

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000714/2014  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/10/2014  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR051636/2014  
NÚMERO DO PROCESSO: 46000.006521/2014-85  
DATA DO PROTOCOLO: 24/09/2014

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

FEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES CELETISTAS NAS COOPERATIVAS NO BRASIL, CNPJ n. 09.509.920/0001-04, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). MARCELINO HENRIQUE QUEIROZ BOTELHO;

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 2016 e a data-base da categoria em 01º de julho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores Celetistas em cooperativas, exceto as agropecuárias e de trabalho médico**, com abrangência territorial em **GO**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO INGRESSO

Durante a vigência desta convenção, os salários de ingresso não poderão ser inferiores aos seguintes:

- No contrato de Experiência o Piso salarial da categoria será de R\$ 768,47 (setecentos e sessenta e oito reais e quarenta e sete centavos);
- Na efetivação o Piso Salarial será de R\$ 808,92 (oitocentos e oito reais e noventa e dois centavos);

Em caso de mudança do Piso Nacional venha a ser concretizado no prazo de vigência desta convenção será mantida a proporcionalidade em relação aos mesmos;

Poderá haver pisos salariais maiores ou menores, desde que seja pactuado em Acordo Coletivo de Trabalho, respeitando o item que trata da comissão de negociação permanente, desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição interna que não tenha caráter meramente eventual ou de experiência, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, a partir do 30º (trigésimo) dia de substituição, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º (primeiro) de julho de 2014, todas as sociedades cooperativas, sediadas no Goiás, representadas neste ato, pelo Sindicato Patronal conveniente, conforme especificado no Preâmbulo, concederão aos seus empregados, reajuste salarial de 7% (sete por cento) sobre os respectivos salários base vigentes em 1º (primeiro) de Julho de 2013.

As Sociedades Cooperativas abrangidas por esta Convenção, que desejarem conceder aumento de salários diferente do aqui pactuado, poderá fazê-lo, desde que seja em Acordo Coletivo de Trabalho, respeitando o item que trata da comissão de negociação permanente, desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Serão efetuados descontos, em folha de pagamento do empregado, desde que expressamente autorizados por este, de adiantamentos, de coparticipações em benefícios e convênios, estabelecidos em lei ou no instrumento coletivo de trabalho, bem como de prejuízos causados por ato culposos aos bens que constituam o patrimônio da Cooperativa, ou extravio dos mesmos, ou deles se apoderar ilicitamente, nos termos do art. 462, § 1º, da CLT.

## **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

A Cooperativa disponibilizará aos seus empregados, demonstrativo de pagamento contendo identificação da Cooperativa, discriminação das importâncias pagas, descontos efetuados, recolhimentos do FGTS, especificando também o cargo e o número de horas extraordinárias pagas com os devidos adicionais pagos no respectivo mês, respeitando o período de apuração (abrangência das folhas de pagamento das Cooperativas).

- Para os empregados que percebem remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas;

– As Cooperativas poderão efetuar os pagamentos de salários, férias, 13º salário, adiantamentos e verbas

rescisórias através de depósito em conta bancária e ou cheques, os quais terão força de recibo de quitação nos termos legais;

- Os demonstrativos de pagamento poderão ser disponibilizados, através de impressos ou meios eletrônicos, na própria Cooperativa, ou nos terminais de consulta de atendimento das agências dos estabelecimentos conveniados;
- A critério da cooperativa, fica dispensada a assinatura do empregado nos demonstrativos de pagamento.

## **CLÁUSULA OITAVA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

Ocorrendo erro na elaboração da folha de pagamento que incorra em prejuízo para o empregado, este será ressarcido dos respectivos valores na folha de pagamento imediatamente posterior, ou em 72 (setenta e duas) horas após a expressa manifestação do empregado. Da mesma forma, caso incorra em prejuízo ao empregador, este será ressarcido nas mesmas condições apresentadas.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Gratificação de Função**

## **CLÁUSULA NONA - PROMOÇÃO**

Toda e qualquer promoção será precedida de estágio probatório nas funções do novo cargo, destinando-se esse período à aferição das condições e aptidões para o seu exercício.

- Se aprovado, o empregado será promovido para o novo cargo, efetivando-se as alterações contratuais competentes no mês subsequente à sua aprovação.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - TRABALHO REMUNERADO POR TAREFA OU PRODUÇÃO**

Os empregados que trabalham por tarefas ou produção terão como base de cálculo para o 13º salário, férias ou rescisão de contrato de trabalho a média da produção dos últimos 12 meses.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA**

O empregado exercente da função de caixa ou o responsável pela tesouraria ou encarregado fará jus a uma gratificação mensal de no mínimo R\$ 78,58 (setenta e oito reais e cinquenta e oito centavos), sem reflexo na maior remuneração.

Especificamente para as cooperativas de crédito, o valor mínimo que deverá ser pago como gratificação mensal:

Se exercente da função de caixa: R\$ 123,65 (cento e vinte e três reais e sessenta e cinco centavos).

Se Tesoureiro: R\$ 247,30 (duzentos e quarenta e sete reais e trinta centavos).

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas suplementares prestadas em dias normais de trabalho, ou seja, de segunda a sábado, serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, caso não sejam objeto de compensação.

- As horas suplementares prestadas em dias de Repouso Semanal Remunerado - RSR, feriados, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, caso não sejam objeto de compensação.

- Serão consideradas como horas suplementares as excedentes da carga horária semanal ou mensal contratada (44<sup>a</sup>/220, 36<sup>a</sup>/180, 24<sup>a</sup>/120, etc...).

### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

Ao empregado que percebe salário fixo, além do reajuste previsto, será concedido o seguinte adicional:

- a. 3% (três por cento) ao empregado que vier a completar 03 (três) anos de serviço na mesma cooperativa;
- b. 4% (quatro por cento) ao empregado que vier a completar 04 (quatro) anos de serviço na mesma cooperativa;
- c. 5% (cinco por cento) ao empregado que vier a completar 05 (cinco) anos de serviço na mesma cooperativa.

Esses adicionais não serão deferidos cumulativamente: o "b" exclui o "a"; o "c" exclui o "b" e o "a".

Especificamente, ao empregado de cooperativa de crédito goianas que percebe salário fixo, além do reajuste previsto, será concedido o seguinte adicional:

I – para os empregados de cooperativas de crédito goianas vinculadas ao sistema SICOOB, o valor de R\$ 15,00 (quinze reais) por ano de serviço na mesma cooperativa.

II – para os empregados das demais cooperativas de crédito goianas:

- a. 3% (três por cento) ao empregado que vier a completar 03 (três) anos de serviço na mesma cooperativa;
- b. 4% (quatro por cento) ao empregado que vier a completar 04 (quatro) anos de serviço na mesma cooperativa;
- c. 5% (cinco por cento) ao empregado que vier a completar 05 (cinco) anos de serviço na mesma cooperativa.

Os adicionais previstos no inciso II não serão deferidos cumulativamente: o "b" exclui o "a", o "c" exclui o "b" e o "a" e o "d" exclui o "a", o "b" e o "c".

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do outro dia serão remuneradas com o adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

### **Adicional de Periculosidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E DE INASALUBRIDADE**

Permanecendo as condições perigosas ou insalubres constatadas através do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, e se a Cooperativa não vier a supri-las mediante o fornecimento de equipamentos individuais e/ou coletivos de proteção ao trabalho, pagará aos empregados submetidos a essas condições os respectivos adicionais de periculosidade ou insalubridade previsto na legislação em vigor.

- O trabalho exercido de forma intermitente em condições perigosas ou insalubres dá o direito à Cooperativa de pagar o respectivo adicional de periculosidade ou de insalubridade de forma proporcional ao tempo em que o empregado ficou submetido às condições perigosas ou insalubres;
- O adicional de insalubridade quando devido, será pago tomando-se como base o valor do salário mínimo nacional, nos graus: mínimo (10%); médio (20%); máximo (40%);
- O adicional de periculosidade quando devido, será pago tomando-se como base o salário nominal sem incluir adicionais e variáveis.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa, no período de trinta dias que antecedem a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data base de revisão da presente convenção terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal (art. 9 da Lei 7.238/84).

- Esclarece-se que se o aviso prévio vencer dentro dos trinta dias que antecedem a data base, caberá pagamento da indenização adicional de que trata este item;
- Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data base (julho), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRANSFERENCIAS**

A Cooperativa, que transferir, provisoriamente, o empregado para localidade diversa da que resultar o contrato, deverá efetuar um pagamento suplementar de no mínimo 25% (vinte e cinco por cento) do salário percebido na localidade da qual foi transferido, enquanto durar a situação.

Quando a transferência do empregado de uma unidade para outra unidade da cooperativa, de comum acordo, ocorrer em caráter definitivo, para a localidade diversa daquela que consta no contrato de trabalho, não haverá pagamento de adicional de transferência, ficando, no entanto, todas as despesas de mudança por conta da Cooperativa.

## Participação nos Lucros e/ou Resultados

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Fica pactuado entre as partes, que as cooperativas que cumprirem integralmente os termos da presente convenção poderão implantar o PPR, com seus devidos planos e metas. Para tanto deverá a Cooperativa e os Trabalhadores Cooperativista Cumprir integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho e Cumprir a Portaria 001/2011 da FENATRACOOP, cujo teor está transcrito no item 55.1, que disciplina a Matéria especificamente para a Categoria.

- Considerando que as Cooperativas são regidas pela lei 5764 de 1971, traz no seu artigo 3º o seguinte: Art. 3º Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro.

Considerando que se as Cooperativas não podem obter lucro, sendo inequívoco que as cooperativas podem trabalhar em sua prestação de serviço ao “ ato cooperativo” , que nada mais é do que o ato individual que cada cooperado faz dentro de sua cooperativa, não importando se é serviço, produto ou mesmo dinheiro, dentro deste ato praticado pelo cooperante, é que surge o “ ato cooperado” na junção do ato de todos é que se caracteriza como o “ ato cooperativo” .

Considerando que este ato cooperativo não se pode obter lucro para a agremiação cooperativa, se faz necessário uma reserva pré-estabelecida para despesas operacionais, das quais surge no final do exercício as sobras, oriundas de fundo de reserva e na contra prestação e nas operações do trabalho cooperado dos cooperantes é que surge os resultados, que são apurados no final do exercício. Portanto é certo que nas cooperativas não se tem LUCROS e sim RESULTADOS.

Considerando que estes resultados que são apurados é pertencente aos Cooperantes, cabe a eles e somente a eles decidirem sobre o destino destas SOBRAS (Resultados), para tanto as Cooperativas, em assembléias especialmente convocadas para este fim, fazem o análise dos balanços, estipulam um fundo de reserva, e as sobras apuradas é submetidas para os Cooperantes dar o destino deste resultado.

