

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000559/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/08/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR046469/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.210936/2025-43
DATA DO PROTOCOLO: 13/08/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.
FEDERACAO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO E NO SETOR DE SERVIC, 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 2025 a 30 de abril de 2026 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 Comercio, do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **DF**.

Salários, Reajustes e Pagamento**Reajustes/Correções Salariais****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

3.1. A partir de 1º de maio de 2025, os salários serão reajustados considerando a variação do INPC acumulado no período de 01/05/2024 a 30/04/2025 na ordem de 5,32% (cinco vírgula trinta e dois por cento), acrescido de 0,68% (zero vírgula sessenta e oito por cento) de ganho real, totalizando um reajuste de 6% (seis por cento), a incidir sobre os salários vigentes em 30/04/2025, 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 conforme o seguinte detalhamento:

4.1.2 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.

4.1.3 Para os empregados que não se enquadrarem no subitem anterior, o pagamento será realizado no mês de junho, especificamente no dia 30. Caso não haja expediente nesse dia, o pagamento poderá ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

4.1.4 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.

CLÁUSULA QUINTA - DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO, CÁLCULO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO, AVISO

PRÉVIO E V**DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO, CÁLCULO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO, AVISO PRÉVIO E VERBAS RESCISÓRIAS**

5.1. Fica estabelecido que os empregados que percebem salário fixo, acrescido de parcelas de natureza variável pagas habitualmente, tais como horas extras, adicionais legais e descanso semanal remunerado, farão jus à integração dessas verbas para fins de cálculo das seguintes parcelas: férias, 13º salário, aviso prévio e demais verbas rescisórias. O referido cálculo observará a legislação vigente.

5.2. Os empregados que exercem funções gratificadas farão jus à percepção da respectiva gratificação enquanto perdurar o exercício da função. Com o término do exercício da função gratificada e o consequente retorno ao cargo ou função de origem, o pagamento da gratificação será automaticamente cessado, não gerando direito à incorporação ou à continuidade o pagamento.

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

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

6.2. A jornada de trabalho, bem como o intervalo intrajornada dos empregados, serão disciplinados conforme firmado entre a OCB e o empregado, com os respectivos termos formalizados nos registros funcionais, em conformidade com a legislação vigente.

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO SUPLEMENTAR

7.1. 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.

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

7.3. O tempo gasto pelo empregado em deslocamentos, por qualquer meio de transporte, incluindo voos, fora do seu horário normal de trabalho, seja dentro ou fora do Distrito Federal, não será considerado como tempo à disposição da empresa, nem gerará direito a horas extras ou compensação em banco de horas, conforme dispõe o Art. 58, § 2º da CLT.

CLÁUSULA OITAVA - DO BANCO DE HORAS

8.1. 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.

8.2. 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. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e do art. 59, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

8.3. 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).

8.4. 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.

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

8.6. 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.

8.7. 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.

8.8. 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 8.6 desta Cláusula.

8.9. Excepcionalmente, em casos de necessidade imperiosa, como força maior ou para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis, cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, a jornada poderá ultrapassar o limite legal, conforme previsto no artigo 61 da CLT. Nesses casos, é imprescindível que a situação seja devidamente justificada e aprovada pela gestão.

8.10. A Gerência de Pessoas, em conjunto com o Centro de Serviços Compartilhados (CSC) da OCB, será responsável pelo acompanhamento e controle do banco de horas dos empregados, incluindo o registro e o cômputo das horas lançadas, tanto a crédito quanto a débito.

CLÁUSULA NONA - CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

33.1. Fica estabelecida a possibilidade de contratação de empregados por prazo determinado, nos termos do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, observados os requisitos legais e o prazo máximo de até 2 (dois) anos para a duração do contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA - LICENÇA NÃO REMUNERADA A PEDIDO DO EMPREGADO

34.1. A OCB Nacional poderá conceder licença não remunerada, mediante solicitação formal do empregado, para participação em curso de qualificação de interesse exclusivo do solicitante, desde que observados os critérios específicos definidos nos normativos internos.

34.2. As solicitações de licença serão avaliadas inicialmente pelo gestor imediato da área, e, se aprovadas, seguirão para análise da Gerência de Pessoas, que elaborará parecer técnico e o encaminhará à Gerência Geral e à Superintendência da OCB para deliberação final.

