

Imprimir

Salvar

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000599/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/09/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR048992/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.200520/2023-55  
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/09/2023

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

SIND EMPREG CONS ORD FIS PROF ENTID COLIG AFINS, CNPJ n. 26.444.125/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DOUGLAS DE ALMEIDA CUNHA;

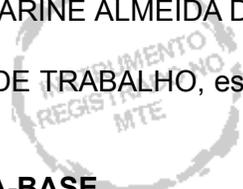
E

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL SECAO DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 00.368.019/0001-95, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DELIO FORTES LINS E SILVA JUNIOR;

CAIXA DE ASSISTENCIA DOS ADVOGADOS DO DF, CNPJ n. 00.665.521/0001-68, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDUARDO UCHOA ATHAYDE;

FUNDAÇÃO DE ASSISTENCIA JUDICIARIA DA OAB SECAO DF, CNPJ n. 00.720.540/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). KARINE ALMEIDA DE ALCANTARA LOPES;

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) **empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins**, com abrangência territorial em DF.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido que o menor salário dos empregados será de acordo com a tabela dos Respectivos Planos de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR, nos critérios de 6 e 8 horas aplicável ao caso, sendo respeitado o salário mínimo estabelecido em lei, em especial o salário base previsto na Lei Distrital 5.368/2017 e demais casos específicos.

**Parágrafo Primeiro** – Fica garantida a aplicação de reposição salarial estabelecida em Acordo Coletivo de Trabalho aos advogados empregados que recebam acima do valor do piso salarial previsto em lei.

**Parágrafo Segundo** – No caso da reposição salarial prevista na Lei Distrital 5.368/2017 ser inferior ao índice aplicado em Acordo Coletivo de Trabalho, será aplicada a diferença ao limite estabelecido em ACT.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Fica estabelecido que no ano de 2023 não haverá reajuste nos salários e que será aplicado a título de reposição das perdas salariais o percentual de 4% (quatro por cento) em 1º de maio de 2024, incidindo sobre as tabelas salariais do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – PCCR, dos salários e gratificações de todos os empregados em 1ª de maio de 2024, ressalvado o caso previsto no parágrafo segundo da cláusula de Piso Salarial.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As entidades empregadoras poderão parcelar o adiantamento salarial, se houver requerimento do empregado, em parcelas iguais e consecutivas, desde que as parcelas vençam dentro do ano corrente, a serem descontadas diretamente do salário.

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS VENCIMENTOS**

Fica acordado o pagamento da remuneração até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Fica garantido aos empregados, como adiantamento do 13º salário, entre os meses de fevereiro e novembro, o pagamento de metade do salário recebido no mês anterior à efetiva percepção, de acordo com programação a ser estabelecida pelas entidades empregadoras.

**Parágrafo Único** - Observados o intervalo e a prerrogativa acima estabelecidos das entidades empregadoras, poderá o empregado fazer a opção de receber este adiantamento ao receber suas férias, desde que faça sua opção

entre janeiro e fevereiro.

## **CLÁUSULA OITAVA - PARTE VARIÁVEL DO SALÁRIO (FÉRIAS E 13º SALÁRIO, ETC.)**

O cálculo de férias e 13º salário será computada pela média dos últimos 12 (doze) meses, tendo como referência o último salário-base ao pagamento do benefício.

## **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Assegura-se ao empregado designado por exclusivo ato das entidades empregadoras, por meio de seu Diretor Administrativo (OAB/DF, CAADF e FAJ), para substituir outro em período superior a 10 (dez) dias, o direito de receber proporcionalmente aos dias trabalhados o salário do substituído, somente pelo prazo em que perdurar a substituição, desde que o empregado exerça cumulativamente sua função e a função do substituído.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As entidades empregadoras asseguram o fornecimento mensal de auxílio-alimentação, parcela que não possui natureza salarial, a partir de 1º de maio de 2023 no valor mensal de R\$ 1.515,00 (mil e quinhentos e quinze reais) e a partir de 1º de maio de 2024 o valor mensal de R\$ 1.545,00 (mil e quinhentos e quarenta e cinco reais), com desconto mensal de R\$ 2,00 (dois reais) de cada empregado, a ser pago até o dia 25 de cada mês e caso coincida com sábado, domingos e feriados será pago no dia útil anterior.

**Parágrafo Primeiro** – O auxílio-alimentação descrito no *caput* desta cláusula será pago em espécie, inclusive no período de férias, de licença maternidade, de Banco de Horas e afastamento pelo INSS no prazo máximo de 2 (dois) meses.

