



**MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO/DF**

**OFÍCIO DE NOTIFICAÇÃO/SRTB/DF /Nº 001.DF .0414.063699.2022**

**/DF , 27 de julho de 2022.**

**Referência: Solicitação nº MR037456/2022  
Processo nº 19964.110455/2022-96  
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

**Aos Senhores**

**PAULO SERGIO PEREIRA - Presidente  
SIND EMP ENT ASS SOCIAL E DE FORMAC PROFISSIONAL DO DF - 37.160.686/0001-98**

**TANIA REGINA ZANELLA - Diretor  
SERVICO NACIONAL DE APREDIZAGEM DO COOPERATIVISMO - 03.087.543/0001-86**

**Prezados Senhores,**

**Por meio do presente, NOTIFICAMOS que o instrumento coletivo acima referido, transmitido pela Solicitação nº MR037456/2022 e protocolizado no Ministério da Economia sob o nº 19964.110455/2022-96, foi registrado nesta Unidade do Ministério da Economia sob o nº DF000457/2022.**

**Atenciosamente,**

**SEÇÃO DE RELAÇÕES DO TRABALHO  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO/DF**



**MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO/DF**

**SOLICITAÇÃO Nº MR037456/2022**

**PROCESSO Nº 19964.110455/2022-96**

**DATA DO PROTOCOLO DE DEPÓSITO: 26 de julho de 2022**

**DESPACHO**

**O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DEPOSITADO NO MINISTÉRIO DA ECONOMIA SOB O Nº 19964.110455/2022-96 FICA REGISTRADO E ARQUIVADO NESTA UNIDADE DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA SOB O Nº DF000457/2022.**

**NOTIFIQUEM-SE AS PARTES.**

**27 de julho de 2022.**

**SEÇÃO DE RELAÇÕES DO TRABALHO  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO/DF**

## AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

### REQUERIMENTO DE REGISTRO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

**Nº DA SOLICITAÇÃO: MR037456/2022**

**SIND EMP ENT ASS SOCIAL E DE FORMAC PROFISSIONAL DO DF, CNPJ n. 37.160.686/0001-98, localizado(a) à QS 3, 1510, Lt 3,5,7 e 9 ed. Patlo Capital, Areal (Águas Claras), Brasília/DF, CEP 71953-000, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). PAULO SERGIO PEREIRA, CPF n. 102.626.951-20, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 29/06/2022 no município de Brasília/DF;**

E

**SERVICO NACIONAL DE APREDIZAGEM DO COOPERATIVISMO, CNPJ n. 03.087.543/0001-86, localizado(a) à SAUS Quadra 4 Bloco I Lote 3-A - Organização das Cooperativas Brasileiras, 1, bloco, Asa Sul, Brasília/DF, CEP 70070-936, representado(a), neste ato, por seu Diretor, Sr(a). TANIA REGINA ZANELLA, CPF n. 848.631.379-15**

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Subsecretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO transmitido ao Ministério da Economia, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR037456/2022, na data de 19/07/2022, às 11:47.

19 de julho de 2022.

PAULO SERGIO PEREIRA  
Presidente

**SIND EMP ENT ASS SOCIAL E DE FORMAC PROFISSIONAL DO DF**

TANIA REGINA ZANELLA  
Diretor

**SERVICO NACIONAL DE APREDIZAGEM DO COOPERATIVISMO**

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR037456/2022**

**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 19/07/2022 ÀS 11:47**

SIND EMP ENT ASS SOCIAL E DE FORMAC PROFISSIONAL DO DF, CNPJ n. 37.160.686/0001-98, neste ato representado(a) por seu ;

E

SERVICO NACIONAL DE APREDIZAGEM DO COOPERATIVISMO, CNPJ n. 03.087.543/0001-86, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Entidades de Assistência Social e de Formação Profissional**, com abrangência territorial em DF.