34.3. O pedido de licença deverá ser protocolado com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data prevista para o início do afastamento, mediante documento assinado pelo empregado e acompanhado de comprovações que justifiquem o pleito.

34.4. Caso o pedido seja aprovado pela Diretoria Executiva, o contrato de trabalho será considerado suspenso durante o período da licença, o qual não será computado para quaisquer efeitos legais ou contratuais, inclusive para tempo de serviço.

34.5. A licença não remunerada, nos termos desta cláusula, poderá ser concedida por até 5 (cinco) meses corridos, sem possibilidade de prorrogação.

34.6. O empregado somente poderá apresentar novo pedido de licença não remunerada após o prazo de carência de 3 (três) anos, contados a partir da data de retorno ao trabalho.

34.7. Durante o período de afastamento por licença não remunerada, todos os benefícios concedidos ao empregado serão suspensos, com exceção do seguro de vida e do plano de saúde. A manutenção desses benefícios estará condicionada à assunção integral dos respectivos custos pelo empregado, que deverá realizar o pagamento mensal dos valores devidos em conta bancária específica indicada pela OCB, conforme procedimentos e prazos estabelecidos no normativo interno de benefícios.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO REGIME DE BENEFÍCIOS QUANDO DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

35.1. Nos casos em que o contrato de trabalho for suspenso, seja por motivo de auxílio-doença, auxílio-acidente previdenciário ou qualquer outra forma legal de suspensão contratual, a OCB continuará responsável pelo pagamento da parte patronal dos benefícios com participação. Entretanto, a parte referente à contribuição do colaborador deverá ser mantida por ele, mediante depósito mensal em conta indicada pela OCB, durante o período de afastamento. Alternativamente, esse valor poderá ser descontado integralmente da remuneração do colaborador no momento de seu retorno ao trabalho, caso não tenha sido quitado no período da suspensão.

35.2. Com relação ao plano de previdência complementar oferecido pelo empregador aos seus empregados, fica preservada a participação do empregado com contrato de trabalho suspenso no plano, estando o mesmo desonerado durante a suspensão do contrato de contribuir obrigatoriamente com as contribuições regulares para o plano, salvo a relativa à manutenção, facultada em qualquer caso a realização de contribuições avulsas por conta e risco do próprio empregado.

35.3. O empregador, em nenhuma hipótese, estará obrigado ao pagamento da parte patrocinada do plano de previdência complementar, se suspenso o contrato de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

36.1 - A OCB descontará dos colaboradores a título de Contribuição Assistencial na folha da competência julho/2025 e recolherá até o dia 10 (dez) de agosto os respectivos valores conforme os cargos abaixo descritos em favor da FETRACOM/DF:

Cargos	Valor
Presidente, superintendente	R\$ 112,00
Gerentes, Assessores, Gerente Geral	R\$ 90,00
Analistas e Coordenadores	R\$ 65,00
Técnicos	R\$ 42,00
Assistentes	R\$ 20,00

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONVÊNIO LAZER/CLUBE

37.1 - 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).

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

37.3 - 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 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.

37.4 - 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 descritos no caput.

37.5 - 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.

37.6 - O benefício Convênio Lazer/Clube será objeto de discussão na campanha salarial do ano de 2026.

Home - FETRACOM-DF

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CASOS OMISSOS

38.1 - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - LICENÇA-NOJO

27.1. A OCB concederá licença por falecimento (licença nojo) ao empregado, nos seguintes termos:

- a) 5 (cinco) dias úteis, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a), pai, mãe, filho(a), irmão(ã) ou avô(ó);
- b) 3 (três) dias úteis, contados a partir da data do óbito, em caso de falecimento de sogro(a).

27.2. Caso o falecimento ocorra após o término da jornada de trabalho, a contagem da licença terá início no primeiro dia útil subsequente.

27.3. A concessão da licença está condicionada à apresentação posterior de documento comprobatório, como certidão de óbito ou outro documento oficial que ateste o vínculo e o falecimento do familiar.

27.4. Os casos omissos serão analisados e deliberados pelo respectivo superior hierárquico, em conjunto com a Gerência de Pessoas da OCB, considerando a legislação vigente e os normativos internos aplicáveis.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LICENÇA-PATERNIDADE

28.1. A OCB concederá licença-paternidade de 20 (vinte) dias úteis ao empregado, contados a partir da data de nascimento do filho. A concessão está condicionada à apresentação posterior de documento comprobatório, como a certidão de nascimento da criança.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FOLGA NO MÊS DE ANIVERSÁRIO

29.1. A OCB concederá ao empregado uma folga no mês de seu aniversário, a ser previamente agendada com o respectivo gestor, considerando a organização e a continuidade das atividades da área.