**Parágrafo Segundo** – Será concedido tíquete extra a partir de 1º de maio de 2023 no valor de R\$ 68,86 (sessenta e oito reais e oitenta e oito centavos) e a partir de 1º de maio de 2024 no valor de R\$ 70,22 (setenta reais e vinte e dois centavos) quando o funcionário for convocado para trabalhar aos sábados, domingos ou feriados, e durante a semana, desde que realize trabalhos noturnos ou que realize a jornada de trabalho extraordinária em pelo menos uma hora de trabalho extraordinária, desde que previamente autorizado pela Diretoria Administrativa.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ABONO NATALÍCIO**

As entidades empregadoras concederão no mês do aniversário do empregado, a título de abono natalício, auxílio-alimentação extra equivalente, a partir de 1º de maio de 2023 o valor de R\$ 580,00 (quinhentos e oitenta reais) e a partir de 1º de maio de 2024 o valor de R\$ 590,00 (quinhentos e noventa reais).

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO TRANSPORTE

As entidades empregadoras asseguram o fornecimento de auxílio-transporte, visando o traslado do empregado de casa para o trabalho e do trabalho para casa, mediante o desconto único de R\$ 2,00 (dois reais) sobre o salário.

**Parágrafo Primeiro** - O auxílio-transporte descrito no *caput* desta cláusula não possui natureza salarial e será pago em espécie aos empregados tendo como referência o sistema de transporte coletivo público, condicionado à apresentação de requerimento e apresentação de comprovante de residência.

**Parágrafo Segundo** – Os valores de passagens, percurso ida e volta, serão concedidos aos empregados quando estes forem convocados para trabalho em sábados, domingos ou feriados.

**Parágrafo Terceiro** - Na vigência do regime de teletrabalho, não será mantido o pagamento do auxílio transporte, salvo os casos de prestação de serviços que não podem ser executados à distância e quando convocado para estar presencialmente.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

As entidades empregadoras poderão conceder auxílio educação aos empregados, auxílio esse que não possui natureza salarial, que estejam cursando o 3º grau ou desejarem nele ingressar, bem como o curso de pós-graduação ou outros de interesses do funcionário, mediante análise e deliberação do colegiado, específica para cada caso objeto de solicitação.

**Parágrafo Primeiro** – Com a finalidade de propiciar condições de estudos aos empregados, as entidades empregadoras poderão celebrar convênios com instituições de ensino superior, cursos de pós-graduações e/ou os demais graus ou cursos técnicos correlacionados com a área de atuação do empregado buscando reduzir preços de mensalidades, devendo divulgar a lista dos mesmos nos sites da OAB/DF e CAA/DF para que os funcionários tenham acesso aos mesmos.

**Parágrafo Segundo** – Quando o empregado matriculado na instituição de ensino superior ou curso de pós-graduação pretender beneficiar-se do convênio poderá autorizar, de forma expressa, o desconto em folha da mensalidade escolar.

**Parágrafo Terceiro** – Na hipótese de concessão do auxílio educação o empregado se compromete a permanecer nos quadros da respectiva empregador por igual período do benefício recebido, sob pena de restituição do valor auferido como benefício proporcionalmente ao prazo não cumprido, o que poderá ser abatido de eventuais verbas rescisórias.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE SAÚDE E ODONTOLOGIA

As entidades empregadoras concederão o benefício da Assistência à Saúde e Odontologia, na modalidade básica aos empregados, com participação dos mesmos no custeio (conforme tabela abaixo), que variará de acordo com o

nível salarial do cargo ocupado, sendo facultada aos empregados a adesão do benefício da Assistência à Saúde e Odontologia. A abrangência poderá ser nacional ou regional, com ou sem coparticipação, aplicando nos valores mensais a tabela abaixo, inclusive nos valores referentes a coparticipação se houver.

