsável pelos danos que causar à Conab ou a terceiros, ficando resguardado, em última hipótese, o direito regressivo da Companhia.

Parágrafo único. A responsabilidade prevista neste artigo abrange os atos e omissões resultantes de dolo, negligência, imperícia ou imprudência.

Art. 137. O empregado da Conab responderá administrativa, cível e penalmente, pelo exercício irregular de suas atribuições.

§ 1º A responsabilidade administrativa resulta de atos ou omissões no desempenho das funções.

§ 2º A responsabilidade civil decorrerá de procedimento doloso ou culposo que importe prejuízos à Conab ou a terceiros.

§ 3º A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções previstos no Código Penal e noutros diplomas legais vigentes no País.

SEÇÃO II

DAS PUNIÇÕES

Art. 138. O descumprimento e a inobservância da legislação de caráter geral ou especial e às normas estabelecidas neste Regulamento, bem como normativos da Conab, sujeitam o empregado à sanção disciplinar resultante de processo apurador, normatizado internamente.

Art. 139. Aquele que tomar conhecimento de ato e/ou fato irregular deverá comunicar à autoridade competente para instauração de procedimento apurador, sob pena de responsabilidade.

I - compete ao Diretor-Presidente a instauração e o julgamento do procedimento para a apuração dos atos e/ou fatos irregulares envolvendo direta ou indiretamente empregados ou ex-empregados da Conab, bem como detentores e ex-detentores de cargos em comissão de livre provimento;

II - cabe recurso à Diretoria Executiva dos julgamentos com aplicação de penalidade em face de empregados ou ex-empregados da Conab, bem como de detentores e ex-detentores de cargos em comissão de livre provimento;

III - compete ao Conselho de Administração a instauração e o julgamento do procedimento para apuração dos atos e/ou fatos irregulares envolvendo direta ou indiretamente membros da Diretoria Executiva, assim como ex-Presidentes e/ou ex-Diretores da Conab.

Art. 140. A autoridade julgadora, quando constatado na instrução indícios de improbidade administrativa, comunicará imediatamente ao Ministério Público, instruindo a sua notícia com cópia dos autos.

Art. 141. As infrações disciplinares, de acordo com a sua gradação, classificam-se em:

- I - leve;
- II - média;
- III - grave.

Parágrafo Único. As infrações e sanções disciplinares são detalhadas no âmbito do normativo específico.

Art. 142. Compete ao Diretor-Presidente a instauração de procedimento apuratório e o respectivo julgamento nas hipóteses de infrações leves, médias e graves, ressalvada a hipótese prevista no art. 140, inciso III.

Art. 143. A pena de demissão por justa causa tem como parâmetro os normativos internos da Conab e o art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e é aplicada pelo Diretor-Presidente da Conab, exceto para as pessoas nominadas no inciso III do art. 140, cuja competência é do Conselho de Administração.

Parágrafo único. Na hipótese das pessoas tratadas no inciso III do art. 140, o Diretor-Presidente da Conab encaminhará o processo de apuração ao Conselho de Administração para as providências a cargo daquela pasta.

CAPÍTULO XV

DOS INCENTIVOS FUNCIONAIS

Art. 144. Os Incentivos Funcionais visam premiar o empregado pela apresentação de ideias, pelos inventos ou trabalhos que favoreçam o aperfeiçoamento das atividades, o aumento da produtividade e a redução dos custos operacionais. Para tais iniciativas a Conab, por intermédio do Diretor-Presidente ou seu representante legalmente constituído, contemplará o empregado da seguinte forma:

- I - elogio por escrito;
- II - concessão de Diploma de Honra ao Mérito;
- III - condecoração.

Art. 145. Ao empregado que se encontra em plena atividade na Conab, que venha a completar, até 12 de abril de cada ano, data oficial de aniversário da Conab, 15 (quinze), 25 (vinte cinco) e 35 (trinta e cinco) anos de serviços prestados, serão concedidos botões de lapela com o símbolo da Companhia.

Parágrafo único. Os critérios para as concessões deverão constar de normas específicas.

CAPÍTULO XVI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 146. A Diretoria da área competente elaborará normas regulamentando os assuntos que necessitem de instruções específicas para seu cumprimento.

Art. 147. O empregado poderá migrar a qualquer tempo do PCS/1991, que é regido pela – NOC 10.105, optando pelo ingresso/enquadramento no PCCS/2009, regido pela – NOC 10.106.

Art. 148. O tratamento dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais, citados nessa norma seguirão as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018.

Art. 149. Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria-Executiva da Conab.

Art. 150. Este Regulamento de Pessoal entrará em vigor na data da sua publicação.