29.2. As 8 (oito) horas de trabalho correspondentes ao dia da folga serão abonadas, não sendo descontadas do banco de horas nem da remuneração do empregado.

29.3. A folga deverá ser usufruída exclusivamente dentro do mês de aniversário do empregado, não sendo permitida sua transferência para outro período, sob qualquer justificativa.

29.4. Os empregados que permanecerem afastados pelo INSS durante todo o mês do seu aniversário não terão direito à concessão da folga (*day off*), tendo em vista a suspensão do contrato de trabalho durante o período de afastamento previdenciário.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-FUNERAL

30.1. Em caso de falecimento de empregado, a OCB concederá, a título de auxílio-funeral, o valor correspondente à última remuneração mensal percebida pelo empregado, mediante apresentação da certidão de óbito. O pagamento será efetuado ao cônjuge sobrevivente ou, na ausência deste, a dependente legal devidamente comprovado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL (ART. 9º LEI Nº 7.238/84)

31.1. Em caso de dispensa sem justa causa ocorrida nos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base da categoria profissional, o empregado fará jus a uma indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme disposto no artigo 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984.

31.2. Caso o término do aviso prévio, trabalhado ou indenizado, ocorra no mês da data-base, o empregado fará jus à correção salarial decorrente da convenção ou acordo coletivo vigente à época, para fins de cálculo e pagamento das verbas rescisórias. Nessa hipótese, não será devida a indenização adicional prevista no item 33.1, uma vez que o reajuste salarial será aplicado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS – PCCS

32.1. A OCB manterá um Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) com o objetivo de alinhar a estrutura de cargos e funções às diretrizes estratégicas da instituição, promovendo o desenvolvimento profissional dos colaboradores em conformidade com os resultados e competências esperadas para cada nível da carreira.

32.2. O PCCS será revisto sempre que necessário, considerando a evolução organizacional, mudanças nas estratégias institucionais, ou atualizações legais. Toda e qualquer alteração no plano será previamente comunicada aos colaboradores, com a devida transparência e orientação quanto aos impactos das mudanças.

32.3. A partir de 1º de janeiro de 2026, as movimentações nos níveis de carreira e faixas salariais do PCCS ocorrerão exclusivamente por critérios de mérito, com base em desempenho, competências e resultados, deixando de ser adotado o critério de antiguidade. Essa diretriz está em conformidade com o Artigo 461, § 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que autoriza a adoção de plano de cargos e salários fundado em mérito ou antiguidade, ou em ambos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

21.1. A OCB disponibilizará, mediante adesão, o benefício de plano de saúde, próprio ou terceirizado, aos seus empregados, com participação financeira conforme estabelecido no normativo interno de benefícios. O benefício poderá ser estendido aos dependentes legais dos empregados, assim considerados:

- a) Cônjuge devidamente comprovado por meio de certidão de casamento;
- b) Companheiro(a) comprovado mediante declaração de união estável firmada em cartório ou certidão de nascimento de filhos;
- c) 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;
- d) Enteado ou menor tutelado que ficam equiparados aos filhos, comprovado mediante documento judicial da guarda do menor em nome do colaborador;
- e) Filho inválido de qualquer idade, comprovado mediante atestado de invalidez.

21.2. Após atingida a idade máxima prevista para permanência como dependente no plano de saúde, conforme disposto no item 22.1, "c", os filhos dependentes poderão permanecer vinculados ao plano até completarem 30 (trinta) anos de idade, desde que o custeio integral (100%) seja assumido pelo empregado titular. O valor será descontado diretamente em folha de pagamento, mediante prévia e expressa autorização do titular.

21.3. A inclusão de dependentes legais no plano de saúde está condicionada à apresentação de documentação comprobatória, conforme exigências previstas no normativo interno vigente.