#### **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

##### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º de maio de 2022 os salários serão reajustados considerando a variação do INPC acumulado no período de 01/05/2021 a 30/04/2022 na ordem de 12,47% (doze vírgula quarenta e sete por cento), acrescido de 2,53% (dois vírgula cinquenta e três por cento) de ganho real, totalizando um reajuste de 15% (quinze por cento) a incidir sobre os salários vigentes em 30/04/2022, compensando as antecipações legais e/ou espontâneas concedidas no período, independente da data de admissão.

#### **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

#### **CLÁUSULA QUARTA - ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO**

A antecipação da primeira parcela do 13º salário será feita consoante o seguinte detalhamento:



**Parágrafo primeiro** - A primeira parcela poderá ser paga, por ocasião de férias, no primeiro semestre, caso estas sejam gozadas entre o período de fevereiro a junho, desde que devidas e formalmente requisitadas pelo empregado no mês de janeiro, nos termos da Lei n.º 4.090/62 e suas posteriores alterações.

**Parágrafo segundo** - Para os empregados que não se enquadrarem no subitem anterior, o pagamento será realizado mês de junho.

**Parágrafo terceiro** - Os colaboradores admitidos após o mês de junho, o adiantamento da primeira parcela do décimo terceiro salário será no mês de novembro, conforme legislação vigente.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA QUINTA - CÁLCULO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO, AVISO PRÉVIO, VERBAS RESCISÓRIAS.**

Fica estabelecido que os empregados que recebem salário fixo e verbas variáveis (habitualmente), tais como: horas extras, adicionais legais, descanso semanal remunerado, farão jus à integração dessas verbas ao salário, para efeito de cálculo das férias, 13º salário, aviso prévio e demais verbas rescisórias. O mencionado cálculo será realizado de acordo com a legislação vigente.

### **CLÁUSULA SEXTA - DOS REFLEXOS SALARIAIS**

Os reflexos salariais decorrentes de horas extras não compensadas, ou outras formas de remuneração eventual serão devidos e pagos na folha de pagamento do mês da ocorrência, salvo situações excepcionais que poderão ser pagos até a folha de pagamento do mês subsequente, com base na remuneração vigente.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O SESCOOP pagará adicional noturno de 25% (vinte cinco por cento) sobre a hora normal, considerando-se como horário noturno o período compreendido entre às 22h (vinte e duas horas) de um dia e 5h (cinco horas) do dia seguinte, com hora reduzida fixada em 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA OITAVA - DA CONCESSÃO DE VALE ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO**

O SESCOOP fornecerá Vale-alimentação e/ou Refeição aos empregados interessados, com participação destes, nos termos da legislação e normativo Interno vigentes, desde que expressamente requerido e autorizado, novo valor de R\$ 1.300,00 (hum mil e cem reais), por mês, que também serão creditados em ocasião das férias e nas licenças médicas de até 15 dias.

Parágrafo primeiro - Durante a licença médica superiores a 15 (quinze) dias, o benefício será concedido até a data da perícia médica, caso o colaborador permaneça afastado das suas atividades enquanto aguarda a data para avaliação do médico perito do INSS.

Parágrafo segundo - O benefício será suspenso durante a licença maternidade, a partir do mês subsequente ao nascimento do filho.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA NONA - VALE TRANSPORTE**

O SESCOOP concederá Vale-transporte aos empregados interessados, com participação financeira destes, no valor de 2% (dois por cento) sobre o salário base, limitando o desconto no valor do benefício, conforme legislação vigente.

Parágrafo primeiro - O colaborador que solicitar o benefício, deverá entregar o comprovante de endereço, bem como comunicar a Gerência de Pessoas, no caso de alteração.

