
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR033756/2024

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

E

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

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 2024 a 30 de abril de 2025 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 ASSISTENCIA SOCIAL E 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 2024, os salários serão reajustados considerando a variação do INPC acumulado no período de 01/05/2023 a 30/04/2024 na ordem de 3,23% (três vírgula vinte e três por cento), acrescido de 4,77% (quatro vírgula setenta e sete por cento) de ganho real, totalizando um reajuste de 8% (oito por cento), a incidir sobre os salários vigentes em 30/04/2024, 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 conforme 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 no mês de junho.

Parágrafo Terceiro - Para os colaboradores admitidos após o mês de junho, o adiantamento da primeira parcela do décimo terceiro salário será feito 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 e 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros, Adicional Noturno

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

O Sescop pagará adicional noturno de 25% (vinte e 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 SÉTIMA - DA CONCESSÃO DE VALE ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO

O Sescop 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, no valor de **R\$ 2.028,00 (dois mil e vinte e oito reais)**, por mês, que também serão creditados em ocasião das férias, licença-maternidade, licença-paternidade e nas licenças médicas de até 15 dias.

Parágrafo Primeiro - Durante a licença médica superior 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, sendo de responsabilidade do empregado informar à Gerência de Pessoas a data da perícia, no prazo máximo de 30 dias contados a partir do primeiro dia de afastamento médico. Caso o colaborador não informe, o benefício será suspenso após esta data.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA OITAVA - VALE TRANSPORTE

O Sescoop concederá Vale-transporte aos empregados interessados, com participação financeira destes, no valor de 6% (seis 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 NONA - 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;
- Enteado 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 - Após completar a idade máxima para permanência no plano de saúde conforme caput desta cláusula, os filhos dependentes poderão permanecer no plano de saúde até completar 30 anos, sendo custeado 100% (cem por cento) pelo titular do plano de saúde, com desconto de seus vencimentos na folha de pagamento mediante prévia e expressa autorização.

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

Parágrafo Terceiro - Em caso de dissolução, de fato ou de direito, do casamento, ou da União Estável, o colaborador deverá comunicar imediatamente à Gerência de Pessoas a perda da

condição de dependente e, conseqüentemente, solicitar a exclusão do plano de saúde.

Parágrafo Quarto - É de inteira responsabilidade do colaborador titular do plano de saúde comunicar à 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 desta cláusula.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado o Sescoop 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.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

O Sescoop 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - DO REEMBOLSO DO BENEFÍCIO DISPOSTO NO ART. 389, § 1º DA CLT

O SESCOOP pagará a empregada-mãe que possua filho de até 5 anos e 11 meses a importância de R\$ 703,04 (setecentos e três reais e quatro centavos), por filho, a título de

reembolso do benefício previsto no art. 389, §1º da CLT e Lei 14.457/2022.

Parágrafo Primeiro - O pagamento de que trata essa Cláusula será estendido ao empregado-pai, nas mesmas condições.

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 ultrapassar a idade de 5 anos e 11 meses.

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

Parágrafo Quinto – Caso o Poder Executivo Federal venha a estabelecer valor abaixo do previsto no caput como limite do reembolso-creche, as partes deverão promover termo aditivo ao Acordo, para fins de ajustamentos necessários, em respeito à legislação (art. 2º parágrafo único da Lei 14.457/2022).

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FILHO PCD

Será concedido auxílio aos empregados que possuem filhos com deficiência conforme as considerações do Art. 2º da Lei 13.146/2015.

a) - O valor mensal do auxílio para filho PCD será de R\$ 703,04 (setecentos e três reais e quatro centavos), por filho.

b) - O empregado deverá apresentar, anualmente, à Gerência de Pessoas do Sescop, relatório médico da avaliação da deficiência.

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 Décima Terceira. O empregado que tiver direito ao auxílio filho PCD, conseqüentemente não fará jus ao reembolso do benefício auxílio-creche previsto na Cláusula Décima Terceira.

Contrato de Trabalho, Admissão, Demissão, Modalidades, Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

Parágrafo Primeiro – Aos trabalhadores que são beneficiados pela Lei nº 12.506/2011, 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 SEXTA - 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 - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

O Sescop 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 - A participação dos empregados em cursos e treinamentos obrigatórios solicitados pelo Sescop, será custeada em sua totalidade pela instituição.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 Sescop ou por instituição oficial, ficando, de qualquer forma, a empregada obrigada a exibir ao Sescop o atestado até a data do afastamento previsto no artigo 392 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 no caput desta 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 PRIMEIRA - 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 disposto no art. 118 da Lei n.º 8.213/91, contados a partir da alta médica.