21.4. Em caso de dissolução, de fato ou de direito, do casamento ou da união estável, o colaborador deverá comunicar à Gerência de Pessoas a perda da condição de dependente do cônjuge ou companheiro(a) e solicitar sua exclusão do plano de saúde. Entende-se por separação de direito (ou separação judicial) o instituto do Direito de Família que ocorria quando o casal decidia encerrar a convivência conjugal sem a dissolução formal do vínculo do casamento, mantendo-se legalmente casado. Mesmo nessa situação, é obrigação do colaborador titular do plano informar a perda da condição de dependência.

21.5. É de inteira responsabilidade do titular do plano de saúde informar à Gerência de Pessoas qualquer situação que implique a perda da condição de dependente, descritos no item 22.1.

21.6. Eventuais despesas decorrentes da utilização indevida do plano após a perda da elegibilidade do dependente serão de responsabilidade do empregado titular.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

22.1. A OCB concederá seguro de vida em grupo a seus empregados, com cobertura para morte natural, morte acidental e invalidez permanente total ou parcial, conforme as condições estabelecidas no contrato firmado com a empresa responsável pela administração e pagamento do benefício, em caso de ocorrência.

22.2. O valor da indenização e as demais condições do seguro seguirão os termos desse contrato e as diretrizes estabelecidas no normativo interno de benefícios, estando o instrumento contratual disponível para consulta dos empregados interessados junto à Gerência de Pessoas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REEMBOLSO-CRECHE PREVISTO NA LEI 14.457/2022 C/C ART. 389 DA CLT

23.1. A OCB pagará à empregada-mãe que possua filho com idade de até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses o valor de R\$ 745,23 (setecentos e quarenta e cinco reais e vinte e três centavos) por filho, a título de reembolso do benefício previsto no artigo 389, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e na forma da Lei nº 14.457/2022.

23.2. O pagamento do benefício será estendido ao empregado-pai, desde que sob sua responsabilidade direta esteja o cuidado do filho, observadas as mesmas condições estabelecidas para a empregada-mãe.

23.3. O pagamento será devido a partir da apresentação da certidão de nascimento da criança, sem previsão de retroatividade.

23.4. O benefício será automaticamente cessado no mês em que a criança completar 6 (seis) anos de idade, ou seja, ao ultrapassar os 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses.

23.5. O pagamento do reembolso será realizado por meio da folha de pagamento, condicionado à comprovação mensal da despesa com instituição regular de educação infantil ou cuidador registrado, para fins de isenção tributária, conforme previsto na legislação vigente e no normativo interno de benefícios.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FILHO PCD

24.1. Será concedido auxílio mensal aos empregados que tenham filhos com deficiência, conforme os critérios estabelecidos no Art. 2º da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

- 24.2.** O valor do auxílio será de R\$ 745,23 (setecentos e quarenta e cinco reais e vinte e três centavos) por filho com deficiência, independentemente do grau da condição.
- 24.3.** Para manutenção do benefício, o empregado deverá apresentar anualmente à Gerência de Pessoas da OCB um relatório médico atualizado, que comprove e descreva a deficiência do dependente.
- 24.4.** Não há limite mínimo ou máximo de idade para que o filho com deficiência seja elegível ao recebimento do benefício.
- 24.5.** O pagamento será devido a partir da entrega do relatório médico à Gerência de Pessoas, não sendo permitido pagamento retroativo.
- 24.6.** O benefício será pago por meio da folha de pagamento, sendo obrigatória a comprovação de despesa relacionada aos cuidados ou educação do dependente, para fins de isenção tributária, conforme previsto na legislação vigente e no normativo interno de benefícios.
- 24.7.** O valor pago a título de auxílio para filho com deficiência não possui natureza salarial, e, portanto, não integra a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, incluindo encargos trabalhistas e previdenciários.
- 24.8.** Parágrafo único. O presente benefício não é cumulativo com o reembolso do auxílio-creche previsto na Cláusula Vigésima Quinta. Assim, o empregado que fizer jus ao auxílio para filho com deficiência não poderá acumular o recebimento do benefício auxílio-creche para o mesmo dependente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

