



NOTA EXPLICATIVA – Auxílio-Saúde CONAB: ESCLARECIMENTOS À CATEGORIA

Brasília, 19 de março de 2026

As entidades representativas dos empregados da Conab – FENADSEF, ASNAB e FISENGE – vêm a público prestar os seguintes esclarecimentos acerca da **NOTA TÉCNICA CONJUNTA FENADSEF/ASNAB/FISENGE Nº 001/2006**, que foi enviada à Direção da Conab por meio do OFÍCIO FENADSEF/ASNAB/FISENGE nº 003/2026, de 16/03/2026, em razão da Minuta da Norma de Auxílio-Saúde (NOC 60.101), submetida à consulta dos empregados no período de 10 a 16/03/2026, bem como das recentes manifestações de parte dos trabalhadores sobre o posicionamento adotado.

1. CONTEXTO GERAL

A Conab possui atualmente o Serviço de Assistência à Saúde (SAS), um plano de saúde coletivo com coparticipação de 50%, do qual a maioria dos empregados ativos e inativos participa.

No entanto, **os empregados admitidos no concurso de 2025 estão excluídos do SAS**, por força de uma norma interna (SAS 60.105) que restringe o ingresso de novos empregados no plano. Tal restrição decorre da Resolução Interministerial do Executivo CGPAR nº 23, de 18 de janeiro de 2018, posteriormente revogada pelo Decreto Legislativo nº 26/2021, razão pela qual, a rigor, não deveria mais constar na Norma Interna do SAS (NOC 60.105).

Diante disso, a Administração apresentou uma minuta de norma a fim de instituir um **Auxílio-Saúde de caráter indenizatório**, com **valores desconhecidos, em aberto, a serem definidos futuramente pela diretoria-executiva**, como solução para os novos empregados.

2. POR QUE AS ENTIDADES QUESTIONAM O Auxílio-Saúde NOS MOLDES PROPOSTOS?

As entidades **não são contra uma solução para os novos empregados**. Muito pelo contrário: sempre defendem a inclusão imediata de todos no SAS e, posteriormente, incluí-los na **Caixa de Assistência de Autogestão (entidade sem fins lucrativos)** para toda a categoria, solução que finalmente está em estado avançado de negociação, cuja solução foi ratificada pela FGV no estudo atuarial contratado pela Conab e apresentado neste mês de março.

O que se contesta é a **minuta apresentada**, em razão seus graves vícios técnicos e jurídicos. Vejamos:



a) O valor do Auxílio será suficiente?

A minuta não define o valor do auxílio, delegando sua fixação futura por Resolução da Diretoria. Isso impede qualquer planejamento por parte do empregado. Estudos internos indicam que o valor será proporcional à idade e ao salário, ou seja: **quanto menor o salário e maior a idade, maior o auxílio, mas, ainda assim, insuficiente para cobrir um plano de saúde individual no mercado**, que custa muito, impedindo qualquer negociação do beneficiário, cujos reajustes ficam à mercê das grandes operadoras que negociam com a ANS o valor do reajuste.

b) O reajuste do Auxílio-Saúde pelo IPCA corrói o poder de compra?

O auxílio será reajustado pelo IPCA ou por outro índice atuarial, contratado pela Conab, "o que for mais benéfico". Na prática, os planos de saúde individuais são reajustados pela ANS com base no VCMH (Variação de Custos Médico-Hospitalares), que historicamente supera o IPCA e as variações atuariais, posto que as contratações individuais ocorrem em planos distintos, nacionais, regionais e municipais. Isso significa que, em poucos anos, **o auxílio não cobrirá sequer a manutenção do percentual inicial da mensalidade**, transferindo o custo real para o trabalhador.

c) Insegurança jurídica e vulnerabilidade do empregado

A minuta prevê que a Conab não terá qualquer responsabilidade sobre os planos contratados no mercado. Isso coloca o empregado em posição de fragilidade diante de operadoras, que podem aplicar reajustes abusivos, excluir coberturas ou até rescindir contratos unilateralmente. Nos planos coletivos (como o SAS, Caixa de Assistência ou mesmo Planos de Saúde por operadora contratados pela Conab), a empresa tem poder de negociação e fiscalização.

d) Discriminação entre empregados?