Parágrafo segundo - A utilização do benefício deve se dar no sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual, no deslocamento de casa para o trabalho, e trabalho para casa, ficando o colaborador sujeito as sanções previstas na legislação, no caso de utilização diversa.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ASSISTENCIA MÉDICA**

O SESCOOP disponibilizará assistência médica própria ou terceirizada para seus empregados, com a participação financeira destes, extensivo aos seus dependentes legais, assim considerados:

- Cônjuge devidamente comprovado por meio de certidão de casamento;
- Companheiro (a), comprovado mediante declaração de união estável firmada em cartório ou certidão de nascimento de filhos;

- Filhos de qualquer condição, solteiros, de até 21 anos, comprovado mediante certidão de nascimento, ou até 24 anos se forem estudantes de curso regular de ensino superior, não tendo economia própria, comprovado por meio de declaração de frequência escolar;
- Enteados ou menor tutelado, que ficam equiparados aos filhos, comprovado mediante documento judicial da guarda do menor em nome do colaborador;
- Filho inválido de qualquer idade, comprovado mediante atestado de invalidez.

**Parágrafo primeiro** - A inclusão dos dependentes legais do empregado está condicionada à comprovação documental, conforme normativo interno vigente.

**Parágrafo segundo** - Em caso de dissolução do casamento ou da União Estável, o colaborador deverá comunicar imediatamente a Gerência de Pessoas a perda da condição de dependente, conseqüentemente, solicitar a exclusão do plano de saúde.

**Parágrafo terceiro** - É de inteira responsabilidade do colaborador titular do plano de saúde comunicar a Gerência de Pessoas a perda da condição de seus respectivos dependentes, inclusive quaisquer despesas decorrentes da utilização do plano de saúde após a perda da condição de dependente elencados no caput.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado o Sescop pagará, mediante a apresentação da Certidão de Óbito, a título de Auxílio-funeral ao cônjuge ou dependente legal, valor equivalente ao da última remuneração percebida.

**Parágrafo único** - Caso o Sescop já conceda o benefício supra, quer diretamente, quer através de empresa de seguros saúde ou previdência, qual seja patrocinadora, fica desobrigada de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

O Sescop concederá seguro de vida em grupo a seus empregados, que dará cobertura por morte natural, acidental e invalidez permanente total ou parcial, conforme condições estabelecidas no instrumento contratual vigente à época, que ficará à disposição dos interessados.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTO AO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

O SESCOOP garantirá, por até 60 (sessenta) dias, o complemento, para que somado com o valor do auxílio previdenciário, garanta o salário integral dos seus empregados que vierem a se afastar por motivo de acidente de trabalho ou auxílio-doença.

Parágrafo primeiro - O complemento do auxílio previdenciário será pago pelo SESCOOP por até 60 (sessenta) dias do afastamento, devendo tal ausência ser acompanhada e atestada por médico indicado pelo empregador.

Parágrafo segundo - O pagamento será feito na ocasião em que o empregado apresentar à Gerência de Pessoas o comprovante do INSS que demonstre o período de afastamento e o valor do benefício.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO REEMBOLSO DO BENEFÍCIO DISPOSTO NO ART. 389, § 1º DA CLT

O SESCOOP pagará a empregada-mãe que possua filho de até 60 (sessenta) meses a importância de R\$ 602,74 (seiscentos e dois reais e setenta e quatro centavos), por filho, a título de reembolso do benefício previsto no art. 389, §1º da CLT, nos termos das Portarias nº 3296/86 e 670/97 do Ministério do Trabalho.

Parágrafo primeiro - O pagamento de que trata essa Cláusula será estendido ao empregado-pai, nas mesmas condições, desde que comprove, por meio de declaração, que seu cônjuge/companheira não exerce atividade laborativa e, se exerce, que ele/ela não percebe esse benefício da empresa que trabalha nesta modalidade ou nos termos dos §1º e 2º do Art. 389 da CLT.

Parágrafo segundo - O pagamento será devido a partir da entrega da certidão de nascimento, sem possibilidade de pagamento retroativo.

Parágrafo terceiro - O pagamento do benefício cessará automaticamente quando a criança completar 60 (sessenta) meses de vida.