- 25.1.** A OCB compromete-se a viabilizar ações de capacitação e desenvolvimento profissional necessárias ao adequado desempenho das atividades pelos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, observando-se a disponibilidade orçamentária e as disposições dos normativos internos vigentes.
- 25.2.** A participação dos empregados em cursos, treinamentos e capacitações de caráter obrigatório, desde que solicitados ou exigidos pela OCB, será integralmente custeada pela instituição.
- 25.3.** A participação do empregado em eventos, cursos, treinamentos ou capacitações realizadas fora do seu horário regular de trabalho ou em dias de descanso, quando não integrarem o plano de desenvolvimento institucional ou individual aprovado pela OCB, poderá ser solicitada diretamente pelo empregado. Nesses casos, a OCB poderá, a seu critério, avaliar a viabilidade do custeio total ou parcial do investimento, conforme pertinência com as atividades desempenhadas, disponibilidade orçamentária e normativos internos vigentes. A eventual participação financeira da OCB não caracterizará tempo à disposição do empregador, tampouco implicará em compensação de jornada ou pagamento de horas extras, considerando-se a natureza facultativa e de interesse individual da solicitação.
- 25.4.** O empregador poderá, também, verificada sua discricionariedade e conforme normatização interna, reembolsar o custo de cursos, eventos ou similares que sejam solicitados pelos empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA-GALA

- 26.1.** A OCB concederá licença de 5 (cinco) dias úteis ao empregado por ocasião de seu casamento, com início a partir da data da cerimônia, sendo obrigatória, posteriormente, a apresentação de documento comprobatório, como a certidão de casamento civil ou outro documento oficial que ateste a formalização da união.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPLEMENTO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

- 15.1.** A OCB garantirá, pelo prazo de até 90 (noventa) dias, o pagamento de um complemento salarial aos empregados que se afastarem por auxílio-doença previdenciário ou acidente de trabalho, de forma que a soma do benefício pago pelo INSS com o complemento assegure a manutenção do valor integral da remuneração mensal do empregado durante esse período.

15.2. O pagamento do complemento mencionado estará condicionado à avaliação e deferimento do auxílio previdenciário pelo INSS, com a comprovação da incapacidade laboral atestada pelo médico perito da Previdência Social. A OCB poderá, a seu critério, solicitar avaliação complementar por médico do trabalho indicado pela instituição, para fins de acompanhamento e controle da situação funcional do empregado.

15.3. O pagamento do complemento será efetuado após a apresentação, pelo empregado, à Gerência de Pessoas, do comprovante emitido pelo INSS, contendo as informações sobre o período de afastamento e o valor do benefício concedido.

15.4. Em caso de indeferimento do benefício previdenciário pelo INSS, a OCB não assumirá responsabilidade pelo pagamento do complemento salarial, tampouco pela remuneração relativa ao período de afastamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACIDENTES DE TRABALHO

16.1. Em caso de acidente ocorrido nas dependências da Organização das Cooperativas Brasileiras – OCB, a instituição comunicará imediatamente à família do empregado quando este for encaminhado para atendimento hospitalar, informando o nome e o endereço do hospital onde estiver sendo atendido.

16.2. Caso o empregado acidentado não permaneça hospitalizado, a OCB providenciará transporte até sua residência, garantindo o devido acolhimento e assistência no retorno ao domicílio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO AO DOENTE

17.1. Ao empregado afastado por motivo de doença por período igual ou superior a 30 (trinta) dias consecutivos, com percepção de benefício previdenciário (auxílio-doença), será garantida estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data de retorno ao trabalho, mediante apresentação do respectivo atestado de alta médica.

17.2. Essa estabilidade poderá, a critério do empregador, ser substituída por indenização correspondente ao período, nos casos em que não for possível a manutenção do vínculo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

18.1. A empregada que retornar de licença-maternidade terá garantida estabilidade provisória no emprego pelo período de 60 (sessenta) dias, contados a partir do término da licença prevista na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Essa estabilidade não poderá ser convertida em pecúnia, salvo por iniciativa da própria empregada e mediante manifestação expressa de interesse.

18.2. Para fins de proteção à maternidade, a comprovação da gestação poderá ser feita por atestado médico emitido por profissional credenciado pela OCB ou por instituição pública de saúde. Em qualquer hipótese, a empregada deverá apresentar o referido atestado até a data do afastamento para início da licença-maternidade, conforme disposto no artigo 392 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO ADOTANTE

19.1. Ao empregado ou empregada adotante será assegurada estabilidade provisória no emprego, conforme os prazos e condições estabelecidos na legislação vigente, sem prejuízo do salário.