Considerando que a Constituição Federal no seu Artigo 7º Inciso XI impõe o Seguinte:

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

Considerando o disposto na Medida Provisória nº-1.982-77, de 2000 que foi convertida na Lei Nº 10.101, de 19 de Dezembro de 2000, in verbis: Art. 1º Esta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição. Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo: I - comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; II - convenção ou acordo coletivo. § 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições: I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa; II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente. § 2º O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores. § 3º Não se equipara a empresa, para os fins desta Lei: I - a pessoa física; II - a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente: a) não distribua resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas; b) aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País; c) destine o seu patrimônio a entidade congênere ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades; d) mantenha escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos demais requisitos deste inciso, e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis. Art. 3º A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade. § 1º Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do

próprio exercício de sua constituição. § 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil. § 3º Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados. § 4º A periodicidade semestral mínima referida no § 2º poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31 de dezembro de 2000, em função de eventuais impactos nas receitas tributárias. § 5º As participações de que trata este artigo serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto. Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio: I - mediação; II - arbitragem de ofertas finais. § 1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes. § 2º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes. § 3º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes. § 4º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial. Art. 5º A participação de que trata o art. 1º desta Lei, relativamente aos trabalhadores em empresas estatais, observará diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo. Parágrafo único. Consideram-se empresas estatais as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

Considerando que o custo Brasil é abastecido, no campo social, de contribuições ao Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, o legislador ao conceber, no corpo da lei de fiscalização o Sindicato na Qualidade de fiscal de tais tributos, inclusive determinando que as empresas envie a fim de comprovar o devido recolhimento do INSS na folha de pagamento, conforme preconiza na lei complementar 123/2006: Art. 3º As empresas ficam obrigadas a fornecer ao sindicato representativo da categoria profissional mais numerosa entre seus empregados, cópia da Guia de Recolhimento das contribuições devidas à seguridade social arrecadadas pelo INSS. § 1º Para os fins desta lei, considera-se empresa a firma individual ou sociedade que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, os órgãos e entidades da Administração Pública direta, indireta e fundacional, a cooperativa, a associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade, a missão diplomática e a repartição consular de carreira estrangeira. E ainda no Artigo 6º do mesmo diploma legal assim determina:

Art. 6º É facultada aos sindicatos a apresentação de denúncia contra a empresa junto ao INSS, nas seguintes hipóteses: I – descumprimento do disposto nos arts. 3º e 4º; II – divergência entre os valores informados pela empresa e pelo INSS sobre as contribuições recolhidas na mesma competência; ou III – existência de evidentes indícios de recolhimento a menor das contribuições devidas. Parágrafo único. Recebida a denúncia nos termos deste artigo, o INSS incluirá a empresa denunciada no seu Plano de Fiscalização. Considerando o preconizado nesta lei, fica claro que cabe também ao sindicato como agente fiscalizador dos tributos de encargos salariais sociais, e portanto em caso de possível sonegação cabe ao Sindicato Denunciar as Cooperativas que tentam sobre este manto da participação nos resultados, dar um benefício a seus trabalhadores, sem a participação dos Sindicatos numa atitude “ Anti-Sindical” , em total desrespeito a relação Capital e Trabalho é evidentemente a tentativa de estancar a falta de salário condizente com a realidade de mercado de Trabalho, tentando assim amenizar o descontentamento dos trabalhadores pela falta de salário, burlando assim a lei de Participação nos Resultados, pois é certo que estas cooperativas deveria no início do ano estar firmando tais acordos, estabelecendo metas e objetivos, mas não o fazem, somente no final do exercício procuram a entidade sindical para legalizar a sonegação imposta, deixando isto claro e portanto cabe ao Sindicato e a Federação dar encaminhamento a esta demanda e buscar uma NORMA que possa regular o procedimento para concessão de tal benefício e o devido enquadramento a lei e no intuito de fiscalizar o devido cumprimento da lei 10.101 de Dezenove de Dezembro de 2000 e se utilizando da lei 8.870 de 15 de Abril de 1994.

Considerando ainda que em tais Acordos pode ter metas impossíveis de serem atingidas ou ainda metas que a sociedade cooperativa jamais atingiu, fazendo com que os trabalhadores se esforcem a ponto colocar em risco sua saúde física e mental ou ainda possa também haver fraude contábil, nos balanços apresentados é que incontestavelmente os legisladores na intenção de preservar a integridade dos trabalhadores colocou as entidades sindicais neste mister, hora como promotor, hora como fiscalizador. Considerando que a Lei do cooperativismo, não temos Lucro e sim resultado, que a legislação cooperativista prevê que este resultado deve ser decidido e distribuído pelos Cooperados em Assembleias Específicas para a destinação deste recursos, e temos a Constituição Federal que determina a participação

nos lucros ou resultados, e que a lei 10.101 de Dezenove de Dezembro de 2000 dá as condições de nossa participação neste resultados, e que esta mesma lei, dá as condições de se estabelecer planos e metas a serem alcançados pelos trabalhadores, e que as condições são as seguintes: Comissão de Funcionários acompanhada por um dirigente da entidade sindical ou em Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho, esta Federação no intuito de NORMALIZAR e dar a devida legalidade, da distribuição na participação nos resultados das cooperativas para os trabalhadores, o Presidente da Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil RESOLVE:

Art. 1º – As Cooperativas interessadas na concessão de “ participação nos resultados” aos trabalhadores deverá oficialiar o Sindicato que representa os trabalhadores celetistas nas cooperativas em sua base territorial, ou a Delegacia da FENATRACOOP ou diretamente a FENATRACOOP, da intenção de assinar acordo coletivo referente a participação nos resultados em conformidade com a lei 10.101 de 19 de Dezembro de 2000.