Parágrafo quarto - O pagamento do benefício será feito na folha de pagamento, com a necessidade de comprovação da despesa, para fins de não tributação.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO ESPECIAL

Será concedido auxílio aos empregados que possuem filhos portadores de necessidades especiais, físicas e/ou mentais.



- a) O valor mensal do auxílio para filho portador de necessidades especiais será de R\$ 602,74 (seiscientos e dois reais e setenta e quatro centavos), por filho.
- b) O empregado deverá apresentar, anualmente, à Gerência de Pessoas relatório médico que comprove a necessidade especial do filho.
- c) Não haverá limite mínimo ou máximo de idade do filho para recebimento do benefício.
- d) O pagamento será devido a partir da entrega do relatório médico à Gerência de Pessoas, sem possibilidade de pagamento retroativo.
- e) O pagamento do benefício será feito na folha de pagamento, com a necessidade de comprovação de despesa, para fins de não tributação.
- f) O pagamento do benefício não tem natureza salarial. Portanto, não integra a remuneração para qualquer efeito.

Parágrafo único – O presente benefício não é cumulativo ao disposto na cláusula vigésima sexta. O empregado que tiver direito ao auxílio especial, conseqüentemente não fará jus ao reembolso do benefício disposto no art. 389 §1º da CLT.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO – REDUÇÃO DA JORNADA**

Fica estabelecido que o empregado demitido sem justa causa poderá optar, no início do período do aviso prévio, pela redução das 2 (duas) horas da jornada diária, no horário que melhor lhe convier, desde que não seja prejudicial ao serviço essencial da entidade ou trabalhar o período integral com redução de 7 (sete) dias.

1. Aos trabalhadores que são beneficiados pela Lei nº 12.506/11, cumprirão o Aviso da seguinte forma:

- a) 30 (trinta) dias com redução de 2 (duas) horas diárias, a Empresa deverá indenizar o restante do Aviso;
- b) 23 (vinte e três dias) sem redução da carga horária diária, a Empresa deverá indenizar o restante do Aviso;
- c) Totalmente indenizado.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ART. 9º DA LEI 7.238/84**

Em caso de demissão do empregado sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, o mesmo terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, em conformidade com o artigo 9º da Lei n.º 7.238/84.



**Parágrafo primeiro** - Quando o último dia do aviso prévio projetado recair no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, o empregado terá direito à indenização adicional.

**Parágrafo segundo** - Caso o término do aviso prévio ocorra no próprio mês da correção salarial da data-base, os empregados pré-avisados farão jus ao salário com o referido reajuste coletivo para fins de cálculo e pagamento das verbas rescisórias, não sendo assegurado a esses, a indenização correspondente a um salário mensal.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA**

Fica estabelecida a possibilidade de contratação por tempo determinado, conforme termos e limites impostos pela Lei n.º 9601/1998 e pelo art. 443 da CLT, no prazo máximo de até dois anos.

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

### **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.**

O Sescoop se compromete a viabilizar as ações de capacitação necessárias ao bom exercício das atividades, para os empregados abrangidos por esse Acordo Coletivo de Trabalho, observados a disponibilidade orçamentária e os normativos internos que tratam desse assunto.

**Parágrafo primeiro** - Os cursos e treinamentos obrigatórios do Sescoop deverão ser custeados em sua totalidade pelo mesmo.

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

A empregada gestante gozará de estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade a que se refere a CLT, não podendo ser convertida esta estabilidade em pecúnia, exceto quando do interesse da empregada.

**Parágrafo primeiro**- Para fins de proteção à maternidade, a prova de encontrar-se a mulher em estado de gravidez poderá ser feita mediante atestado médico, fornecido por médico credenciado pelo Sescoop, ou por instituição oficial, ficando de qualquer forma, a empregada obrigada a exibir ao Sescoop o atestado até a data do afastamento previsto no Art. 392 da CLT.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO À ADOTANTE**

Fica assegurada ao empregado adotante, sem prejuízo do emprego e do salário, estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias. Para a adotante Mãe, a estabilidade provisória inicia-se a contar da data do retorno da licença-maternidade de 120 (cento e vinte dias), prevista nos artigos 392 e 392-A da CLT, este último com redação dada pela Lei nº 12.873/2013, não podendo ser convertida esta estabilidade em pecúnia, exceto quando do interesse do empregado. Já para o adotante pai, a estabilidade inicia-se a partir do término da licença paternidade.