Em 1º de maio de 2023:

<b>NÍVEIS/VALORES</b>	<b>CUSTEIO EMPREGADO</b>	<b>CUSTEIO DA OAB/CAA/FAJ</b>
Níveis Salariais I (até 2.641,21)	30% (trinta por cento)	70% (setenta por cento)
Níveis Salariais II (R\$ 2.641,22 à R\$ 4.934,74)	40% (quarenta por cento)	60% (sessenta por cento)
Níveis Salariais III (R\$ 4.934,75 à R\$ 7.881,06)	50% (cinquenta por cento)	50% (cinquenta por cento)
Níveis Salariais IV (acima de R\$ 7.881,07)	60% (sessenta por cento)	40% (quarenta por cento)

Em 1º de maio de 2024:

<b>NÍVEIS/VALORES</b>	<b>CUSTEIO EMPREGADO</b>	<b>CUSTEIO DA OAB/CAA/FAJ</b>
Níveis Salariais I (até 2.746,85)	30% (trinta por cento)	70% (setenta por cento)
Níveis Salariais II (R\$ 2.746,86 à R\$ 5.132,12)	40% (quarenta por cento)	60% (sessenta por cento)
Níveis Salariais III (R\$ 5.132,13 à R\$ 8.196,30)	50% (cinquenta por cento)	50% (cinquenta por cento)
Níveis Salariais IV (acima de R\$ 8.196,31)	60% (sessenta por cento)	40% (quarenta por cento)

**Parágrafo Primeiro** - O benefício da Assistência à Saúde e Odontologia descrito no caput desta Cláusula será escolhido pelas entidades empregadoras.

**Parágrafo Segundo** - Caso o empregado opte por um plano superior ou inclua dependentes ou ascendentes, o mesmo arcará com os custos das mudanças que optou.

## **AUXÍLIO MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO NATALIDADE/ADOÇÃO**

Será pago em única parcela o auxílio-natalidade, que não possui natureza salarial, a empregados e empregadas, no valor de um piso salarial, considerando sua jornada de trabalho, quando do nascimento ou adoção do (a) filho (a), mediante apresentação de certidão competente em até 180 (cento e oitenta) dias após o registro.

**Parágrafo Único** - Nas hipóteses em que pai e mãe trabalhem nas entidades empregadoras o benefício será pago à apenas um dos pais.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE**

As entidades empregadoras concederão auxílio-creche, que não possui natureza salarial, a partir de 1º de maio de

2023 no valor de R\$ 210,00 (duzentos e dez reais) mensais, e a partir de 1º de maio de 2024 no valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais), por filho de 4 (quatro) meses a 7 (sete) anos e 11 (onze) meses, ao pai ou à mãe, mediante a comprovação certidão de nascimento. Caso a criança complete 8 (oito) anos no curso do ano letivo, o benefício será estendido até sua conclusão

**Parágrafo Único** - Nas hipóteses em que pai e mãe trabalhem nas entidades empregadoras o benefício será pago à apenas um dos pais.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA**

As entidades empregadoras garantirão a manutenção do seguro de vida para todos os empregados contendo cobertura para Morte, Invalidez, Seguro Funeral e Auxílio Cesta Básica.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CLUBE DOS ADVOGADOS**

Os empregados das entidades empregadoras poderão associar-se ao Clube dos Advogados, com o pagamento de mensalidade de R\$ 10,00 (dez reais), descontado em folha e repassado ao Clube pelas entidades empregadoras. A associação do empregado garante o benefício aos dependentes econômicos.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

Os empregados das entidades empregadoras poderão aderir a planos de previdência complementar privada e receberão a contribuição por parte das entidades empregadoras no valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por mês, que não possui natureza salarial.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SELEÇÃO PÚBLICA**

As entidades empregadoras asseguram que as admissões serão realizadas mediante processo seletivo interno, externo ou misto, mediante provas objetivas, ressalvados os casos cargo de confiança, se comprometendo a divulgar edital na internet por meio do site da empresa contratada e resultado sobre a referida seleção pública sendo divulgado para o Sindicato e para os interessados.

**Parágrafo Primeiro** – O não cumprimento do caput desta cláusula implica na imediata demissão do(a) empregado(a) contratado irregularmente.

**Parágrafo Segundo** – Ficam excluídos dessa cláusula os cargos em comissão ou de livre provimento.

**Parágrafo Terceiro** – Antes do início do processo de seleção público externo deve-se proceder o processo de seleção interno conforme prevê o Plano de Cargos Carreiras e Remuneração – PCCR, das respectivas entidades.

**Parágrafo Quarto** - A CAA/DF poderá contratar cargos comissionados até 50% em relação ao quadro efetivo.

**Parágrafo Quinto** - Toda contratação de qualquer empregado do quadro efetivo ou comissionado deverá, quando solicitado, ser encaminhado por escrito ao SINDECOF-DF e caso seja do quadro efetivo deverá ser enviado o edital e o resultado do processo de seleção pública.