Art. 2º – Para oficialização do pedido de assinatura de Acordo Coletivo a cooperativa interessada deverá enviar a qualquer das entidades citadas no artigo 1º os seguintes documentos: a – Estatuto Social da Cooperativa; b – Ata de Eleição e Posse da Diretoria da cooperativa; c – Comprovação através da GRCS, do Recolhimento da Contribuição Sindical dos últimos dois anos no Código Sindical da FENATRACOOP; d – Comprovação, através do boleto de cobrança da FENATRACOOP, referente a Contribuição Assistencial dos Trabalhadores da Cooperativa em favor da FENATRACOOP; Art. 3º – A FENATRACOOP terá o prazo de 10 dias para encaminhar as negociações devendo homologar tais acordos no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego conferindo assim legalidade ao Acordo de Participação nos Resultados em favor dos empregados; Art. 4º – Caso alguma cooperativa fazer participação nos resultados em desrespeito a lei 10.101 de 19 de Dezembro de 2000, bem como da presente portaria está deverá ser integralmente incorporada ao salário, para fins do pagamento dos encargos salariais, pois sem a participação desta entidade sindical, a mesma não tem efeito legal algum sendo devido ao fisco impostos, taxas e encargos salariais Art. 5º – Fica determinado aos sindicatos filiados e as delegacias da FENATRACOOP a fiscalização do cumprimento desta portaria, com a devida denuncia no Ministério do Trabalho e Emprego, Receita Federal e ao INSS, que deverá ser realizada anualmente, lavrando os respectivos relatórios de fiscalização, que deverão ser enviados para esta Federação. Art. 6º – Esta Portaria entra em vigor após aprovação do Conselho de Representante, do dia 09 de fevereiro de 2011 com a devida publicação.

– Caso a Cooperativa não tenha ou não possua os documentos exigíveis na mencionada portaria, poderá fazê-lo, desde que a mesma estabeleça em Acordo Coletivo de Trabalho, respeitando o item que dispõe sobre a comissão de negociação coletiva permanente, da Presente Convenção Coletiva de Trabalho ou que recolha ao fisco os impostos e encargos salariais existente na lei, assumindo total responsabilidade em caso de uma fiscalização, pelo banco central, INSS e Receita Federal, ficando isentos as entidades signatárias desta convenção coletiva de trabalho.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AJUDA ALIMENTAÇÃO - TICKET REFEIÇÃO**

Nos termos do que prevê a legislação do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), a cooperativa fornecerá cesta de alimentos, no valor mínimo mensal de R\$ 100,54 (cem reais e cinquenta e quatro centavos) ou fornecerá vale alimentação/refeição no valor mínimo de R\$ 100,54 (cem reais e cinquenta e quatro centavos) ou poderá manter serviço próprio de refeições, podendo descontar do empregado até o limite de 20% (vinte por cento) do custo direto do benefício concedido.

Especificamente para as cooperativas de crédito, o valor mínimo que deverá ser fornecido através de cesta de alimentos ou vale alimentação/refeição é de R\$ 247,30 (duzentos e quarenta e sete reais e trinta centavos).

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRANSPORTE**

O transporte fornecido pela Cooperativa, ou qualquer subsídio a este título, como vale-transporte, passagem, cartão eletrônico, pagamento de quilometragem em veículo próprio do empregado, não será considerado para fins salariais, nem gerarão quaisquer outros efeitos trabalhistas, fiscais ou previdenciários.

24.1 - Visando preservar as condições oferecidas pela Cooperativa, que subsidia ou venha a subsidiar, total ou parcialmente, o transporte de seus empregados, mesmo que a localidade seja servida por linhas regulares de transporte coletivo, nenhuma outra contraprestação poderá ser exigida pelo empregado, nos termos da legislação que institui o vale-transporte, (Leis 7418/85 e 7619/87 e Dec. 95247/87), inclusive horas in itinere.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE**

Em cumprimento às disposições da Lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com redação dada pela Lei 7.619, de 30 de setembro de 1987, às sociedades cooperativas do Goiás concederão, aos seus empregados, Vale-Transporte para utilização efetiva de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, entendendo-se como deslocamento a soma dos segmentos componentes da viagem do beneficiário por um ou mais meios de transporte, entre sua residência e o local de trabalho. A cooperativa que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento, residência-trabalho e vice-versa, de seus trabalhadores, ficará exonerada das previsões aqui contidas.

- Os signatários convencionam que a concessão da vantagem contida no "caput" desta Cláusula atende ao disposto na Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com redação dada pela Lei 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentadas pelo Decreto nº 95.247, de 16 de novembro de 1987.

60.2 - Tendo em vista o que dispõe o Parágrafo Único do artigo 4º da Lei 7.418 de 16 de dezembro de 1985, que foi renumerado pela Lei 7619, de 30 de setembro de 1985, o valor da participação das sociedades cooperativas de Goiás nos gastos de deslocamento do empregado será equivalente no máximo à parcela que exceder a 5% (cinco por cento) do salário básico do empregado.

### **Auxílio Saúde**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXILIO SAÚDE**

Às Cooperativas fornecerão a seus empregados, plano de saúde padrão ANS, com cobertura médica e hospitalar e/ou plano odontológico, com ou sem ônus financeiro para os referidos empregados.

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXILIO FUNERAL**

Quando do falecimento do empregado, a Cooperativa concederá, a título de auxílio funeral, na rescisão do contrato, o valor mínimo de R\$ 808,92 (oitocentos e oito reais e noventa e dois centavos).

O benefício e valor estipulado no “caput” não se aplicam as 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.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA**

Em favor de cada empregado, as cooperativas goianas manterão seguro de vida em grupo ou plano similar com as mesmas características.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE MORADIA**

Caso seja assegurada moradia ao empregado, poderá esta ser concedida a título de comodato ou locação, não sendo, porém, em hipótese alguma, considerado como salário “ in natura” ou salário utilidade, não integrando a remuneração do empregado seja a que título for.

- O empregado que for dispensado sem justa causa, poderá permanecer na residência da Cooperativa até 30 (trinta) dias após a data de homologação e/ou quitação de sua rescisão de contrato de trabalho.

### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO - APOSENTADORIA**

Para o empregado que contar, no mínimo, com 5 (cinco) anos de contrato de trabalho com a cooperativa e que faltar 12 (doze) meses para completar o período de aposentadoria integral, devendo o empregado comprovar tal situação através de prova documental junto à cooperativa, mediante recibo, no prazo máximo de 30 dias a contar do primeiro dia do ano que faltar para completar o período de aposentadoria, sob pena de perda automática desta garantia. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

– Não se aplica o disposto neste item aos casos de: renúncia formalizada pelo empregado com anuência da Fenatracoop, dispensa por justa causa, pedido de demissão e nos casos de fechamento de unidades.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÕES E PAGAMENTOS DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Ocorrendo a recusa do ex-empregado no recebimento das verbas rescisórias, ou não comparecimento na data e local pré-determinado para recebê-las, a Cooperativa poderá depositar o valor correspondente a rescisão de contrato de trabalho em conta bancária em nome do mesmo, ou depósito em juízo, isentando a Cooperativa, de quaisquer sanções legais, inclusive pecuniárias. É facultada a Cooperativa solicitar da FENATRACOOP ressalva no verso do termo de rescisão de contrato de trabalho, atestando a ausência ou a recusa do respectivo ex-empregado.

– As rescisões de contrato de trabalho, com mais de 1 (um) ano de serviço, serão homologadas nas Delegacias da FENATRACOOP.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

A cooperativa por ocasião da celebração do contrato de experiência, fará a devida anotação em CTPS e entregará cópia do referido contrato ao empregado.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTA AVISO DE DISPENSA**

O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo do empregado, esclarecendo, ainda, se será indenizado ou trabalhado e informando a data, hora e local do recebimento e homologação das verbas rescisórias.

- Havendo recusa do empregado em assinar o recibo de comunicação de dispensa, caberá à Cooperativa suprimi-lo com a assinatura de duas testemunhas;

– No curso do aviso prévio trabalhado quando concedido pela Cooperativa, sempre que o empregado comprovar a obtenção de novo emprego, a Cooperativa poderá dispensá-lo do cumprimento do restante do aviso, ficando desobrigada do pagamento deste período.

– No pedido de demissão do empregado com cumprimento do Aviso Prévio, sempre que o mesmo comprovar a obtenção de novo emprego, poderá a Cooperativa, a seu critério, dispensá-lo do restante do cumprimento do aviso prévio, ficando o empregado desobrigado do pagamento deste período.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RESCISÃO DE EMPREGADO APOSENTADO**

Em caso de dispensa sem justa causa de empregado já aposentado, a Cooperativa pagará a multa de 40% (quarenta por cento) sobre o total dos depósitos do F.G.T.S. (Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço) realizados pela cooperativa, a partir da data da aposentação.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

É facultada às Cooperativas abrangidas pelo presente Instrumento, a adoção do CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO nos termos da Lei, desde que haja acordo específico desta federação com a Cooperativa Interessada, para tanto deverá a mesma comprovar, quitação de débitos e cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho e que os trabalhadores da mesma não tenha se manifestado contra nenhum artigo desta Convenção, e seja respeitado o item comissão de negociação coletiva permanente desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Por este item fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

- GESTANTE: garante-se o emprego da empregada gestante 05 (cinco) meses após o parto, assegurando-lhe ainda o direito de amamentar o seu filho (a) de até 06 (Seis) meses, gozando de descanso de trinta minutos por turno de trabalho;

- A critério da empregada, o descanso a que alude o "caput" deste item, poderá ser gozado cumulativamente ao início ou ao término da jornada diária.

- SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO: garantia de emprego ou salário ao empregado ao empregado afastado em virtude de serviço militar obrigatório, desde a sua incorporação, até 30 (trinta) dias após o licenciamento.

- MEMBROS DA CIPA: os membros eleitos titulares e suplentes da CIPA, desde que cumpram integralmente seu mandato, gozarão de estabilidade no emprego desde o momento de sua inscrição como candidato até 1 (um) ano após o término de seu mandato.

- Não se aplica o disposto neste subitem aos casos de: renúncia formalizada pelo empregado, dispensa por justa causa, término do contrato de trabalho por prazo determinado e experiência, pedido de demissão, transferências entre unidades com anuência do empregado e nos casos de fechamento de unidades.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TOLERÂNCIA NOS HORÁRIOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA NORMAL**

As eventuais variações de até dez minutos diários de horário de registro de cartão ponto, em relação ao horário estipulado para o expediente normal de trabalho, tanto na entrada quanto na saída, e nos intervalos para refeições e repouso, não serão considerados para efeito de apuração de jornada extraordinária.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

A Cooperativa pode optar pelo regime de compensação de jornada de trabalho, adotando o seguinte regime.

- Extinção completa ou parcial do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondente aos sábados poderão ser compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com o acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que respeitados os intervalos de lei;
- Os empregados em atividades administrativas poderão gozar das mesmas condições acordadas no item acima no que se refere à extinção do trabalho total aos sábados;
- Sempre que as atividades permitirem, poderá a Cooperativa liberar o trabalho em dias úteis, intercalados com feriados e fins de semana, de forma que os empregados tenham descanso prolongado. Os referidos dias serão compensados nas semanas anteriores ou posteriores ao feriado, de comum acordo, entre a Cooperativa e os empregados ou entre aquela e a Fenatracoop;
- Eventuais prorrogações da jornada de trabalho, além do horário estabelecido para a compensação, não descaracteriza o acordo individual e/ou coletivo de compensação, bem como ao sistema de banco de horas, considerando-se como horas suplementares somente as que efetivamente ultrapassarem a jornada diária pactuada para efeito de compensação;
- A Cooperativa poderá adotar outras modalidades de compensação de jornada, com redução parcial ou total das horas normais em quaisquer dias da semana e o respectivo acréscimo em outro, desde que respeitado o limite semanal pactuado em contrato de trabalho;
- Competirá a Cooperativa de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, dentro das normas aqui estabelecidas;
- Em assim sendo têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO PARA DESCANSO E ALIMENTAÇÃO**

O intervalo destinado para descanso e alimentação poderá ser flexibilizado e cuja forma de concessão será estabelecida de comum acordo entre as partes garantindo ao empregado o limite mínimo legal.