19.2. A estabilidade não poderá ser convertida em pecúnia, salvo por iniciativa expressa do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONCESSÃO DE VALE-ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO

20.1. A OCB disponibilizará vale-alimentação e/ou vale-refeição aos empregados, mediante adesão voluntária e participação financeira, conforme previsto na legislação vigente e no normativo interno de benefícios. O valor mensal do benefício será de R\$ 2.433,60 (dois mil, quatrocentos e trinta e três reais e sessenta centavos), sendo creditado regularmente nos seguintes casos:

- a) Durante o período de férias;
- b) Em faltas justificadas e licenças médicas, conforme normativo interno de frequência;
- c) Em afastamentos médicos ininterruptos de até 15 (quinze) dias corridos.

20.2. Nos casos de afastamento por motivo de doença, com duração superior a 15 (quinze) dias corridos, o benefício será mantido por até 90 (noventa) dias adicionais, desde que o empregado encaminhe à Gerência de Pessoas, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis a contar do 16º dia de afastamento, o comprovante de agendamento da perícia médica junto ao INSS, necessária para a concessão do auxílio-doença.

20.3. Para a continuidade do benefício, é imprescindível que o empregado encaminhe o comprovante de agendamento da perícia médica junto ao INSS dentro do prazo estipulado no item 20.2. O não cumprimento deste requisito resultará na suspensão automática do benefício. Caso o crédito já tenha sido processado, o valor correspondente será compensado no próximo pagamento a que o empregado fizer jus após seu retorno ao trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

9.1. Em conformidade com o disposto no Decreto nº 10.854/2021 e na Portaria nº 671, de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência (DOU de 11/11/2021), bem como suas eventuais atualizações, e com respaldo no art. 74, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, fica autorizada, em caráter excepcional, a instituição e adoção de Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, observadas as condições estabelecidas nas cláusulas seguintes.

9.2. A Organização das Cooperativas Brasileiras – OCB poderá adotar o Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada, nos termos da Portaria nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, por meio de softwares e aplicativos de Registro Eletrônico de Ponto (REP-A e REP-P). O referido sistema poderá ser utilizado para o controle de jornada em todas as modalidades de trabalho, incluindo regime de home office, teletrabalho, trabalho remoto, atividade presencial, atividade externa e participação em capacitações realizadas a serviço da instituição.

9.3. Tal adoção observa o disposto no art. 74, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que autoriza o controle de jornada por meios manuais, mecânicos ou eletrônicos, e está em consonância com os artigos 75-A a 75-E da CLT, que regulam o teletrabalho e o trabalho remoto.

9.4. O sistema alternativo deverá respeitar os requisitos de fidedignidade, inviolabilidade e disponibilidade dos dados, conforme estabelecido nos arts. 74 a 81 da Portaria MTP nº 671/2021.

9.5. A utilização dos sistemas eletrônicos de ponto implica o registro dos horários de acordo com o início e término efetivo das atividades laborais, ou seja, no momento real da ocupação do posto de trabalho pelo colaborador.

9.6. Os colaboradores são responsáveis pelo registro correto da jornada de trabalho, de acordo com os horários estabelecidos em seus respectivos contratos, devendo respeitar integralmente a legislação vigente.

9.7. Os colaboradores em regime de trabalho presencial também deverão realizar a marcação do ponto por meio do software de controle eletrônico de jornada adotado pela OCB, conforme previsto no normativo interno de frequência vigente, em conformidade com a Portaria nº 671/2021 – MTP.

9.8. A compensação da jornada de trabalho será realizada por meio do sistema de banco de horas, que será utilizado como instrumento oficial de controle e ajuste da carga horária dos colaboradores, conforme regulamentação interna e legislação aplicável.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

10.1. Aos empregados que recebem salário fixo e verbas variáveis, tais como horas extras, adicional noturno, entre 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

11.1. A OCB pagará adicional noturno de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal, considerando-se como horário noturno o período compreendido entre as 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 TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS INDIVIDUAIS/COLETIVAS E ABONO

12.1. O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, 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.

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

12.3. As férias são concedidas por ato do empregador e devem ser programadas em comum acordo entre o gestor e o colaborador, considerando o período mais adequado para as demandas e o bom andamento das atividades da área.

12.4. É facultado ao colaborador converter em abono pecuniário 1/3 do período de férias, conforme previsto no artigo 143, § 1º, da CLT. O pedido de abono deverá ser formalizado até 15 (quinze) dias antes do término do respectivo período aquisitivo.