**Parágrafo Sexto** – Antes da realização de qualquer contrato de terceirização será realizado um estudo e avaliação, dos setores e empregados envolvidos, pelas entidades empregadoras e Sindicato possibilitando o remanejamento de empregados para cargos e funções existentes e não ocupadas entre as entidades empregadoras, permitindo inclusive a transferência do empregado entre as entidades empregadoras (OAB/CAA/FAJ) sem a necessidade de realização de seleção pública.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES**

As rescisões de contrato de trabalho deverão ser homologadas no Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal - SINDECOF-DF, nos moldes da legislação vigente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESTRIÇÃO A DEMISSÃO IMOTIVADA**

As entidades empregadoras garantem instaurar processo administrativo para demitir empregados que violem deveres e obrigações ou por circunstâncias que motivem a rescisão do contrato de trabalho, salvo os casos previstos no artigo 482 da CLT, podendo ser diversa da justa causa, exceto para demitir ocupantes de cargos de confiança, informando-os por escrito o motivo da dispensa, de modo que possibilite o direito ao contraditório e a ampla defesa do empregado, assegurada a participação do SINDECOF/DF em todas as fases do referido procedimento, sob pena de nulidade da demissão e imediata reintegração com todos os direitos vantagens e cargo que exercia antes da demissão, por presunção, ser caracterizada a dispensa imotivada. Ressalva-se o direito do empregado solicitar o seu desligamento, por motivo de ordem pessoal a ser negociado com o órgão empregador.

**Parágrafo Primeiro** – Ao final do processo administrativo, caso resulte em demissão, a rescisão contratual será remunerada.

**Parágrafo Segundo** – Ficam excluídos do previsto nesta cláusula os empregados que por ventura já estejam aposentados e não filiados ao sindicato, conforme regras do caput, bem como os cargos comissionados.

**Parágrafo Terceiro** – O empregado admitido pelo processo de seleção conforme caput desta Clausula só se enquadrará ao caput desta Cláusula após 1 (um) ano de sua contratação neste período o mesmo poderá ser demitido sem a necessidade da realização de processo administrativo para sua demissão.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR**

As entidades empregadoras firmarão Termo Aditivo ao presente Acordo Coletivo de Trabalho no prazo de 180 (cento e oitenta) dias visando regulamentar essa questão, a ser construído com funcionários do sistema OAB/CAA/FAJ.

**Parágrafo Único** - Até que seja firmado o Termo Aditivo mencionado no caput dessa cláusula será aplicado a lei 9.784/99 como regramento para disciplinar os processos administrativos disciplinares.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DE AVISO PRÉVIO**

As entidades empregadoras garantem que o empregado que solicitar desligamento fica dispensado, a depender da conveniência das instituições e de ato de suas diretorias, do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar a adoção de novo emprego, desonerando-as do pagamento dos dias não trabalhados.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

As entidades empregadoras poderão promover alterações no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR, inclusive suas tabelas salariais, garantindo aos funcionários livre adesão ao novo plano proposto e mantendo os direitos do plano em vigência àqueles que optarem pela não adesão ao novo plano.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PROGRESSÃO PCCS**

Todas as progressões previstas no Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCR serão realizadas obrigatoriamente até o dia 30/04 de cada ano. Caso as entidades empregadoras não realizarem a mesma até a referida data a mesma ocorrerá automaticamente para todos os empregados.

## **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

As entidades empregadoras poderão proporcionar aos seus empregados a participação em eventos e/ou cursos que objetivem o aperfeiçoamento e/ou qualificação profissional, dentro da área de atuação, mediante análise e deliberação do colegiado, específica para cada caso objeto de solicitação.

**Parágrafo Único** – Os funcionários poderão participar sem custo dos cursos ofertados pela ESA – Escola Superior de Advocacia, sendo garantida a participação em cada turma de pelo menos 2 empregados, exceto, nos casos de parcerias e limitado a 2 cursos por mês para cada empregado, a ser aprovado pela Diretora Administrativa em conjunto com a Diretoria-Geral da ESA/DF.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA PENALIDADE**

O empregado demitido por falta grave, suspenso ou advertido por motivo disciplinar, deverá ser avisado por escrito acerca do ocorrido, constando as razões determinantes da dispensa, suspensão ou advertência, sob pena de gerar a presunção de nulidade de dispensa, suspensão ou advertência imotivada.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RENOVAÇÃO DA CARTEIRA DOS MOTORISTAS**

As entidades empregadoras custearão todas as despesas referentes a renovação das carteiras de habilitação dos motoristas empregados.