Parágrafo primeiro - Para aplicabilidade do disposto nesta Cláusula, será obrigatória a comprovação documental.

Parágrafo segundo - A adoção ou guarda judicial conjunta, ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães, empregado ou empregada.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO**

Ao empregado acidentado no trabalho, ressalvada a hipótese de justa causa, é garantido o emprego por 12 (doze) meses, conforme o art. 118 da Lei 8.213/91, contados a partir da alta médica.

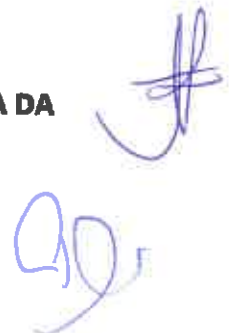
## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO DOENTE**

Ao empregado afastado do trabalho por motivo de doença, é garantido o emprego pelo prazo de 30 (trinta) dias contados a partir da alta médica, quando o afastamento ocorrer por período igual ou superior a 30 (trinta) dias ininterruptos, podendo esta estabilidade ser convertida em indenização.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DO EMPREGADO ÀS VESPERA DA APOSENTADORIA**



Os empregados gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo os casos de falta grave ou impossibilidade econômica comprovada pelo Sescop, pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social (primeira opção de aposentação constante do extrato de informações previdenciárias emitido pelo INSS, que o empregado se enquadrar), respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente. A presente estabilidade se encerra no momento em que o empregado atingir o direito à aposentadoria.

Parágrafo primeiro - A estabilidade somente será adquirida, a partir do recebimento, pelo Sescop, de comunicação escrita do empregado, devidamente protocolada, sem efeito retroativo, de reunir ele integralmente as condições previstas, acompanhada desde logo dos documentos comprobatórios (extrato de informações previdenciárias), dentro do prazo de 90 (noventa) dias de antecedência do início do período estabilitário e estará limitada ao período que falta para se aposentar;

Parágrafo segundo - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo terceiro - O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias nos termos da alínea "a" ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente previstas no parágrafo anterior

Parágrafo quarto - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, obrigam-se os signatários a manter nova negociação.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho semanal será de 40 (quarenta) horas.

Parágrafo primeiro - A jornada de trabalho, bem como o intervalo intrajornada dos empregados serão disciplinados consoante o contrato de trabalho firmado entre o SESCOOP e o empregado, atendidos os dispositivos legais.

Parágrafo segundo - Além do intervalo intrajornada, deverá ser observado o intervalo entre jornadas de, no mínimo, 11 (onze) horas.

Parágrafo terceiro - Para os efeitos deste Acordo Coletivo, e por conveniência do SESCOOP, poderá ser adotado horário flexível de trabalho.

#### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO SUPLEMENTAR**

Considera-se jornada suplementar aquela que extrapola a jornada diária estipulada, nos termos do contrato individual de trabalho firmado entre o empregado e o Sescoop.

**Parágrafo primeiro** - A jornada diária do empregado poderá ser acrescida de no máximo 2h (duas horas) suplementares, salvo necessidade imperiosa, que deverá observar o Art. 61, CLT.

**Parágrafo segundo** - O tempo despendido pelo empregado na locomoção, por qualquer meio, fora do horário normal de trabalho e dentro ou fora do Distrito Federal, não será considerado para efeitos de hora extra ou de compensação no banco de horas, conforme Art. 58, § 2º, CLT.

## **DESCANSO SEMANAL**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

Aos empregados que recebem salário fixo e verbas variáveis, quais sejam horas extras, prêmios e outras verbas habituais, receberão o Descanso Semanal Remunerado calculado sobre o total das verbas variáveis, dividindo-se pelo número de dias úteis, e o resultado, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados.

