

OFÍCIO CN-SESI/CGPC Nº. 0146/2024

Brasília-DF, 14 de agosto de 2024.

Ao Senhor

Josemilton Alves de Barros

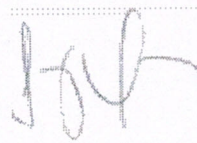
SINDAF - Sindicato dos Empregados em Entidades de Assistência Social  
e de Formação Profissional do Distrito Federal

**Assunto: Contraproposta do Conselho Nacional do SESI para o Acordo Coletivo  
de Trabalho 2024/2025**

Prezado Presidente,

Após análise minuciosa por parte da nova Gestão do Conselho Nacional do SESI, vimos por meio deste apresentar e submeter a análise desse SINDAF a Contraproposta do CN SESI para o Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2025, conforme minuta apensada em anexo. Informamos ainda que, no que tange a Cláusula Quarta, que trata do auxílio-creche, também se encontra apensado em anexo documento demonstrativo da vantajosidade para os empregados do CN SESI do novo formato proposto para a concessão do benefício. Face aos documentos apresentados ficamos no aguardo da manifestação do SINDAF quantos aos encaminhamentos.

Atenciosamente,



Sérgio Eduardo Arbulu Mendonça  
Superintendência Executiva  
Superintendente  
Conselho Nacional do SESI



APRESENTAÇÃO DE CONTRAPROPOSTA PARA ACORDO COLETIVO DE  
TRABALHO DOS TRABALHADORES DO CONSELHO NACIONAL DO  
SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA (CN-SESI) - 2024/2025.

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE - As partes fixam que o presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência no período de 01<sup>o</sup> de maio de 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01<sup>o</sup> de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA - O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá a categoria dos Empregados em Entidades de Assistência Social e de Formação Profissional do CONSELHO NACIONAL DO SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA (CN-SESI), no âmbito territorial no DF e eventual escritório remoto ou de representação.

CLÁUSULA TERCEIRA - REPOSIÇÃO SALARIAL – A tabela salarial vigente será reajustada em 3,23% (três, vírgula, vinte e três por cento) a partir de 01<sup>o</sup> de maio de 2024, correspondente à variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC no período de maio de 2023 a abril de 2024.

Parágrafo Único - Fica registrado que o CN-SESI concedeu, voluntariamente, o reajuste de 4,4% (quatro, vírgula, quatro por cento) correspondente ao período 2023/2024 (equivalente à variação acumulada do INPC entre maio de 2022 e abril de 2023 – 3,83% mais 0,55% de aumento real). Esse reajuste foi concedido para assegurar a preservação do poder aquisitivo dos trabalhadores do CN-SESI no período mencionado.

CLÁUSULA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE – A empregada e o empregado que tiverem filhos menores de 06 (seis) anos de idade farão jus ao pagamento do auxílio creche de R\$ 731,00 (setecentos e trinta e um reais) para cada filho/a.

Parágrafo Primeiro - O benefício será pago mediante apresentação da certidão do nascimento do(a) filho(a).

Parágrafo Segundo – O benefício de que trata esse artigo só será devido ao/à empregado/a que requerê-lo até o filho completar 06 (seis) anos de idade.

Parágrafo Terceiro - O auxílio-creche será pago mensalmente até o mês de aniversário que o(a) filho(a) complete 6 (seis) anos de idade.

Parágrafo Quarto — Será devido apenas 01 (um) benefício por criança, de modo que na hipótese de ambos os pais serem empregados terão que fazer a opção de qual dos dois receberá o benefício.



Parágrafo Quarto - O benefício cessará automaticamente quando a criança completar 06 anos de idade.

Parágrafo Quinto - O reembolso-creche não tem natureza salarial, bem como não integrará a remuneração para qualquer efeito.

**CLÁUSULA QUINTA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/AUXÍLIO REFEIÇÃO** – O empregador pagará mensalmente ao empregado o valor de R\$ 1.541,38, (hum mil quinhentos e quarenta e um reais e trinta e oito centavos) a título de auxílio alimentação ou auxílio refeição. Será descontado do empregado, mensalmente, 5% do valor do auxílio na folha de pagamento.

Parágrafo primeiro: o empregado poderá escolher semestralmente se utilizará este valor no cartão alimentação ou refeição, conforme percentuais abaixo:

<b>ALIMENTAÇÃO</b>	<b>REFEIÇÃO</b>
100%	0%
70%	30%
50%	50%
30%	70%
0%	100%

Parágrafo segundo: A cada 06 meses, conforme calendário estabelecido pelo empregador, o empregado poderá alterar a distribuição do montante total entre o cartão alimentação e cartão refeição.

