

Trabalhadores da Conab aceitam contraproposta da empresa para ACT 2026/2027

Os trabalhadores e trabalhadoras da Companhia Nacional de Abastecimento (Conab) aprovaram, por ampla maioria, a contraproposta apresentada pela empresa para o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2026/2027. A decisão foi tomada em assembleias realizadas pelas entidades filiadas à Federação Nacional dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (Fenadsef) nos estados e no Distrito Federal, além da Assembleia Nacional convocada pela Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros (Fisenge).

A decisão foi formalizada pelas entidades representativas por meio de um ofício conjunto, encaminhado à Presidência da Conab na sexta-feira, 18 de setembro. Apesar da aprovação, as assembleias registraram três ressalvas que deverão ser observadas pela empresa na consolidação e formalização do ACT 2026/2027.

Taxa negocial

A primeira ressalva diz respeito à Cláusula 51ª sobre contribuição financeira dos empregados. Conforme registrado no ofício, a Fisenge apresentou uma redação específica para tratar da taxa negocial, que foi levada à apreciação dos trabalhadores e aprovada em assembleia.

As entidades solicitaram que essa redação, constante do documento apresentado aos trabalhadores e anexado ao ofício, seja considerada no processo de consolidação e formalização do novo acordo coletivo.



Jornada de trabalho

A segunda ressalva está relacionada à Cláusula 21ª sobre jornada de trabalho. Embora a redação encaminhada pela Conab tenha incluído a expressão “ou gratificação técnica” ao final do parágrafo 2º da cláusula, essa inclusão não foi objeto de discussão durante as reuniões realizadas entre as comissões de negociação dos empregados e da empresa.

Por esse motivo, o texto aprovado pelos trabalhadores é o que garante a manutenção da jornada de seis horas corridas para empregados com doenças limitantes ou doenças crônicas e limitantes, mediante comprovação por laudo médico e aprovação pelos profissionais indicados pela Companhia.

A ressalva estabelece expressamente a exclusão da expressão “ou gratificação técnica” da redação aprovada em assembleia.

Prorrogação do ACT 2024/2026

A terceira ressalva trata do 1º Termo de Prorrogação do ACT 24/26.

As entidades representativas destacam que o termo deve ser considerado e contemplado para todos os efeitos, integrando o processo de negociação e a consolidação das condições pactuadas para o período subsequente.

Próximos passos

Com a aprovação da contraproposta por ampla maioria, o processo segue agora para a etapa de consolidação e formalização do Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027.

Para Fenadsef, Fisenge e Asnab, a comunicação das ressalvas é fundamental para assegurar que o texto final do acordo corresponda ao que efetivamente foi negociado e aprovado pelos trabalhadores da Conab.

As entidades seguem acompanhando a formalização do ACT e a observância dos pontos registrados nas assembleias da categoria.

Fenadsef, Fisenge e Asnab



Brasil tem 463 denúncias de assédio eleitoral em 2026. Saiba onde e como denunciar

Brasil já registra **463 denúncias de assédio eleitoral no ambiente de trabalho em 2026**, segundo dados do Ministério Público do Trabalho (MPT). São Paulo, com 59 registros, lidera a lista, seguido por Rio de Janeiro (50) e Minas Gerais (47).

O assédio eleitoral ocorre quando alguém utiliza a relação de trabalho para constranger, pressionar ou tentar influenciar a orientação política, a manifestação ou o voto de trabalhadores. A prática pode envolver ameaças, promessas de benefícios, discriminação, retaliações ou pressão para apoiar determinada candidatura.

O que pode ser considerado assédio eleitoral?

A prática pode ocorrer de diferentes formas no ambiente profissional. Entre as situações que podem caracterizar assédio eleitoral estão:

- *ameaçar demitir quem não votar em determinado candidato;*
- *prometer aumento salarial, benefício ou outra vantagem em troca de voto;*
- *exigir participação em campanha eleitoral;*
- *distribuir material de campanha e pressionar empregados a utilizá-lo;*
- *cobrar o voto ou tentar descobrir em quem o trabalhador pretende votar;*
- *constranger funcionários durante reuniões;*
- *retaliar trabalhadores que tenham preferência política diferente da do empregador;*
- *impor o uso de símbolos, roupas ou outros materiais de campanha.*

De acordo com a advogada trabalhista Elisa Alonso, **mensagens em grupos corporativos de WhatsApp, e-mails e reuniões virtuais também podem caracterizar assédio eleitoral** quando ferramentas ou canais relacionados ao trabalho são utilizados para pressionar empregados.

Assédio eleitoral é crime?

Determinadas condutas utilizadas para pressionar ou constranger trabalhadores podem configurar crimes previstos na legislação eleitoral.

Os artigos 299 e 301 do Código Eleitoral (Lei nº 4.737/1965) tratam de condutas que podem estar relacionadas a situações de assédio eleitoral. As regras podem alcançar diferentes pessoas envolvidas na prática, incluindo empregadores e colegas de trabalho, dependendo da conduta.

Além das consequências previstas na legislação eleitoral, a prática pode gerar responsabilização na esfera trabalhista, conforme as circunstâncias de cada caso.

Como denunciar?

O trabalhador que sofrer ou presenciar uma situação de possível assédio eleitoral pode procurar diferentes órgãos e instituições. É importante, sempre que possível, guardar provas da situação, como mensagens, e-mails, áudios, fotos, vídeos ou outros documentos que possam ajudar na apuração.

Ministério Público do Trabalho (MPT)
Recebe denúncias de irregularidades trabalhistas pelo site do MPT e pelo aplicativo Pardal MPT.

Justiça do Trabalho

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e os Tribunais Regionais do

Trabalho possuem canais de atendimento e ouvidorias para receber relatos relacionados ao tema.

Centrais sindicais

As centrais disponibilizam canais para denúncias de pressões políticas, demissões ou cortes de benefícios relacionados à escolha eleitoral.

Sindicato

O sindicato da categoria também pode receber denúncias e orientar o trabalhador sobre seus direitos e os caminhos para encaminhar o caso.

Ministério Público Eleitoral (MPE)

Pode ser acionado em situações que envolvam possíveis crimes ou irregularidades eleitorais.

Inspecção do Trabalho

O Ministério do Trabalho e Emprego mantém um canal online para denúncias trabalhistas.

Fala.BR

A plataforma da Controladoria-Geral da União reúne serviços de ouvidoria e acesso à informação.

Central Alô Trabalho – 158

O serviço funciona de segunda a sábado, das 7h às 22h, no horário de Brasília. A ligação é gratuita de telefones fixos; chamadas realizadas por celular podem ser cobradas.

Sup. Regionais do Trabalho

As unidades do Ministério do Trabalho e Emprego atuam na execução, supervisão e monitoramento de políticas públicas de trabalho nos estados.

Disque 100

O serviço é gratuito e funciona 24 horas por dia para receber denúncias de violações de direitos humanos, incluindo situações de assédio e outras violações ocorridas no ambiente de trabalho.

*com informações do MPT**