A minuta cria um **tratamento desigual, não isonômico**, entre empregados da mesma empresa:

- Os antigos permanecem no SAS.
- Os novos recebem um auxílio individual, de valor incerto e sem qualquer garantia.
- **Dependentes como pais só podem ser incluídos por empregados admitidos até 2014, OU SEJA, OS EMPREGADOS ADMITIDOS PELO CONCURSO DE 2025 NÃO PODEM INCLUIR PAI E MÃE COMO SEUS DEPENDENTES.**

Isso fere o princípio constitucional da isonomia e gera uma **segregação interna injustificável**.

e) Ilegalidade na base de cálculo?

A minuta inclui o **auxílio-alimentação** na base de cálculo da remuneração para definir a remuneração bruta do beneficiário, implicando na redução do valor líquido do Auxílio-Saúde



que o empregado tem direito. **Isso é ilegal**, pois o auxílio-alimentação tem natureza indenizatória (não salarial), conforme a Súmula 241 do TST e a IN MGI 496/2025. **Incluí-lo reduz indiretamente o valor do benefício e ainda gera incidência de impostos sobre verba que deveria ser isenta.**

3. QUAL É A PROPOSTA DAS ENTIDADES?

As entidades defendem uma **solução estruturante, perene e solidária**, em vez de um "auxílio-tapa-buraco" que fragiliza o trabalhador. A proposta é:

a). **Inclusão imediata de todos os novos empregados no SAS**, com base no Decreto Legislativo nº 26/2021, que sustou a CGPAR 23/2018 (norma que restringia planos de saúde em estatais).

b). **Implantação da Caixa de Assistência (autogestão)** para todos os empregados (ativos, inativos e futuros empregados), conforme estudo da FGV (apresentada aos membros representantes dos empregados na Comissão Paritária do SAS em 10/03/26 (por força do ACT 2024/2026) e em conformidade com a IN MGI 496/2025, que prioriza esse modelo.

c). **Gestão participativa**, com acompanhamento das entidades e da Comissão Paritária do SAS em todas as etapas.

d). Excepcionalmente, mediante acordo com as entidades, seria **admissível a concessão do benefício Auxílio-Saúde até a implantação de uma solução perene e universal**.

d.1). Conforme o Item 4 da Minuta da Norma Auxílio-Saúde (NOC. 60.101), Capítulo III – Dos Beneficiários: *“Não poderá receber Auxílio-Saúde pessoa que seja beneficiária do Serviço de Assistência à Saúde (SAS), regido pela Norma 60.105, visto que o SAS é custeado pela União.”*, ou seja, como todos os demais empregados, admitidos anteriormente ao concurso de 2025, são beneficiários do SAS querendo ou não, **NÃO PODERÃO RECEBER Auxílio-Saúde**. Mais uma forma discriminatória da minuta da NOC 60.101.

4. E OS EMPREGADOS QUE ESTÃO INSATISFEITOS COM O SAS?

As entidades reconhecem que o SAS apresenta limitações em algumas regiões, como falta de rede credenciada ou baixa qualidade em determinados estados. No entanto, a **solução para esses problemas não é o fim do plano coletivo**, mas sim o seu aperfeiçoamento ou outra solução perene e universal, tal como Caixa de Assistência.

A Caixa de Assistência proposta permitirá:

- Custos reduzidos, vez que não tem fins lucrativos;
- Negociação direta com prestadores;
- Melhor controle de qualidade;



- Possibilidade de regionalização da gestão;
- Sustentabilidade atuarial com a entrada de novos empregados e seus dependentes (empregados advindos de novas contratações, filhos, enteados, irmãos, sobrinhos etc.), reduzindo assim a sinistralidade média. Além disso, a Caixa de Assistência pode ser multipatrocinada por outros órgãos que queiram aderir ao plano;
- Realização de convênios com outros planos de saúde, ampliando a oferta de entidades de saúde credenciadas e abrangendo um espectro geográfico maior.

O Auxílio-Saúde, por outro lado, **não resolve o problema de quem está em localidades sem rede**, pois planos individuais também não cobrem essas regiões. Além disso, **desampara justamente quem mais precisa**: os mais distantes dos centros urbanos, os mais velhos e os de menor renda.

5. CONCLUSÃO

Lutar contra o Auxílio-Saúde **NOS MOLDES PROPOSTOS não é ser contra os empregados – principalmente os novos empregados –**. É, sim, defender que todos tenham **acesso a um plano de saúde digno, universal, com garantias, previsibilidade e solidariedade intergeracional**.

As entidades permanecem à disposição para dialogar e construir, junto à Conab, uma solução definitiva, justa e tecnicamente adequada para **toda a categoria**.

FENADSEF – ASNAB – FISENGE

Entidades representativas dos empregados da Conab