

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000359/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/06/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR031939/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.112264/2023-40  
DATA DO PROTOCOLO: 19/06/2023

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO E NO SETOR DE SERVICOS DO DF, CNPJ n. 01.635.580/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALBERTO OLIVEIRA SANTOS;

E

ORGANIZACAO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS, CNPJ n. 63.057.822/0001-29, 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 2023 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) **Profissional dos Trabalhadores no Comércio, do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **DF**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Em conformidade com os artigos 611 a 625 da CLT e Legislação complementar vigente, celebram, mediante cláusulas e condições a seguir expostas, o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

3.1 - A partir de **1º de maio de 2023** os salários serão reajustados considerando a variação do INPC acumulado no período de **01/05/2022 a 30/04/2023** na ordem de 3,83% (três vírgula oitenta e três por cento), acrescido de 4,17% (quatro vírgula dezessete por cento) de ganho real, totalizando um reajuste de 8% (oito por cento) a incidir sobre os salários vigentes em **30/04/2023**, compensando as antecipações legais e/ou espontâneas concedidas no período, independente da data de admissão.

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

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

4.1.1 - 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.

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

4.1.3 - 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.

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

5.1 - 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**

6.1 - 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.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO**

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

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

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

7.4 - Para os efeitos deste Acordo Coletivo, e por conveniência da OCB, poderá ser adotado horário flexível de trabalho.

#### **CLÁUSULA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO SUPLEMENTAR**

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

8.2 - 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.

8.3 - 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.

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

**9.1 - O banco de horas será a forma adotada pela OCB para gerenciar a compensação da carga**

**horária inferior ou excedente à jornada normal de trabalho, nos termos do normativo interno vigente.**

**9.2 - 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.**

9.3 - 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).

9.4 - 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.

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

9.6 - 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.

9.7 - Para os colaboradores que forem admitidos a partir de agosto e para aqueles que se encontrarem de licença-médica por período superior a cinco meses, a compensação do banco de horas será proporcional à admissão e ao período da respectiva licença.

9.8. 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.

9.9 - 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.

9.10 - A Gerência de Pessoas da OCB fará o acompanhamento do banco de horas dos empregados, ficando responsável pelo cômputo das horas, sejam a débito ou a crédito.

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

10.1 - 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:

-

10.1.1 - Fica autorizada a adoção pela Organização das Cooperativas Brasileiras – OCB 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.

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

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

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

11.1 - 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

12.1 - A OCB 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).

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FÉRIAS INDIVIDUAIS/COLETIVAS E ABONO**

13.1 - 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.

13.2 - A OCB informará ao empregado, com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência, o início do gozo de suas férias.

13.3 - 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.

13.4 - 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).

13.5 - Na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a OCB somente poderá conceder férias coletivas mediante comunicação à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Distrito Federal – SRT/DF e a FETRACOM/DF com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

13.6 - 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).

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RECESSO DE FINAL DE ANO**

14.1 - A OCB concederá recesso de final de ano no período de 21 de dezembro de 2023 a 02 de janeiro de 2024, com retorno às atividades no dia 03 de janeiro de 2024, gerando um total de 56 (cinquenta e seis) horas. Destas, 8 (oito) horas serão abonadas, restando um total de 48 (quarenta e oito) horas para a débito.

14.2 - A compensação das horas deverá acontecer preferencialmente antes do recesso e, obrigatoriamente, até o término da vigência anual do banco de horas, sendo de 01/03/2023 a 28/02/2024, conforme previsto em normativo interno de frequência.

14.3 - 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.

14.4 - Caso o colaborador não compense o total de horas do recesso, gerando um saldo negativo, o mesmo será descontado do colaborador em folha de pagamento, no mês subsequente ao do fechamento banco de horas (março/2024), conforme item 9.6.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPENSA DO EMPREGADO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**

15.1 - Os empregados gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo os casos de falta grave ou impossibilidade econômica comprovada pela OCB, 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.

15.2 - A estabilidade somente será adquirida, a partir do recebimento, pela OCB, 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 estável e estará limitada ao período que falta para se aposentar.

15.3 - 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.

15.4 - 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.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO**

16.1 - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

17.1 - A OCB 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.

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

17.3 - 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 OITAVA - ACIDENTES DE TRABALHO**

18.1 - 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.

18.2 - Em caso de acidentes, a OCB 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.

18.3 - Caso o empregado acidentado não fique hospitalizado, a OCB fornecerá condução até a sua residência.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO AO DOENTE**

**19.1 - 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.**

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

20.1 - 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.

20.2 - 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 OCB ou por instituição oficial, ficando, de qualquer forma, a empregada obrigada a exibir a OCB o atestado até a data do afastamento previsto no artigo 392 da CLT.

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

21.1 - 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.

21.2- Para aplicabilidade do disposto no item 20.1 desta Cláusula, será obrigatória a comprovação documental.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA CONCESSÃO DE VALE-ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO**

22.1 - A OCB 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\$ 1.690,00 (hum mil seiscentos e noventa reais), por mês, que também serão creditados em ocasião das férias, licença-maternidade, licença-paternidade e nas licenças médicas de até 15 dias.

22.2 - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

23.1 - A OCB, 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.

23.2 A inclusão dos dependentes legais do empregado está condicionada à comprovação documental, conforme normativo interno vigente.

23.3 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 e, conseqüentemente, solicitar a exclusão do plano de saúde.

23.4 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 elencadas no item 23.1.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VALE-TRANSPORTE**

24.1 - A OCB 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.