- Será facultado a Cooperativa, nos locais onde possua refeitório com fornecimento de alimentação aos seus empregados e desde que o processo operacional assim o permita, estabelecer intervalo inferior ao mínimo legal, com autorização do Ministério do Trabalho, sendo que o tempo intervalar suprimido não será tido como horas suplementares, mediante a autorização do Ministério do Trabalho;
- Será permitido, desde que autorizado pela Cooperativa, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto do trabalho, para gozo de intervalo para descanso (artigo 71 da CLT). Todavia, o referido tempo de descanso não será considerado como à disposição da Cooperativa;
- Se não for possível o gozo do intervalo para descanso e alimentação, a Cooperativa fica obrigada a remunerar o empregado apenas com o respectivo adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação ao salário da hora normal;
- É facultado as Cooperativas, dispensarem a marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de alimentação/refeição/descanso. Tal situação não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente. Na eventualidade do empregado cumprir intervalo superior ou inferior àquele pré-estabelecido, obriga-se o empregado ao registro do real tempo de descanso usufruído;
- Caso a Cooperativa conceda intervalos de 15 (quinze) minutos para lanche, estes não serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.
- Não será considerada como jornada de trabalho, o tempo gasto para a troca de uniforme, dentro das dependências da Cooperativa, tanto no início, meio e fim da jornada diária de trabalho, limitado a 10 (dez) minutos para todas as atividades acima mencionadas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

O Repouso Semanal Remunerado poderá ser usufruído na modalidade de revezamento semanal, assegurando-se ao empregado pelo menos uma folga aos domingos a cada sete semanas.

- Fica facultado a Cooperativa à convocação de seus empregados para executar trabalhos em Repouso Semanal Remunerado e feriados, em razão da perecibilidade e sazonalidade dos produtos com os quais a Cooperativa trabalha.

### **Controle da Jornada**

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

A Jornada de Trabalho dos Trabalhadores em Cooperativas no Estado do Goiás será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUSENCIAS PERMITIDAS**

Não serão consideradas faltas as seguintes ausências:

- quatro dias consecutivos por motivo de casamento;
- Três dias consecutivos no caso de falecimento de cônjuge, filho, pai, mãe e pessoa que viva sob sua dependência econômica do trabalhador, devidamente cadastrada na previdência social como dependente, ampliando-se de três para quatro dias consecutivos, quando a distância em relação a residência do falecido for superior a 300 quilômetros, devidamente comprovada a viagem.
- 02 dias em caso de nascimento de filho a contar da data do nascimento, mediante comprovação, a ser gozado nos trinta dias subsequentes ao nascimento da criança;
- Internamento de cônjuge ou filhos, coincidente com a jornada de trabalho e havendo impossibilidade de comparecer ao trabalho nesse dia, a falta não será considerada para efeito do Repouso Semanal Remunerado (R.S.R.), Férias e 13º Salário, apresentada a comprovação.
- Para os empregados contratados a base de produção, comissão e/ou diárias, as ausências decorrentes do presente item, serão remuneradas tomando-se como base para o cálculo o valor do salário normativo da categoria profissional;
- As horas de ausência do empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos, a falta não será considerada para efeito do Repouso Semanal Remunerado (R.S.R.), Férias, 13º Salário, com a devida comprovação à Cooperativa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. Não se aplica a este subitem quando o documento puder ser obtido em dia não útil, ou mesmo quando puder realizar a obtenção do documento no seu dia de folga.
- por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, desde que devidamente comprovada no prazo de 24 horas;
- até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da Lei respectiva;

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - HORÁRIOS ESPECIAIS DE TRABALHO**

Ficam autorizadas as partes, mediante acordo individual ou coletivo, firmarem horários de trabalho e escala de folga semanal especial para execução de suas atividades, observando, porém, a jornada de trabalho semanal e mensal contratada.

- Poderá ser elaborada e aplicada escala sêxtupla, a qual consiste em trabalhar cinco dias com folga no sexto dia, compensando assim todos os domingos e feriados no ano;
- A Cooperativa poderá adotar jornada especial de 12 x 36 horas de descanso sendo que o eventual excesso de jornada na semana será compensada com a redução na semana subsequente, sem prejuízo da remuneração mensal, bem como todos os domingos e feriados laborados no ano estarão, da mesma forma, compensados, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais;
- No regime especial de 12x36 horas, resta compensado o intervalo intra-jornada que caso não concedido, não gerará direito a horas extras;
- Na mesma forma, neste regime especial a hora noturna terá redução legal.
- Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, a Cooperativa deverá elaborar escala, na forma da lei, sendo obrigatoriamente afixado nos Quadros de Avisos, de modo que os empregados tenham conhecimento no início do mês de quais serão seus dias de folga.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - BANCO DE HORAS**

Fica facultado às 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 §§ 2º e 3º do art. 59 da CLT, com a nova redação dada pela Lei 9601/98 e pela MP 2164-41, de 24/08/01.