**Parágrafo Único** - Em não havendo a renovação da CNH não se aplicará os benefícios previstos no caput dessa cláusula, inclusive devendo o empregado restituir os valores caso as entidades empregadoras já tenham realizado o pagamento do benefício.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

As entidades empregadoras prestarão assistência jurídica aos empregados, quando esses, no exercício de suas funções, praticarem atos, em defesa do patrimônio das mesmas, que os levem a responder inquérito ou ação penal.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

Fica instituído o banco de horas para os empregados definidos neste Acordo Coletivo, com a finalidade de compensar eventuais horas trabalhadas além da jornada normal de trabalho ou de horários que eventualmente não puderem ser cumpridos pelos empregados, segundo os critérios firmados. O registro de ponto dos empregados do sistema OAB/DF, serão feitos no “Sistema de Controle de Jornada Eletrônico”, previsto na Portaria/MTP Nº 671 de 08 de novembro de 2021.

**Parágrafo Primeiro** -O presente acordo abrange os empregados com jornada de trabalho de 06 a 08 (oito) horas diárias e 30 a 40 (quarenta) horas semanais, inclusive os que forem admitidos posteriormente.

**Parágrafo Segundo** – Não são abrangidos pelas condições estipuladas no caput os Porteiros e outros empregados que trabalhem em escala de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, o Diretor da Secretaria Administrativa e outros casos excepcionados pelas respectivas Diretorias.

**Parágrafo Terceiro** - De acordo com o Artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho fica instituído o banco de horas, pelo qual é permitida a compensação pela correspondente diminuição ou acréscimo, em outro dia, de horas laboradas além do horário normal de expediente ou de eventuais horas não cumpridas pelos empregados, lançadas como crédito ou débito junto às entidades empregadoras.

**Parágrafo Quarto** – Os horários da jornada normal de trabalho dos empregados, bem como o intervalo para refeição e descanso, deverão ser devidamente cumpridos e registrados no ponto. O banco de horas servirá para caso em que for solicitado e realizado trabalho além ou aquém da jornada normal, fazendo assim a compensação.

**O saldo credor ou devedor de cada empregado, no banco de horas, poderá ser movimentado da seguinte forma:**

I Quanto ao saldo credor:

- a) Com redução da jornada diária de trabalho;
- b) Com a supressão do trabalho em dias da semana;
- c) Mediante folgas adicionais;
- d) A solicitação/comunicação deverá ser comunicada por escrito ao empregado com no mínimo 48 horas de antecedência, agendando o dia e o horário da compensação.

II Quanto ao saldo devedor:

- a) Pela prorrogação da jornada diária de trabalho;
- b) A compensação no caso de saldo devedor será programada com no mínimo 48 horas de antecedência entre a chefia imediata e o funcionário, sendo que, o coordenador que determinará a demanda extraordinária a ser cumprida pelo empregado, no qual será agendado o dia e horário para conclusão dos trabalhos extraordinários;
- c) A compensação poderá ocorrer no mesmo dia em que ocorrer atrasos/saídas antecipadas, desde que obedecida a jornada contratual.

**Parágrafo Quinto** – As horas a serem creditadas ou debitadas no banco de horas deverão ser previamente revisadas pelo chefe da respectiva coordenação e autorizadas de Diretoria Administrativa. Todos os horários não cumpridos deverão ser comprovados através de justificativas de horários, em expediente formalizado dirigido à área de pessoal. Os horários que tiverem ausência de batidas no cartão de ponto e de justificativas serão integralmente

descontados, caso não haja correção, dentro do período estipulado.

**Parágrafo Sexto** - O intervalo intrajornada poderá ser de, no mínimo, 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a 6 (seis) horas, sendo vedado qualquer tipo de compensação de horários no intervalo intrajornada.

**Parágrafo Sétimo** – As justificativas manuais somente serão aceitas quando da inoperância do equipamento ou no caso de faltas e ausências justificadas, sendo essas últimas apresentadas com o prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, após a ocorrência, após esse prazo, não serão mais aceitos pelas entidades empregadoras.

**Parágrafo Oitavo** - A compensação dos créditos ou débitos constantes do banco de horas será efetuada na proporção de 01 (uma) para 01 (uma), ou seja, sem acréscimo de adicionais, para o trabalho ou ausências de segunda-feira a sexta-feira.

**Parágrafo Nono** - Aqueles funcionários que acumularem 40 (quarenta) horas extras no Banco de Horas no curso de um mês, terão o pagamento dessas horas extras no mês subsequente.