Parágrafo terceiro: O empregador concederá aos funcionários no mês de dezembro o 13º crédito do benefício alimentação, no mesmo valor e conforme o mesmo critério de distribuição escolhido pelo funcionário.

Parágrafo quarto: O benefício alimentação não tem natureza salarial, bem como não integrará a remuneração para qualquer efeito.

**CLÁUSULA SEXTA- SEGURO DE VIDA** - O empregador se compromete a manter para os seus empregados seguro de vida em grupo com as seguintes coberturas: indenização especial por acidente, invalidez permanente total ou parcial por acidente, invalidez funcional permanente total por doença, morte e assistência funeral.

**CLÁUSULA SÉTIMA – EMPRÉSTIMO EM DECORRÊNCIA DA REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS** — O empregador poderá conceder empréstimo ao empregado, que assim solicitar, em decorrência da remuneração de férias prevista no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. O valor do empréstimo será correspondente ao valor de sua remuneração mensal, o qual será descontado sem juros ou correção monetária no limite de 07 parcelas, a partir do mês subsequente ao empréstimo concedido.



Parágrafo Único — Na hipótese do término do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o débito do empregado decorrente do parcelamento a que se refere esta cláusula será descontado de uma só vez de seus créditos.

CLÁUSULA OITAVA - AVISO PRÉVIO - Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, quando dispensados sem justa causa, fica garantido, além do aviso prévio na forma da Lei, uma indenização correspondente a mais 30 (trinta) dias de salário.

Parágrafo Primeiro — Para os empregados com mais de 20 (vinte) anos de serviço, no Aviso Prévio serão acrescidos, no aviso prévio previsto em lei, 3 (três) dias por ano de serviço prestado, excluindo o limite de 90 (noventa) dias previsto em lei.

CLÁUSULA NONA - EDUCAÇÃO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO - O empregador se compromete a destinar pelo menos 2% (dois por cento) do valor de sua respectiva folha salarial no desenvolvimento de Recursos Humanos, de forma a aproveitar todas as potencialidades e valorizar cada vez mais o atual quadro de pessoal.

Parágrafo Primeiro — O empregador se compromete a conceder bolsa educação integral aos respectivos empregados para a conclusão do ensino fundamental e médio.

Parágrafo Segundo — O empregador se compromete a arcar com 50% (cinquenta por cento) do valor da matrícula e das mensalidades do primeiro curso de ensino superior de seus empregados, desde que seja relacionado com as atividades de seu cargo e atenda as demais condições que forem estabelecidas em regulamentos internos.

CLÁUSULA DÉCIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES - Nos casos que for exigido o seu uso, o empregador fornecerá 02 (dois) pares de uniformes por ano aos empregados os quais serão restituídos no estado em que se encontrarem se o contrato de trabalho vier a ser rescindido por qualquer causa.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO - APOSENTADORIA — Fica garantida estabilidade provisória no emprego ao empregado nos 12 (doze) meses que antecederem a data em que este adquire direito à aposentadoria, desde que conte com, pelo menos 05 (cinco) anos de trabalho no CN-SESI neste momento.

Parágrafo Único — Para fazer jus à estabilidade prevista nesta cláusula o empregado deverá comunicar expressamente ao empregador o momento em que implementará as condições para aposentadoria.



CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - IDENTIDADE FUNCIONAL – O empregador poderá fornecer aos empregados carteira de identidade funcional conforme modelo aprovado pela direção do empregador, admitindo-se para tal fim o crachá personalizado.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS - O empregador poderá adotar, nos termos do que dispõe o 2º do Art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, o sistema de Banco de Horas, em todas ou algumas das suas unidades ou áreas, para fins de contabilização das horas trabalhadas pelos empregados, podendo o excesso de trabalho praticado em um dia ser compensado com a correspondente diminuição em outro dia.

Parágrafo Primeiro — Caberá ao empregador, em comum acordo com os empregados, determinar os dias em que serão realizados os trabalhos extraordinários e as datas em que serão realizadas as respectivas compensações, comunicando tal fato ao empregado com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas.

Parágrafo Segundo — O sistema de banco de horas só poderá ser aplicado de segunda-feira a sábado, não podendo ultrapassar a jornada máxima de 10 (dez) horas diárias.

Parágrafo Terceiro — A compensação deverá estar completa dentro do ano do exercício considerado.