- A sistemática do Banco de Horas abrange toda e qualquer hora suplementar, devendo a sua compensação ocorrer dentro prazo de 01 (um) ano, após o fechamento do mês em que as horas forem laboradas;
- A compensação prevista neste item será na proporção de uma por uma (1X1) e poderá se dar com a folga integral ou parcial, dentro do prazo de 01 (um) ano. Na folga integral, o empregado deixará de laborar nos dias determinados para a compensação, sendo que na folga parcial, o empregado poderá encerrar o expediente antes do término da jornada normal ou começar o labor após o início da jornada normal;
- Não haverá necessidade de manifestação individual dos empregados, com relação à implantação do Banco de Horas, tendo em vista que a presente Convenção Coletiva de Trabalho é firmada entre o sindicato patronal e a Federação dos empregados;
- Se ao final de cada zeramento 01 (um) ano existirem ainda horas a serem compensadas, fica a Cooperativa obrigada a quitá-las com os devidos adicionais, na folha de pagamento do mês subsequente ao término do banco de horas. Dessa forma, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades;
- A prorrogação e redução da jornada de trabalho prevista neste item, abrange todos os empregados vinculados a Cooperativa, inclusive os que vierem a integrar o seu quadro de pessoal durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- As compensações de horas trabalhadas, em regra, serão estipuladas pela Cooperativa e quando solicitado pelo funcionário, deverá ter a anuência do superior hierárquico;
- Para tanto o Empregado deverá solicitar com antecedência mínima de 72 horas, e da mesma forma quando for estipulado pela Cooperativa a folga para compensação deverá a mesma comunicar o empregado com antecedência mínima de 72 horas.
- A cooperativa que já possuir Banco de Horas implementado, diferentemente do ora estipulado, poderá conjuntamente com a Fenetracoop acordar diferenciação.

## **Férias e Licenças**

### **Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

A cooperativa poderá conceder férias coletivas a todos os seus empregados ou individuais, integrais ou parceladas, conforme art 139 da CLT e seus parágrafos. O início das férias não poderá coincidir com domingo, feriado ou dia já compensado, exceto em relação ao empregado sujeito a folgas alternadas, cujo início das férias não deverá coincidir com o dia destinado ao Repouso Semanal Remunerado. O trabalhador poderá requerer o pagamento da primeira parcela de décimo terceiro salário ao ensejo de suas férias desde que o mesmo o faça no mês de janeiro do correspondente ano, conforme preceitua a lei. A cooperativa poderá programar as férias dos funcionários, de acordo com suas necessidades, respeitando se os prazos estabelecidos em lei.

- Poderá a Cooperativa em caso de férias coletivas antecipar o gozo destas para os empregados mesmo àqueles que não façam jus ao direito a concessão, compensando-se esta antecipação quando adquirido o direito ou em sede de rescisão;
- Os cargos de gestão, direção, coordenação, assessoria, técnicos, gerência, supervisão, encarregados e chefia da Cooperativa, de acordo com as características da atividade desenvolvida, as férias anuais poderão a critério da cooperativa, ser fracionadas em dois períodos, não sendo um deles inferior a dez dias;
- Nas demais funções, desde que haja consenso das partes, as férias anuais poderão ser fracionadas em dois períodos, não sendo um deles inferior a dez dias.
- Quando ocorrer reajuste salarial durante o período de férias deverá ser complementado o pagamento da diferença no primeiro mês subsequente ao mês do gozo de férias.
- Fica assegurado o direito de férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho, salvo nos casos de demissão por justa causa.
- Considera-se como um mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

Por ocasião da admissão, o empregado será orientado sobre todos os riscos inerentes à função e da importância e obrigatoriedade do uso de EPIs e EPCs (equipamento de proteção coletiva), obedecendo orientações da CIPA e/ou do SESMT - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - HIGIENE**

Serão asseguradas, pela cooperativa, condições de higiene e conforto aos empregados, mantendo-se sanitários separados para homens e mulheres, em situação adequada de limpeza.

## **Uniforme**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPIS**

Havendo, por parte da Cooperativa, exigência ou determinação de uso de uniforme, em decorrência de necessidade para execução dos serviços ou por seu interesse, a cooperativa fornecerá, gratuitamente, aos seus empregados, no mínimo 02 (dois) jogos completos de uniforme, fardamento, macacão, sapato de segurança e outras peças do vestuário, ferramentas de trabalho e equipamentos coletivos e individuais de proteção e segurança, necessários ao exercício de sua função.

- No caso de desgaste, quebra involuntária, ou que os mesmos não tenham condição de uso, o empregado deverá apresentá-lo a Cooperativa para requerer outro em seu lugar;

- O Empregado deverá anuir através de registro eletrônico ou em documento assinado que o mesmo recebeu os uniformes e EPIS, bem como o compromisso de sua correta utilização sob pena de incorrer em falta grave;

- O empregado se obrigará ao uso devido bem como a manutenção e limpeza dos uniformes e EPIS que receber e a indenizar a Cooperativa por extravio ou danos causados, em razão de ato culposo ou doloso, ficando a Cooperativa autorizada a descontar no salário e/ou verbas rescisórias do empregado os valores correspondentes;

- Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e os EPIS, que continuarão de propriedade da Cooperativa, ficando a mesma desde já autorizada a descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias em caso de não devolução.

## **Exames Médicos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS**

As faltas oriundas de acompanhamento à consulta médica e internações de filhos de até 10 (dez) anos e do cônjuge, desde que devidamente comprovados por atestado médico com o nome do acompanhado, serão abonadas pela Cooperativa, desde que não excedam a 05 (cinco) dias por ano.