**Parágrafo Décimo** - Não integrarão o Banco de Horas:

1. As faltas ao serviço. Na ausência de justificativa legal ou em caso de justificativa entregue fora do prazo previsto no Parágrafo Décimo, as faltas ao serviço serão descontadas na folha de pagamento do mês subsequente.
2. O funcionário que possui saldo negativo do Banco de Horas, não poderá faltar (sem justificativa) e solicitar a compensação pelo Banco de horas, lhe sendo atribuído “falta não justificada” em seu registro de ponto, descontando-se as faltas e o DSR em folha de pagamento.
3. O Teletrabalho não integra o Banco de Horas, tão pouco computo de jornada, por se tratar de modalidade em que não se mensura o horário, mas sim o atendimento das demandas, por ser trabalho flexível ao empregado.
4. As horas extras realizadas nos sábados, domingos e feriados que deverão ser remuneradas no mês subsequente.

**Parágrafo Décimo Primeiro** - O fechamento do banco de horas será feito no último dia dos meses de março, junho, setembro e dezembro de cada ano. O saldo existente no Banco de Horas ao final de cada fechamento apresentado será automaticamente pago (se tiver crédito) ou descontado (se tiver débito) do empregado em folha de pagamento do mês seguinte ao fechamento.

**Parágrafo Décimo Segundo** - Na ocorrência de rescisão contratual, seja qual for o motivo, o saldo existente no banco de horas na data da demissão ou no término do aviso prévio trabalhado (se houver) será automaticamente pago ao empregado (se tiver crédito) ou dele descontado (se tiver débito).

**Parágrafo Décimo Terceiro** – A compensação horária deverá ser objeto de prévio ajuste com a chefia imediata. Caso ocorra uma excepcionalidade, em especial nos setores de atendimento, eventos e transporte, será encaminhado um e-mail em até 24hs ao RH, chefe imediato e Gerente Geral ficando isento da punição prevista no Parágrafo Décimo Quinto.

**Parágrafo Décimo Quarto** – O empregado que realizar horas extras em descumprimento às normas estabelecidas nesta Clausula deverá ser advertido. No caso de reincidência deverá ser novamente advertido, caso ocorra nova reincidência o mesmo deverá ser suspenso, caso ainda ocorra reincidência o mesmo poderá, a critério do empregador, ser demitido por justa causa.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO DOS ADVOGADOS EMPREGADOS**

Todos que exerçam a função de advogados e que estejam lotados na Assessoria Jurídica, Tribunal de Ética e Disciplina (advogados instrutores e defensores dativos) e Procuradoria de Prerrogativas, possuem regime de trabalho de dedicação exclusiva, a teor do artigo 20, da Lei 8.906/94 e o art. 12, do Regulamento Geral do EAOAB, com jornada de trabalho de 8 horas diárias ou 40 horas semanais e lotados na Fundação de Assistência Judiciária com jornada de trabalho de 6 horas diárias ou 30 horas semanais, sendo em ambos os casos a jornada reconhecida desde a data de início do contrato de trabalho de cada um como advogado, com isenção de registro de ponto.

**Parágrafo Único** - Os advogados terão o direito de patrocinar até 10 (dez) causas por ano, em caráter autônomo à OAB, sem prejuízo à dedicação exclusiva de que trata o caput. Os efeitos deste parágrafo também retroagem, sendo reconhecidos desde a data do contrato de trabalho de cada advogado, advogados, lotados na Procuradoria das Prerrogativas, na condição de dedicação exclusiva à Ordem dos Advogados do Brasil - Conselho Seccional do Distrito Federal, exercendo atividade externa incompatível com fixação de horário de trabalho, conforme art. 62, inciso I, da CLT, sendo isento do registro eletrônico de ponto.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO**

As entidades empregadoras poderão instituir teletrabalho voltado para a entrega de resultados nos trabalhos realizados no formato à distância, em razão da existência de métodos e de ferramentas passíveis de serem aplicados em teletrabalho, com foco em resultados por meio da gestão eficiente de atividades, a ser disciplinado por atos normativos internos.

**Parágrafo Primeiro** – Somente os empregados que dispuserem de ferramentas e condições apropriadas poderão ser direcionados ao trabalho à distância, de forma que assumam o ônus completo dos meios necessários para o desempenho de suas atividades.

**Parágrafo Segundo** – Não há cômputo de jornada ou pagamento de prorrogação de jornada para os empregados que sejam direcionados ao teletrabalho de que trata o caput.

**Parágrafo Terceiro** – As demandas para entrega de resultado deverão ser adequadas a jornada de trabalho semanal, não podendo as entidades empregadoras estabelecerem metas impossíveis de cumprimento considerando uma jornada presencial.