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

24.3 - 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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

25.1 - A OCB 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO REEMBOLSO-CRECHE PREVISTO NA LEI 14.457/2022 C/C ART. 389 DA CLT**

26.1 - A OCB pagará a empregada-mãe que possua filho de até 5 anos e 11 meses a importância de R\$ 650,95 (seiscentos e cinquenta reais e noventa e cinco centavos), por filho, a título de reembolso do benefício previsto no art. 389, §1º da CLT, e Lei 14.457/2022.

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

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

26.4 - O pagamento do benefício cessará automaticamente quando a criança completar 6 anos de vida.

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

26.6 – Caso o Poder Executivo Federal venha a estabelecer valor abaixo do previsto na cláusula 26.1 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FILHO PCD**

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

27.2 - O valor mensal do auxílio para filho portador de necessidades especiais será de R\$ 650,95 (seiscentos e cinquenta reais e noventa e cinco centavos), por filho.

27.3 - O empregado deverá apresentar, anualmente, à Gerência de Pessoas da OCB, relatório médico que comprove a necessidade especial do filho.

27.4 - Não haverá limite mínimo ou máximo de idade do filho para recebimento do benefício.

27.5 - O pagamento será devido a partir da entrega do relatório médico à Gerência de Pessoas, sem possibilidade de pagamento retroativo.

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

27.7 - 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.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

28.1 - A OCB 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.

28.2 – A participação dos empregados em cursos e treinamentos obrigatórios da OCB serão custeados em sua totalidade pela instituição.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA LICENÇA-GALA**

29.1 - A OCB 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 - DA LICENÇA-NOJO**

30.1 - A OCB 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.

30.2 - Os casos omissos serão resolvidos pelo respectivo superior hierárquico, juntamente com a Gerência de Pessoas da OCB.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA-PATERNIDADE**

31.1 - A OCB 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FOLGA NO MÊS DE ANIVERSÁRIO.**

32.1 - A OCB concederá uma folga no mês de aniversário do empregado, que deverá ser previamente agendada com o respectivo gestor.

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

32.3 - Essa folga não poderá ser transferida para mês diverso ao do aniversário do empregado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO-FUNERAL**

33.1 - No caso de falecimento de empregado a OCB 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ART. 9º LEI Nº 7.238/84**

34.1 - 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.

34.2 - 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.

34.3 - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - REDUÇÃO DA JORNADA**

35.1 - 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.

35.2 - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA**

36.1 - 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, pelo prazo máximo de 2 (dois) anos.

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

37.1 - A Organização das Cooperativas Brasileiras 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.

37.2 - 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 OCB, para fins de deliberação

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

Se o pedido for acatado pela Diretoria Executiva da OCB, 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.

37.4 - 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.

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

37.6 - 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.

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

38.1- A OCB descontará dos colaboradores a título de Contribuição Assistencial, no mês julho/2023 e recolherá até o dia 10 (dez) do mês subsequente a homologação do Acordo Coletivo de Trabalho, os respectivos valores, conforme os cargos abaixo descritos, em favor da FETRACOM/DF:

<b>Cargos</b>	<b>Valor</b>
<b>Presidente, Superintendente</b>	<b>R\$ 103,00</b>
<b>Gerente Geral, Assessores, Gerente</b>	<b>R\$ 81,00</b>
<b>Analistas</b>	<b>R\$ 60,00</b>
<b>Técnicos</b>	<b>R\$ 38,00</b>

**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 a FETRACOM, no prazo de até 10 (dez) dias, após a homologação do Acordo Coletivo de Trabalho.**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONVÊNIO LAZER/CLUBE**

39.1 - A FETRACOM/DF concederá gratuitamente aos trabalhadores, abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, e aos seus dependentes legais, acesso gratuito ao clube dos Comerciantes, localizado no núcleo rural casa grande, endereço: Ponte Alta norte de Cima, Gleba "A" Chácara número 25, Recanto das Emas/DF, (CLUBE DOS COMERCIÁRIOS).

39.2 A empresa deverá obrigatoriamente pagar para a FETRACOM/DF a importância mensal de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por empregado.

39.3 Os boletos bancários para o recolhimento mensal, com vencimento todo dia 10 de cada mês, encontram-se à disposição no site: [www.fetracomdf.com.br](http://www.fetracomdf.com.br), ou poderão ser retirados na sede da FETRACOM/DF, sito: SCS Qd. 06, Edifício Arnaldo Villares sala 418, Asa Sul, Brasília-DF, ou depósito na conta da FETRACOM/DF, CAIXA ECONOMICA FEDERAL, agência: 0002, operação: 003, conta: 2531-9.

39.4 - A empresa encaminhará obrigatoriamente para a FETRACOM/DF, os comprovantes de pagamento, bem como a lista de todos seus empregados, até o décimo quinto dia de cada mês, para que estes possam efetivamente usufruir dos serviços descrito no caput.

39.5 - O atraso no repasse da mensalidade prevista nesta Convenção, incidirá em multa de 2% (dois por cento), acrescido de atualização monetária e juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração.

39.6- O benefício Convênio Lazer/Clube será objeto de discussão na campanha salarial do ano de 2024.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CASOS OMISSOS**

**40.1- A Presidência/ Superintendência da OCB deliberará sobre os casos omissos, porventura existentes neste Acordo Coletivo.**

E assim acordados, firmam o presente, que será levado à Superintendência Regional do Trabalho para a respectiva homologação, para que surta os efeitos de direito.

}

**ALBERTO OLIVEIRA SANTOS**  
**PRESIDENTE**  
**FEDERACAO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO E NO SETOR DE SERVICOS DO DF**

**TANIA REGINA ZANELLA**  
**DIRETOR**  
**ORGANIZACAO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ACT OCB 2023/2025**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.