Parágrafo Quarto — Havendo crédito de horas excedentes ao final de cada ano civil, a entidade empregadora se obriga a quitá-lo, no mês subsequente, como horas extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento). Em caso de saldo negativo, o desconto dar-se-á como hora normal.

Parágrafo Quinto — No período de janeiro a dezembro de cada ano, fora do banco de horas, facultase a compensação em pontes de feriados e recessos com o aumento da jornada diária.

Parágrafo Sexto — Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, nada será cobrado do empregado no termo de rescisão do contrato de trabalho se o mesmo possuir saldo negativo no banco de horas.

Parágrafo Sétimo - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, o empregado fará jus ao pagamento de horas extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento), se o mesmo possuir saldo positivo no banco de horas.

Parágrafo Oitavo — As horas compensadas não gerarão obrigação financeira, já que com a realização da compensação fica dispensado o acréscimo ao salário estipulado no art. 59, 1º, da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE - O empregador concederá abono de faltas ao empregado estudante nos dias de prova escolar, mediante compensação posterior dos dias de afastamento, com acréscimo da jornada de trabalho até no máximo de 02 (duas) horas diárias.



CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RECESSO DE FINAL DE ANO E PONTES DE FERIADOS - O CN-SESI aprovará no final de cada ano o calendário institucional do ano seguinte estabelecendo pontes de feriados e recesso de final de ano, que serão compensados por todos os trabalhadores durante os dias de trabalho, por meio do cumprimento de minutos/horas extras diários.

Parágrafo primeiro: O controle da compensação desses minutos ou horas será realizado diariamente, através dos registros dos horários das jornadas de trabalho.

Parágrafo segundo: O funcionário poderá fazer a gestão do pagamento das horas de compensação diária.

Parágrafo terceiro: O calendário institucional será amplamente divulgado por e-mail, ficando disponibilizado na extranet.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA –TELETRABALHO E/OU HOME-OFFICE – O CN SESI poderá adotar a modalidade de teletrabalho ou home-office, conforme seu regramento interno.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA- QUADRO DE AVISOS - O Sindicato acordante poderá afixar quadro de aviso em cada estabelecimento do empregador, em local visível e de fácil acesso, que lhe será indicado por este, para a divulgação de comunicados de interesse geral da categoria, vedados assuntos de natureza político-partidária.



### Simulação auxílio creche

Nova proposta

Tempo de concessão 72 meses (6anos)

Valor: R\$ 731,00 (fixo)

Valor estimado por funcionário que tiver direito ao benefício R\$ 52.632,00

Proposta antiga

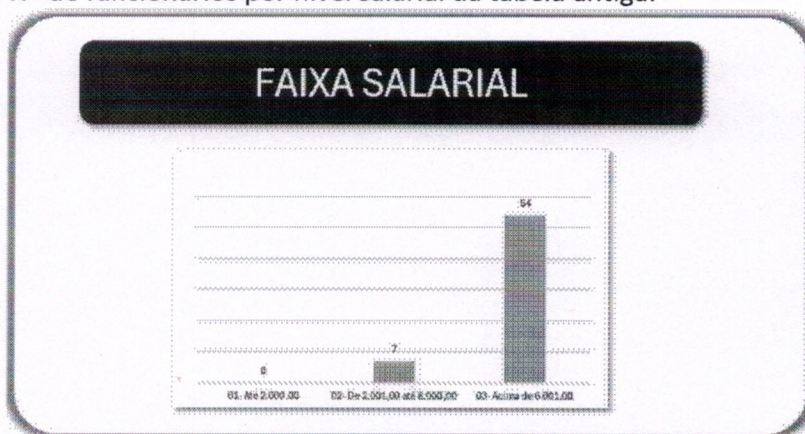
Tempo de concessão 36 meses (3anos)

Valores:

Salário- base	Valor auxílio-creche
Até R\$ 2.000,00	R\$ 1.153,62
De R\$2.001,00 até R\$ 6.000,00	R\$ 871,74
Acima de R\$ 6.001,00	R\$ 610,74

Valor estimado por funcionário considerando o valor mais alto da tabela: R\$ 41.530,32

Nº de funcionários por nível salarial da tabela antiga:



Conforme acima exposto a nova proposta de valor único beneficia o funcionário, tendo em vista que o valor será superior ao que atualmente se pratica na faixa onde está concentrada a maior parte dos empregados e considerando que haverá uma ampliação do tempo de concessão do benefício.