## **CONTROLE DA JORNADA**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO.**

Considerando o conteúdo normativo estabelecido no Decreto 10.854/2021 e na Portaria nº 671, de 8 de novembro de 2021 (DOU 11/11/2021), do Ministério do Trabalho e Previdência, e eventuais alterações posteriores, corroborado pela previsão normativa do art. 74, §3º da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecido a possibilidade de se instituir ou adotar a marcação de ponto via "sistema alternativo" de controle de jornada, em caráter excepcional, que passará a ser regido pelas seguintes parágrafos:

**Parágrafo primeiro** - Fica autorizada a adoção pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP do "Sistema Alternativo Eletrônico" de Controle de Jornada de Trabalho, previsto na Portaria Nº 671/2021 - MTP, para a marcação de ponto via softwares e aplicativos de controle de ponto (REP A e REP P) para os colaboradores que estejam em atividade externa, regime de home office, teletrabalho ou trabalho remoto e capacitações à trabalho.

**Parágrafo segundo** - A utilização dos softwares e aplicativos de controle de ponto implica na marcação no horário da efetiva ocupação do posto de trabalho pelos colaboradores.

**Parágrafo terceiro - Os colaboradores deverão obrigatoriamente fazer o registro da frequência e horários, nos horários definidos, conforme contrato de trabalho, respeitando a legislação vigente.**

**Parágrafo quarto - Os colaboradores em trabalho presencial devem continuar a obedecer ao comando da Portaria n.º 671/2021 - MTP, legislação que regulamenta o uso de Registradores Eletrônicos de Ponto, também conhecidos como REP C.**

**Parágrafo quinto - O banco de horas será a forma adotada para gerenciar a compensação de carga horária dos colaboradores.**

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS**

**O banco de horas será a forma adotada pelo SESCOOP para gerenciar a compensação da carga horária inferior ou excedente à jornada normal de trabalho, nos termos do normativo interno vigente.**

**Parágrafo primeiro - O banco de horas consiste na dispensa do acréscimo de salário para o excesso de horas trabalhadas em um dia com compensação pela correspondente diminuição da jornada em outro dia, nos termos do art. 7, inciso XIII da Constituição Federal, e do art. 59, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.**

**Parágrafo segundo - A compensação de horas será feita na proporção de 1 (um) para 1 (um), salvo os casos em que, excepcionalmente, o trabalho suplementar tenha sido executado em domingos ou feriados, quando a proporção será de 1 (um) para 2 (dois).**

**Parágrafo terceiro - As horas extras, quando remuneradas, serão lançadas na folha de pagamento do fechamento do banco de horas, com o adicional previsto em Acordo Coletivo de Trabalho, tomando como base o salário da ocasião do pagamento.**

**Parágrafo quarto - Não sendo compensadas, as horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) no fechamento do banco de horas.**

**Parágrafo quinto - As horas a débito não compensadas, no decorrer da vigência do banco de horas, serão descontadas do colaborador, previamente comunicado, no encerramento da vigência do banco de horas, tomando como base o salário na ocasião do desconto.**

**Parágrafo sexto - Desde que previamente autorizado pelo gestor, poderão ser objeto de compensação, via banco de horas, as faltas ou ausências a pedido e/ou por interesse do empregado.**

**Parágrafo sétimo - Nos casos em que o empregado venha a ser desligado e tenha saldo a crédito no banco de horas, o procedimento a ser adotado por ocasião da rescisão será o mesmo previsto nos itens 9.5 desta Cláusula.**

**Parágrafo oitavo - A Gerência de Pessoas do SESCOOP fará o acompanhamento do banco de horas dos empregados, ficando responsável pelo cômputo das horas, sejam a débito ou a crédito.**

## **FÉRIAS E LICENÇAS**



## FÉRIAS COLETIVAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FERIAS INDIVIDUAIS/COLETIVAS E ABONO

O início das férias individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, ou dia de compensação de repouso semanal, devendo ainda ser observado o parágrafo terceiro do art. 134 da CLT, que dispõe que as férias não podem ter início nos dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Parágrafo primeiro - O Sescop informará ao empregado, com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência, o início do gozo de suas férias.

