

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000569/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/08/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR047665/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46208.010500/2014-38
DATA DO PROTOCOLO: 31/07/2014

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

SINDICATO DOS MEDICOS VETERINARIOS DO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 02.363.711/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HELIO LOUREDO DA SILVA;

E

SINDICATO E ORGANIZACAO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS NO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 01.269.612/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HAROLDO MAX DE SOUSA;

celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de julho de 2014 a 30 de junho de 2015 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **de Médicos Veterinários das Cooperativas com base territorial no Estado de Goiás**, com abrangência territorial em **GO**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO EFETIVAÇÃO**

Fica estabelecido como salário mínimo profissional, valor de R\$ 4.344,00 (quatro mil trezentos e quarenta e quatro reais), para os médicos veterinários diplomados pelos cursos universitários de 04 (quatro) anos ou mais, e o valor de R\$ 3.620,00 (três mil e seiscentos e vinte reais), para os médicos veterinários diplomados pelos cursos universitários de menos de 4 (quatro) anos.

Parágrafo Primeiro – Ficam as Cooperativas autorizadas a compensar os reajustes e antecipações espontâneas concedidas até a presente data.

Parágrafo Segundo – Objetivando a unificação da data base, as Cooperativas que concederem reajustes e antecipações salariais em datas bases diferentes da estabelecida nesse instrumento, deverão considerar os doze meses anteriores à data do reajuste concedido e os meses posteriores, até a presente data, como base de cálculo para fins de compensação.

Parágrafo Terceiro – Em relação aos Profissionais contratados com função de Responsável Técnico – RT pelas Cooperativas, os mesmos poderão ser remunerados pelos valores pactuados de acordo com a ART contratada com o Conselho Regional de Medicina Veterinária – CRMV.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DESCONTO EM FOLHA

A Cooperativa fica obrigada a informar ao Sindicato os descontos efetivados a favor deste, em folha de pagamento, relacionando os empregados e o total das verbas recolhidas de cada empregado, no prazo definido em Lei, ou quando solicitado até 10(dez) dias após o efetivo desconto, limitado a 04 (quatro) solicitações por ano, os quais poderão ser enviados via internet até 05(cinco) dias após o efetivo desconto.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA QUINTA - REMUNERAÇÃO DA HORA EXTRAORDINÁRIA

Garantidas as condições mais favoráveis praticadas pela categoria preponderante, as horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, ressalvadas as hipóteses da letra "b" desta cláusula, caso não sejam objeto de compensação.

b) 100% (cem por cento) quando o trabalho for prestado em dias destinados a repouso semanal e feriado e não houver concessão de folga semanal compensatória.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA SEXTA - INSALUBRIDADE

Constatadas as condições insalubres, através do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRa ou LTCAT – Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho, a Cooperativa pagará, aos empregados pertencentes às categorias dos Médicos Veterinários submetidos a essas condições os respectivos adicionais de insalubridade, previstos na legislação em vigor.

Parágrafo Único – O adicional de insalubridade quando devido, será pago tomando-se como base o valor do salário mínimo nacional, de acordo com os graus: mínimo (10%), médio (20%), máximo (40%).

AJUDA DE CUSTO

CLÁUSULA SÉTIMA - AJUDA DE CUSTO PARA ALIMENTAÇÃO

Quando em serviço, fora da sede da Cooperativa, o Médico Veterinário será ressarcido pelas despesas com alimentação, mediante apresentação de documentação fiscal, até o limite de R\$ 20,00 a título de ajuda de custo, independentemente do recebimento de vale-refeição.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Nos termos do que prevê a legislação do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), a Cooperativa poderá fornecer cesta de alimentos, no valor mínimo mensal de R\$ 110,00 (cento e dez reais), ou fornecer valer alimentação/refeição no valor de R\$ 110,00 (cento e dez reais), ou poderá manter serviço próprio de refeição, podendo descontar do empregado até o limite de 20% (vinte por cento) do custo do benefício concedido.