12.5. Durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, a OCB somente poderá conceder férias coletivas mediante comunicação prévia à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Distrito Federal (SRT/DF) e ao SINDAF-DF, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, conforme dispõe o artigo 139, § 2º, da CLT.

12.6. É facultado aos empregados, mediante comum acordo com seus respectivos gestores, o gozo de férias de forma fracionada em até três períodos, conforme previsto no artigo 134, § 1º, da CLT. No caso de fracionamento em três períodos, um deles deverá ter, obrigatoriamente, no mínimo 14 (quatorze) dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada.

12.7. 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - RECESSO DE FINAL DE ANO

13.1. A OCB concederá recesso de final de ano no período de 22 de dezembro de 2025 a 04 de janeiro de 2026, com retorno às atividades no dia 05 de janeiro de 2026. Esse período corresponderá a um total de 64 (sessenta e quatro) horas não trabalhadas. Desse total, 16 (dezesseis) horas serão abonadas pela instituição, restando 48 (quarenta e oito) horas que deverão ser compensadas pelos colaboradores, conforme regras definidas no sistema de banco de horas.

13.2. A compensação das horas deverá ocorrer, preferencialmente, antes do início do recesso e, obrigatoriamente, até o encerramento do período de vigência anual do banco de horas, que compreende de 01 de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026, conforme previsto no normativo interno de frequência.

13.3. Para os colaboradores com tempo de atividade inferior a sete meses durante a vigência do banco de horas, em razão de afastamentos (como auxílio-doença ou licença-maternidade) ou por admissão no período, as horas referentes ao recesso serão calculadas proporcionalmente, conforme previsto no normativo de frequência vigente.

- 13.4.** A quantidade de horas e minutos a serem compensados diariamente deverá ser previamente acordada com o gestor, considerando o saldo acumulado no banco de horas e o número de dias úteis disponíveis até o início do recesso ou o término da vigência do banco de horas.
- 13.5.** Deverão ser respeitados, obrigatoriamente, os seguintes limites legais: até 2 (duas) horas extras por dia e o mínimo de 1 (uma) hora de intervalo intrajornada, conforme o artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- 13.6.** 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/2026), conforme item 8.6.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DO EMPREGADO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

- 14.1.** Os empregados terão direito à estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito a qualquer modalidade de aposentadoria prevista pela Previdência Social, salvo nos casos de falta grave ou comprovada impossibilidade econômica da OCB.
- 14.2.** A contagem do prazo considera a primeira opção de aposentadoria disponível ao empregado, conforme consta no extrato de informações previdenciárias emitido pelo INSS, observado o que dispõe a legislação vigente.
- 14.3.** A presente estabilidade se encerra quando o empregado atinge as condições para a concessão do benefício previdenciário.
- 14.4.** A estabilidade somente será reconhecida a partir do recebimento, pela OCB, de comunicação formal e escrita do empregado, devidamente protocolada, informando que reúne integralmente as condições para a aquisição do direito à aposentadoria, sem efeito retroativo. Essa comunicação deverá ser acompanhada do extrato de informações previdenciárias emitido pelo INSS e apresentada com antecedência mínima de 90 (noventa) dias do início do período estável. A estabilidade estará limitada ao tempo restante para o cumprimento dos requisitos necessários à concessão do benefício previdenciário.
- 14.5.** A concessão da estabilidade prevista nesta cláusula será concedida apenas uma única vez. A obrigação de manutenção do contrato de trabalho poderá ser substituída por indenização equivalente aos salários correspondentes ao período restante da estabilidade, caso não seja possível a sua efetivação. Essa garantia não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da OCB, dispensa por justa causa ou pedido de demissão pelo empregado.
- 14.6.** O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias nos termos estabelecidos nos itens anteriores, ou não pleitear a aposentadoria quando reunir as condições legais para tanto, perderá o direito à estabilidade provisória, bem como à indenização correspondente prevista no item 14.3.
- 14.7.** Na hipótese de edição de legislação superveniente que altere as condições vigentes para a concessão de aposentadoria, as partes signatárias comprometem-se a reabrir as negociações, com o objetivo de adequar as disposições deste instrumento às novas regras legais.

}

ALBERTO OLIVEIRA SANTOS
Presidente
FEDERACAO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO E NO SETOR DE SERVIC

TANIA REGINA ZANELLA
Diretor
ORGANIZACAO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASEMBLEIA OCB 2025

[Anexo \(PDF\)](#)

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