Parágrafo segundo - As férias são concedidas por ato do empregador e deverão ser programadas mediante comum acordo entre o Gestor e o Colaborador, observada a melhor época para as atividades da área.

Parágrafo terceiro - É facultado ao Colaborador a conversão de 1/3 de férias em pecúnia (abono), sendo certo que o abono de férias deverá ser solicitado até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo (artigo 143, §1º da CLT).

Parágrafo quarto - Na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o Sescop somente poderá conceder férias coletivas mediante comunicação à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Distrito Federal - SRT/DF e ao SINDAF-DF com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

Parágrafo quinto - Será facultado aos empregados, de comum acordo com os respectivos gestores, a opção pelo gozo de férias fracionado em até três períodos. Caso ocorra o fracionamento em 3 (três) períodos, deverá ser observado que 1 (um) dos períodos será de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos e os outros períodos não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um (artigo 134, §1º da CLT).

Parágrafo sexto - Os Colaboradores menores de 18 (dezoito) anos e maiores de 50 (cinquenta) anos poderão usufruir do parcelamento das férias em até 3 (três) períodos.

## LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FOLGA NO MÊS DE ANIVERSÁRIO

O Sescop concederá uma folga no mês de aniversário do empregado, que deverá ser previamente agendada com o respectivo gestor.

a) As 8 (oito) horas de trabalho referentes ao dia de folga serão abonadas.

b) Essa folga não poderá ser transferida para mês diverso ao do aniversário do empregado.



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PATERNIDADE**

O Sescoop concederá licença-paternidade de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data de nascimento do filho, ao empregado pai, sendo posteriormente obrigatória a comprovação documental.

## **LICENÇA NÃO REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA NÃO REMUNERADA A PEDIDO DO EMPREGADO**

O Sescoop Nacional poderá conceder licença não remunerada, a pedido do empregado, mediante observância de critérios específicos, para participação em curso de qualificação de interesse único e exclusivo do empregado.

1 - As solicitações de licenças não remuneradas, a pedido do empregado, serão analisadas previamente pelo gestor imediato da área que o empregado esteja lotado, para posterior análise e parecer da Gerência de Pessoas, que remeterá as análises para Gerência Geral e Diretoria Executiva da Unidade Nacional do Sescoop, para fins de deliberação

2 - O empregado deverá solicitar a licença, no mínimo, 60 (sessenta dias) de antecedência ao início pretendido para o afastamento, em documento assinado, acompanhado das evidências que embasem o pedido.

3 - Se o pedido for acatado pela Diretoria Executiva da Unidade Nacional do SESCOOP, o contrato de trabalho considerará-se suspenso durante o período da concessão da licença não remunerada, de modo que referido período não será computado para qualquer efeito e, portanto, não integrará o tempo de serviço do empregado.

4 - O contrato de trabalho, nas circunstâncias desta Cláusula, poderá ser suspenso por um período de até de 05 (cinco) meses corridos, sem possibilidade de concessão de prorrogação desse prazo.

5 - O prazo de carência para a concessão de novo pedido de licença não remunerada será de 3 (três) anos, contados do retorno ao trabalho.

6 - Os benefícios, a que o empregado tiver direito, serão suspensos durante o período do afastamento por licença não remunerada, com exceção do seguro de vida e do plano de saúde, ficando o empregado sujeito aos respectivos descontos por ocasião do retorno ao trabalho, conforme normativo Interno.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA GALA**

O Sescoop concederá licença de 05 (cinco) dias úteis ao empregado por ocasião do evento e com início a partir deste, sendo posteriormente obrigatória a comprovação





documental.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA NOJO**

Parágrafo primeiro - O Sescoop concederá licença nojo de 05 (cinco) dias úteis ao empregado por ocasião do falecimento de cônjuge, companheiro(a), pai, mãe, filho(a), irmão(ã), avô(ó), e para sogro (a), de 3 (três) dias úteis, sendo posteriormente obrigatória a comprovação documental.