Parágrafo Primeiro – Caso alguma Cooperativa já conceda o benefício e o valor seja superior ao reivindicado deverá corrigi-lo pelo índice de reajuste do salário.

Parágrafo Segundo – O referido Vale Alimentação, para todos os efeitos, não integrará a remuneração dos empregados. Entende-se por remuneração o valor bruto mensal, efetivamente recebido pelo empregado.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

Quando do falecimento do empregado, a Cooperativa concederá a título de auxílio funeral na rescisão do contrato, o valor mínimo de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais).

Parágrafo Único: O benefício e o valor estipulados no “caput” não se aplicam às Cooperativas que concederem, às suas custas, o benefício do seguro de vida em grupo ou qualquer outro benefício com as mesmas características. Tal valor não terá natureza salarial, diante do seu caráter indenizatório.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA DÉCIMA - ASSÉDIO MORAL E COIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

Em cumprimento à SIPAT, a Cooperativa poderá desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO E TRATAMENTO DO ALCOOLISMO, OUTRAS DEPENDÊNCIAS E DOE

No período de vigência deste instrumento, a empresa poderá implementar Programa de Prevenção e Tratamento do Alcoolismo e conscientização e esclarecimentos de outras Dependências Químicas para seus empregados, alocando recursos orçamentários para tal fim, com a participação, quando possível dos Sindicatos que subscrevem este instrumento.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO

Por este item, fica garantida a estabilidade provisória no emprego nas seguintes situações:

- A empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.
- Ao empregado afastado em virtude de serviço militar obrigatório, desde a sua incorporação até 30 (trinta) dias após o licenciamento.
- Ao empregado eleito para cargo de direção da CIPA, desde o registro de sua candidatura até 01(um) ano após o final de seu mandato.
- O empregado que sofrer acidente do trabalho, pelo prazo mínimo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, conforme

estabelecido no Art. 118 da Lei 8.213/1991.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AOS EMPREGADOS ELEITOS PARA CIPA

O empregado eleito para exercer cargos nas empresas terá garantido o emprego, a partir de sua inscrição até 1 (um) ano após o término do mandato, passando esta cláusula a fazer parte do Regimento Interno.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS FALTAS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Além daquelas previstas em Lei, serão abonadas as faltas corridas por 03(três) dias consecutivos, imediatamente seguintes ao falecimento do cônjuge, companheiro(a), filhos(as), pais ou de pessoas que vivam sob a dependência econômica do empregado.

Parágrafo único: Serão abonadas também as faltas do empregado para acompanhamento de pais, cônjuge, companheiro (a) e filhos, que necessitam de tratamento médico ou consulta médica com limite de 05(cinco) dias por ano, desde que comprovado mediante atestado ou declaração médica.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

Ficam facultado as Cooperativas a adoção de compensação de horas trabalhadas, em regime de Banco de Horas. O excesso de horas de um dia, poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período máximo de 01 (um) ano a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias, conforme parágrafo 2º e 3º do art. 59 da CLT, com a nova redação dada pela Lei 9.601/98 e pela MP 2164-41 de 24/08/2001.

As horas trabalhadas além da jornada contratual, devidamente autorizada pela Chefia, serão compensadas com o gozo de descanso na proporção de 1h00min (uma hora) trabalhada para 1h00min (uma hora) de descanso.

Parágrafo Primeiro: A compensação de horas expressa no *caput* da cláusula supra deverá se dar, no máximo, até 01 (um) ano após a realização do elastecimento do horário.

Parágrafo Segundo: Não havendo possibilidade de compensação no prazo de 01 (ano) após a realização das horas trabalhadas além da jornada contratual, mediante exposição de motivos da chefia imediata deste, deverá a Cooperativa pagá-las nos percentuais da Cláusula 5ª deste instrumento.