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 quando 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 dos itens acima 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 realizarem nova negociação.

Jornada de Trabalho, Duração, Distribuição, Controle, Faltas, Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 da 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 da CLT.

Descanso Semanal

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 cláusulas:

Parágrafo Primeiro - Fica autorizada a adoção pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – Sescop 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 OITAVA - BANCO DE HORAS

O banco de horas será a forma adotada pelo Sescop 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. 7º, 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 no parágrafo quinto desta Cláusula.

Parágrafo Oitavo - A Gerência de Pessoas, juntamente com o Centro de Serviço Compartilhado – CSC do Sescop, 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - FOLGA NO MÊS DE ANIVERSÁRIO

O Sescoop 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 PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

O Sescoop concederá licença-paternidade de 20 (vinte) 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 SEGUNDA - 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.

Parágrafo Primeiro - 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

Parágrafo Segundo - 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.

Parágrafo Terceiro - Se o pedido for acatado pela Diretoria Executiva da Unidade Nacional do Sescoop, o contrato de trabalho considerar-se-á 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.

Parágrafo Quarto - 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.

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

Parágrafo Sexto - 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 TERCEIRA - LICENÇA GALA

O Sescoop concederá licença de 5 (cinco) dias úteis ao empregado por ocasião do casamento e com início a partir da data deste, sendo posteriormente obrigatória a comprovação documental.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA NOJO

O Sescoop concederá licença nojo de 5 (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 Primeiro - Os casos omissos serão resolvidos pelo respectivo superior hierárquico, juntamente com a Gerência de Pessoas do Sescoop.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RECESSO DE FINAL DE ANO

O Sescoop concederá recesso de final de ano no período de 23 de dezembro de 2024 a 03 de janeiro de 2025, com retorno às atividades no dia 06 de janeiro de 2025, gerando um total de 64 (sessenta e quatro) horas. Destas, 16 (dezesesseis) horas serão abonadas, restando um total de 48 (quarenta e oito) horas para débito.

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 01/03/2024 a 28/02/2025, 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 Terceiro - 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/2025), conforme cláusula vigésima oitava.

Saúde e Segurança do Trabalhador, Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACIDENTES DE TRABALHO

Para o cumprimento dos artigos 20 e 21 da Lei n.º 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 Sescoop 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 Sescoop fornecerá condução até a sua residência.

Relações Sindicais; Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

O SESCOOP descontará dos colaboradores, a título de Contribuição Assistencial, no mês julho/2024 e recolherá até o dia 10 (dez) de agosto/2024, 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\$ 90,00
Analistas	R\$ 65,00
Técnicos	R\$ 42,00

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 OITAVA - CASOS OMISSOS

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

JOSEMILTON ALVES DE BARROS
Presidente
SIND EMP ENT ASS SOCIAL E DE FORMAC PROFISSIONAL DO DF

TANIA REGINA ZANELLA
Diretor
SERVICO NACIONAL DE APREDIZAGEM DO COOPERATIVISMO

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

Protocolo de assinaturas

Documento

Nome do envelope: ACORDO_COLETIVO_DE_TRABALHO_2024_2025_SESCOOP_UN

Autor: CARINA CRISTIANE BATISTA MELO - carina.melo@sescoop.coop.br

Status: Finalizado

Hash: 69-50-AC-11-51-A7-92-DC-6E-F8-1B-DA-0E-0F-74-78-7A-EA-BB-D6

Hash SHA256: 0504e940ea08da1465ee3c9a7d2f1edb54979d4e2b6f54e6770b6580ba2228f4

Assinaturas

Nome: TANIA REGINA ZANELLA - **CPF/CNPJ:** 848.631.379-15

E-mail: tania.zanella@ocb.coop.br - **Data:** 25/06/2024 16:11:50

Status: Assinado eletronicamente como anuente

Tipo de Autenticação: Utilizando login e senha, pessoal e intransferível

Visualizado em: 25/06/2024 16:11:40 - **Leitura completa em:** 25/06/2024 16:11:40

IP: 187.72.202.200

Geolocalização: -15.8034023, -47.8807878

Autenticidade

Para verificar a autenticidade do documento, escaneie o QR Code ou acesse o link abaixo:

<https://totvssign.totvs.app/webapptotvssign/#/verify/search?codigo=69-50-AC-11-51-A7-92-DC-6E-F8-1B-DA-0E-0F-74-78-7A-EA-BB-D6>

Código HASH: 69-50-AC-11-51-A7-92-DC-6E-F8-1B-DA-0E-0F-74-78-7A-EA-BB-D6