Parágrafo segundo - Os casos omissos serão resolvidos pelo respectivo superior hierárquico, juntamente com a Gerência de Pessoas do Sescoop.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RECESSO DE FINAL DE ANO**

O Sescoop concederá recesso de final de ano no período de 19 de dezembro de 2022 a 02 de janeiro de 2023, com retorno às atividades no dia 03 de janeiro de 2023, gerando um total de 56 (cinquenta e seis) horas a serem compensadas pelo colaborador, pois os dias 22/12/2022, 23/12/2022, 29/12/2022 e 30/12/2022 serão abonados.

Parágrafo primeiro – A compensação das horas deverá acontecer preferencialmente antes do recesso e, obrigatoriamente, até o término da vigência anual do banco de horas, sendo de 01/03/2022 a 28/02/2023, conforme previsto em normativo interno de frequência.

Parágrafo segundo – A quantidade de horas/minutos diários a serem compensados deverá ser previamente negociada com o gestor, observando o saldo já acumulado no banco de horas e os dias úteis até o início do recesso ou do término da vigência do banco de horas. Também deverá ser observado o limite diário de 2 (duas) horas de acréscimo à jornada de trabalho, bem como o mínimo de 1 (uma) hora de intervalo Intrajornada.

Parágrafo quarto – Caso o colaborador não compense o total de horas do recesso, gerando um saldo negativo, este será descontado do colaborador em folha de pagamento, no mês subsequente ao fechamento final do banco de horas (março/2023), conforme § 5º da Clausula 27ª.

#### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

#### **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ACIDENTES DE TRABALHO**



Para o cumprimento dos artigos 20 e 21 da Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991, serão considerados acidentes de trabalho, além dos ali elencados, todas as doenças que tenham causa ocupacional, bem como os distúrbios psíquicos adquiridos em decorrência das condições de trabalho.

Parágrafo primeiro - Em caso de acidentes, o Sescop comunicará imediatamente à família do acidentado, quando o mesmo for levado do local do acidente para o atendimento hospitalar, fornecendo o nome e o endereço do hospital onde se encontra o empregado.

Parágrafo segundo- Caso o empregado acidentado não fique hospitalizado, o Sescop fornecerá condução até a sua residência.

## RELAÇÕES SINDICAIS

### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

O SESCOOP descontará dos colaboradores, a título de Contribuição Assistencial, no mês julho/2022 e recolherá até o dia 10 (dez) do mês subsequente na conta corrente do SINDAF, Banco do Brasil, Agência 1235-1 c/c 115930-5, CPJ 37.160.686/0001-98.

Cargos	Valor
Gerentes, Assessores, Gerente Geral	R\$ 75,00
Analistas	R\$ 55,00
Técnicos	R\$ 35,00

Parágrafo Primeiro - Fica reservado aos colaboradores o direito de se oporem ao desconto da contribuição assistencial definida nesta Cláusula, desde que se manifestem por escrito junto ao SINDAF, no prazo de até 10 (dez) dias, após a homologação do Acordo Coletivo de Trabalho.

### DISPOSIÇÕES GERAIS

### OUTRAS DISPOSIÇÕES

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CASOS OMISSOS

A Diretoria Executiva do Sescoop deliberará sobre os casos omissos, porventura existentes neste Acordo Coletivo.

**PAULO SERGIO PEREIRA**  
**PRESIDENTE**

**SIND EMP ENT ASS SOCIAL E DE FORMAC PROFISSIONAL DO DF**

**TANIA REGINA ZANELLA**  
**DIRETOR**

**SERVICO NACIONAL DE APREDIZAGEM DO COOPERATIVISMO**