Parágrafo Terceiro: A Cooperativa poderá estabelecer escala de revezamento, em regime de compensação de horas aos empregados que estiverem executando suas funções em atividades que requeiram trabalho ininterrupto.

Parágrafo Quarto: Não haverá necessidade de manifestação individual dos empregados, com relação à implantação do Banco de Horas, tendo em vista que a Convenção Coletiva de Trabalho é firmada entre a OCB-GO e o SINDIVET-GO.

Parágrafo Quinto: A Cooperativa que já possuir Banco de Horas implantado diferentemente do ora estipulado, poderá conjuntamente com a entidade sindical laboral acordar diferenciação.

FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LICENÇA EM CASO DE ADOÇÃO

Fica assegurada a concessão de licença maternidade para a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, nos termos da Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002 e alterações supervenientes.

RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REPRESENTAÇÃO JUDICIAL E EXTRAJUDICIAL

Fica reconhecida a legitimidade do SINDIVET-GO, como Entidade Sindical Profissional e da OCB-GO, como Entidade Sindical Patronal, perante a Justiça do Trabalho, como substitutos processuais das categorias, para o ajuizamento de ações coletivas em relação ao cumprimento das cláusulas deste instrumento normativo, assistência judicial e extrajudicial na defesa de seus interesses individuais e coletivos, observando a esse respeito o que dispuser a lei, a doutrina e as jurisprudências.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LIVRE FREQUÊNCIA DE DIRIGENTES

Fica assegurada a livre frequência dos dirigentes sindicais para participarem nas realizações de assembleias e reuniões sindicais, devidamente convocadas pelo sindicato da categoria, até 04 (quatro) dias por ano, desde que a Cooperativa seja comunicada por escrito com antecedência, mínima, de 15 (quinze) dias úteis.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A Cooperativa descontará de todos os empregados representados pelo Sindicato integrante do presente Instrumento, no mês subsequente à sua assinatura, a importância correspondente a 03 (três) dias de remuneração mensal do empregado, repassando os valores descontados ao respectivo Sindicato até 05 (cinco) dias úteis após o efetivo desconto, a título de **contribuição assistencial** para custeio da campanha salarial, respeitado o direito de oposição do profissional nos termos do Memo. Circular SRT/MTE nº 04 de 20 de janeiro de 2006.

Parágrafo Primeiro – O SINDIVET-GO só poderá exigir o recolhimento da Contribuição Assistencial após a homologação pelo MTE, do presente instrumento.

Parágrafo Segundo – Inexistindo posto de atendimento do SINDIVET-GO no Município sede do empregador ou havendo recusa deste em receber a carta de oposição, o empregado poderá enviá-la via postal, com aviso de recebimento.

Parágrafo Terceiro – Deverá o empregado não sindicalizado apresentar ao empregador para que ele se abstenha de efetuar o desconto, comprovante de recebimento pelo Sindicato, da carta de oposição ou o aviso de recebimento da empresa de correios.

Parágrafo Quarto – As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimento deverão ser encaminhados ao Sindicato obreiro.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - MORA E PENALIDADES

Fica estabelecido que no caso de mora salarial, será aplicado o previsto na Legislação que rege a matéria.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FORO COMPETENTE

Para dirimir as divergências oriundas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica eleito o Foro da Justiça do Trabalho de Goiânia-GO.

Por haverem convencionado, assinam a presente em 03 (três) vias de igual teor e forma, para o fim de registro e arquivo no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, para que o mesmo tome seus reais efeitos jurídicos e legais, nos termos da instrução normativa nº 01 do MTE, de 24 de março de 2004, e suas alterações posteriores, e do artigo 614 da CLT.

Goiânia, 29 de julho de 2014.

**HELIO LOUREDO DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS MEDICOS VETERINARIOS DO ESTADO DE GOIAS**

**HAROLDO MAX DE SOUSA
PRESIDENTE
SINDICATO E ORGANIZACAO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS NO ESTADO DE GOIAS**