**Parágrafo Quarto** – Todos que estejam no regime de trabalho mencionado nesta cláusula permanecem no direito de percepção de todos os benefícios constantes neste ACT, exceto o previsto na Cláusula de Auxílio Transporte.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR O DEPENDENTE AO MEDICO**

O empregado poderá ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração, mediante a devida comprovação, nos seguintes casos:

a) Para acompanhamento de dependentes legais doentes, será concedido o direito à ausência remunerada do tempo despendido para levar ao médico seus dependentes legais, até 10 (dez) dias ao ano, mediante comprovação com atestado médico a ser apresentado junto ao Setor de Recursos Humanos, em até 48 horas de sua emissão.

b) Será abonada a falta ou atraso do/a trabalhador/a para comparecimento em reunião em instituições de ensino que seus/suas filhos/as estejam matriculados/as, condicionado a prévia comunicação e comprovação em 48 horas.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PONTO FACULTATIVO

As entidades empregadoras poderão decretar ponto facultativo integral, sem compensação de jornada, por ocasião de datas que antecedam feriados ou dias santos, acompanhando o calendário do Poder Judiciário local, devendo ser divulgado até o final do primeiro trimestre de cada ano.

## FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS

As entidades empregadoras garantem o pagamento integral da remuneração das férias a que o empregado fizer jus, acrescida do adicional de 1/3 do seu direito de gozo de férias em Abono Pecuniário, até 2 (dois) dias antes do início de suas férias.

**Parágrafo Primeiro** - O início do período das férias a serem gozadas ocorrerão do dia 1º ao dia 30 de cada mês, não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados e com pontos facultativos e recessos.

**Parágrafo Segundo** – Fica garantido o direito ao empregado, independentemente de sua idade, de poder gozar as férias adquiridas na forma da legislação vigente.

**Parágrafo Terceiro** – Quando houver o recebimento de salário-substituição, dentro do período de 6 (seis) meses, este deverá ser computado proporcionalmente ao interstício de substituição para fins de cálculo das férias e respectivo abono.

**Parágrafo Quarto** – Poderá o empregado agendar seu período de férias para qualquer mês do ano de comum acordo com a chefia imediata, a ser aprovado pela Diretoria Administrativa.

## LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇAS FALECIMENTO / CASAMENTO / PATERNIDADE / ANIVERSÁRIO

Fica mantida a liberação por cinco dias úteis, sem prejuízo da remuneração, para os casos de casamento, falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.

**Parágrafo Primeiro** - Fica mantida a liberação, sem prejuízo da remuneração, no dia do aniversário do empregado. Caso o dia do aniversário coincida com sábado, domingo ou feriado, o mesmo poderá gozar do benefício deste parágrafo em dia útil antecedente ou subsequente a critério do empregado e ajustado com a chefia imediata.

**Parágrafo Segundo** - Fica definida a liberação de 20 (vinte) dias, sem prejuízo da remuneração, para os casos de paternidade, conforme prevê a lei 13.257/2016.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE E/OU ADOÇÃO**

As entidades empregadoras garantem às empregadas a licença-maternidade de 180 (cento e oitenta dias), em razão de nascimento de filhos. No caso de adoção legal ou guarda judicial de criança, a licença-maternidade será concedida nos termos da Lei.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

As entidades empregadoras garantem a adotar ações que reduzam os riscos inerentes ao trabalho dos seus empregados, conforme as normas de saúde, higiene e segurança vigentes no País (art. 6º inciso XXII da C.F.).

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO**

Os empregados entregarão seus atestados médicos diretamente à Coordenação de Recursos Humanos de seus respectivos órgãos, em até 72 horas após o afastamento por motivo de saúde, sem a necessidade de circulá-los por nenhum outro setor, podendo ser submetidos os atestados ao médico do trabalho para convalidação, devendo o empregado homologar o atestado com prazo igual ou superior a 72h.

**Parágrafo Único** – Os atestados de comparecimento para consultas e exames serão abonados sem compensação, limitados em até dois atestados por mês.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

As entidades empregadoras encaminharão à entidade representativa da categoria profissional, no prazo de 72 (setenta e duas) horas, uma cópia da comunicação do acidente de trabalho (CAT), ocorrido com seus empregados.