CAPÍTULO XVII

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 151. Até a aprovação e vigência do Plano de Funções, os provimentos e dispensas das funções de confiança e cargos em comissão de livre provimento, bem como as substituições eventuais e temporárias, continuarão sendo regidas de acordo com a tabela de gratificação de funções vigente e pelas seguintes regras do Regulamento anterior:

CAPÍTULO XVIII

DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS E DA SUBSTITUIÇÃO

SEÇÃO I

DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 152. Funções Gratificadas são aquelas de estrita confiança da Conab, instituídas para o exercício transitório em nível de chefia, assessoramento e secretariado.

Parágrafo único. Os ocupantes de Funções Gratificadas poderão ser destituídos a qualquer tempo, pela autoridade competente, implicando a perda automática da gratificação de função correspondente.

Art. 153. As Funções Gratificadas são privativas de empregados integrantes do Quadro de Pessoal da Companhia, excetuando-se as dispostas no Art. 140 do Estatuto Social.

Art. 154. Não poderão ocupar Função Gratificada os empregados enquadrados nos impedimentos previstos em Lei e demais normas.

Art. 155. A indicação para o exercício da Função Gratificada e a destituição serão feitas, em cada unidade, pelo superior imediato ou mediato e com aquiescência do Diretor da área, para posterior formalização mediante Portaria do Presidente ou do empregado que tiver delegação de competência.

Art. 156. O empregado designado para ocupar Função Gratificada perceberá o salário do Cargo de Carreira acrescido de gratificação, conforme estabelecido na Tabela de Gratificação constante do Plano de Cargos e Salários e de Benefícios e Vantagens.

Art. 157. Os cedidos à Conab para o exercício exclusivo de Função Gratificada deverão optar por perceber sua remuneração na origem ou pela remuneração da Companhia, não sendo permitido, no interstício de 12 (doze) meses, nova opção.

Parágrafo único. O cedido à Conab que optar pelos vencimentos do órgão de origem receberá, na Companhia, apenas o valor da gratificação da função para a qual foi designado.

Art. 158. O cedido à Conab que optar pelos vencimentos da Companhia e o contratado, exclusivamente, para o exercício de Função Gratificada, serão remunerados de acordo com o estabelecido no Plano de Cargos e Salários e de Benefícios e Vantagens.

Art. 159. O contratado exclusivamente para o exercício de Função Gratificada será, automaticamente, desligado da Conab por ocasião da exoneração da Função.

Parágrafo único. A exoneração do cargo, seguida de nova nomeação, para o mesmo

nível de gratificação, não caracterizará desligamento da Companhia.

Art. 160. O empregado cedido à Conab para o exercício exclusivo de Função Gratificada retornará a seu órgão de origem após sua dispensa na Companhia.

Art. 161. O empregado ocupante de Função Gratificada será, automaticamente, dispensado da função para a qual foi nomeado, ao afastar-se de suas funções para:

I - treinamento superior a 3 (três) meses;

II - licença para trato de interesse particular;

III - cessão para órgão, com ou sem ônus para a Companhia;

IV - outros afastamentos que gerem suspensão do contrato de trabalho.

SEÇÃO II

DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 162. Substituição é a designação de empregado para ocupar, temporariamente, Função Gratificada em virtude de impedimento do titular.

Art. 163. A substituição é obrigatória para todas as funções de confiança, exceto aquelas de assessoramento que não tenham responsabilidade por áreas de atividades, e deverá ser formalizada mediante Portaria do Presidente ou do empregado que tiver delegação de competência.

Parágrafo único. Entende-se por assessoramento as funções correlatas à Assessoria da Presidência, de Diretoria e Assistência de Superintendência de Área/Regional.

Art. 164. O substituto fará jus à gratificação correspondente à função para a qual foi designado, de acordo com a tabela de Funções Gratificadas, constante do Plano de Cargos e Salários e de Benefícios e Vantagens.

§ 1º Somente serão remuneradas as substituições formalmente autorizadas cujo período de afastamento do titular for igual ou superior a 3 (três) dias corridos.

§ 2º Caberá substituição remunerada quando houver afastamento do titular para substituir outro ocupante de Função Gratificada.

§ 3º Se o substituto já exercer função de confiança, fará jus à gratificação de maior valor.

§ 4º Os empregados designados para substituir os Diretores poderão optar em perceber a diferença de honorários nas mesmas condições estabelecidas para os Diretores.

Art. 165. As comunicações de substituição deverão ser feitas à área de Recursos Humanos, no prazo máximo de 20 (vinte) dias após o impedimento do titular.’

Parágrafo único. Qualquer procedimento fora desse prazo deverá ser justificado.

Art. 166. Na hipótese de impedimento do substituto e havendo necessidade de afastamento do titular, poderá ser designado outro substituto, em caráter temporário, com a devida justificativa, sem que a designação anterior seja invalidada.

Art. 167. Aprovado o Plano de Funções, os artigos 152 a 166 deste Regulamento perdem seus efeitos automaticamente.

Art. 168. Este Regulamento de Pessoal poderá ser revisado após a aprovação do Plano de Funções.