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LER/DORT (PCMSO, PPRA)**

As entidades empregadoras manterão uma política de prevenção de doenças do trabalho (LER/DORT etc), podendo, conforme decisão da administração, fornecer a seus empregados ginástica laboral ou outra atividade de prevenção a LER e DORT.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO DE DIRETORES SINDICAIS NO LOCAL DE TRABALHO**

As entidades empregadoras garantem o acesso de Diretores do Sindicato, ou pessoas por ele credenciadas, nos recintos de trabalho para distribuição de boletins, convocatórias e/ou para efetuar sindicalizações.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISO**

As entidades empregadoras colocarão à disposição, em local de fácil acesso aos empregados, quadro de avisos para afixação de comunicados de interesse da categoria.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As entidades empregadoras se comprometem em liberar em tempo integral, sem ônus para o Sindicato e sem prejuízo de salários, encargos, benefícios, gratificações, contrato de trabalho, Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR, Acordos Coletivos de Trabalho e demais vantagens do cargo que exercia na época da liberação ou que venha a exercer caso o cargo tenha sido modificado sendo este equivalente ao que exercia, um empregado indicado pelo SINDECOF-DF para atuar nas atividades sindicais desenvolvidas pelo Sindicato que representa a categoria dos empregados em Conselhos e Ordens do Distrito Federal.

**Parágrafo Único** - Os demais diretores e filiados serão liberados para participar de reuniões, assembleias, congressos, cursos de formação sindical, seminários, atos ou manifestações de interesse da categoria convocados pelo SINDECOF-DF ou pela FENASERA - Federação Nacional dos Empregados das Autarquias de Fiscalização do Exercício Profissional, ou pela Central Única de Trabalhadores, sem prejuízo ao salário, contrato de trabalho ou benefícios desde que comunicada a entidade empregadora com pelo menos 24 horas de antecedência.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE SINDICAL**

Uma vez manifestada por escrito a concordância por parte do(s) empregado(s), as entidades empregadoras descontarão as mensalidades sindicais, correspondente ao valor aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária conforme prevê o estatuto do Sindicato, repassando ao SINDECOF-DF o valor descontado no máximo em até 5 (cinco) dias e a respectiva relação nominal com os valores em até 5 (cinco) dias úteis após o repasse das mensalidades sindicais ao sindicato.

**Parágrafo Único** – O SINDECOF-DF será exclusivamente responsável por qualquer questionamento judicial ou extrajudicial por parte do(s) empregado(s) acerca do desconto da mensalidade sindical, obrigando-se a ressarcir os empregadores na hipótese de cobranças ou prejuízos.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONVENIOS**

As entidades empregadoras se obrigam a descontar em folha de pagamento do empregado, até o limite de 30% da remuneração, os valores que visem pagamento a terceiros conveniados com o SINDECOF-DF, desde que haja expressa autorização do empregado.

**Parágrafo único** – O limite de 30% mencionado na presente cláusula não se aplica para os descontos com instituições de ensino superior e cursos de pós-graduação.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES**

Fica estabelecida multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo do empregado prejudicado, por descumprimento de cada Cláusula contida no Acordo Coletivo de Trabalho a ser paga mensalmente, enquanto perdurar o descumprimento revertendo seu benefício em favor da parte prejudicada. (art. 613, inciso VII da CLT).

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DEMAIS DISPOSITIVOS SOBRE VIGÊNCIA**

Não havendo novo Acordo Coletivo de Trabalho para os próximos períodos, continuarão em vigor as Cláusulas Sociais e Sindicais estabelecidas neste Acordo Coletivo, até que novo instrumento seja firmado.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO E LEGITIMIDADE**

O Sindicato dos Empregados em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Distrito Federal – SINDECOF-DF é parte legítima para propor, em nome da categoria, ação de cumprimento na justiça do trabalho, em relação às cláusulas do presente acordo coletivo, conforme disposto no capítulo II do artigo 8º da Constituição Federal. (art. 8º da C.F., art. 513 letra a da CLT).

}

**DOUGLAS DE ALMEIDA CUNHA  
PRESIDENTE  
SIND EMPREG CONS ORD FIS PROF ENTID COLIG AFINS**

**DELIO FORTES LINS E SILVA JUNIOR  
PRESIDENTE  
ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL SECAO DO DISTRITO FEDERAL**

**EDUARDO UCHOA ATHAYDE  
PRESIDENTE  
CAIXA DE ASSISTENCIA DOS ADVOGADOS DO DF**

**KARINE ALMEIDA DE ALCANTARA LOPES  
PRESIDENTE  
FUNDAÇÃO DE ASSISTENCIA JUDICIARIA DA OAB SECAO DF**

## **ANEXOS ANEXO I - LISTA DE PRESENÇA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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