As faltas ocorridas por motivo de doença, acidente e tratamento odontológico somente poderão ser justificadas através de atestados, devidamente assinados e carimbados pelo profissional emitente e desde que sejam apresentados no prazo de 48h00 (quarenta e oito horas) da data de sua expedição, sob pena de invalidade, sendo que os mesmos só poderão ser recusados mediante avaliação do médico da Cooperativa.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EXAME MÉDICO**

A Cooperativa se obriga, de acordo com a lei, a submeter seus empregados a exames médicos periódicos, durante a jornada de trabalho, sem coincidir com o gozo das férias. As despesas correspondentes aos exames médicos estabelecidos pelo PCMSO (admissional, demissional ou periódico) serão de responsabilidade da Cooperativa, devendo ser realizados, preferencialmente, por médicos do trabalho, não coincidindo com o gozo de férias do empregado.

- O exame clínico demissional será realizado obrigatoriamente até a data da homologação da respectiva rescisão de contrato de trabalho.

- Os exames complementares, ou seja, aqueles definidos pelo PCMSO - serão também realizados até a

data da homologação da rescisão contratual, desde que tenham sido realizados há mais de 90 (noventa) dias, caso contrário, fica a Cooperativa dispensada de efetuar-los.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PRIMEIROS SOCORROS**

A cooperativa manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade e exigências legais do PPRA e PCMSO.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REVISTA**

Em caso de revista aos empregados, esta será realizada em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AUTOMAÇÃO**

Se a cooperativa adotar processo de modernização implantando novas técnicas para produção recomenda-se a promoção de treinamento para que os empregados adquiram melhor qualificação, sem ônus econômicos para os trabalhadores.

### **Relações Sindicais**

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA DOS DIRIGENTES SINDICAIS PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS**

A Cooperativa concederá licença remunerada de 07 (sete) dias no ano, aos empregados dirigentes sindicais, que indicados pela entidade sindical profissional, venham a frequentar cursos ou atividades de interesses da entidade sindical. A licença não poderá coincidir com o período de safra e nem poderá ser superior a 2 (dois) dias no mês. Para melhor controle dessa licença, a Cooperativa deverá ser notificada com antecedência mínima de 05 dias, sendo informada a respeito dos seguintes itens:

- a) Empregados indicados;
- b) Local onde será realizada a atividade.
- c) certificado de participação

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FUNDO DE ASSISTENCIA SOCIAL E FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

Será constituído comitê específico para discutir o fundo, constituído por membros representantes da Federação Laboral, Sindicato Patronal, Dirigentes de Cooperativa

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA ASSISTENCIAL**

Será descontado mensalmente em folha de pagamento de cada trabalhador Cooperativista, 1,5% (um e meio por cento), limitado a R\$ 30,00 (trinta reais), que deverá ser recolhido em guias fornecidas pela Fenatracoop até o quinto dia do mês subsequente ao desconto, a partir do primeiro mês ou no início da data base, iniciando no mês da data base.

É facultado as Cooperativas assumir integral ou parcialmente este valor dos empregados.

Fica assegurado o direito de oposição a esta contribuição, conforme Orientação N°03, aprovadas em relação à contribuição assistencial na Segunda Reunião Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS, DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, ou seja, até 20 (vinte) dias após ser protocolada esta convenção no Ministério do Trabalho e Emprego no seu Sistema Mediador.

A oposição deverá ser feita diretamente na FENATRACOOP estabelecida na SHIS QI 28, conjunto 09, casa 23, Brasília/DF CEP: 71670-290, ou nas Delegacias da Fenatracoop ou via correio desde que postada até a data prevista no parágrafo anterior, ou seja 20 (vinte) dias após a homologação da CCT.

Fica claro o entendimento que a FENATRACOOP firma o presente documento com base no artigo 611 da CLT parágrafo segundo, portanto não pode a Fenatracoop ter o trabalhador como sindicalizado ou o trabalhador filiado, se haver a oposição será a todo o documento e não somente a uma cláusula e ainda.

Configura ato antisindical o incentivo patronal ao exercício do direito de oposição à contribuição assistencial/negocial, conforme Orientação N°04, aprovadas em relação à contribuição assistencial na Segunda Reunião Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS, do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO correndo o risco de ser punido criminalmente o responsável, pelo artigo 199 do código penal, bastando para tal configuração do crime cometido, a declaração em cartório de três funcionários da cooperativa, informando que foi forçado ou induzido a assinar carta de oposição a contribuição assistencial/negocial.

Caso haja oposição a esta convenção coletiva por parte dos trabalhadores os mesmos estarão desassistido do presente instrumento e também estarão desobrigados em cumprir os deveres aqui presente.

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PERMANENTE**

Fica criada a Comissão Permanente de Negociação Coletiva de Trabalho, entre a FENATRACOOP – Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil e OCB-GO – Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras no Estado do Goiás, que funcionará da seguinte forma:

- será composta por no mínimo 02 (dois) Representantes das Entidades, indicados pelas mesmas;
- A Comissão deverá receber os pleitos de solicitação de mesa redonda para entabular os Acordos Coletivos de Trabalho, das Cooperativas interessadas, dos Trabalhadores interessados, de interesse das partes signatárias;
- Após o recebimento, do requerimento dos interessados, a Comissão convocará a outra parte, sugerindo data para a realização das mesmas;
- Após a negociação e sendo frutíferas, os Acordos Coletivos de Trabalho serão firmados, e deverão conter no preâmbulo do Instrumento Coletivo de Trabalho, a OCB-GO, a FENATRACOOP e a COOPERATIVA;
- Caso uma Cooperativa seja convocada para entabular negociação coletiva de trabalho e na data marcada a mesma não comparecer, se lavrará ata negativa de negociação, e se dará um prazo de até 15 dias para nova mesa redonda;
- Caso na segunda convocatória a cooperativa se fizer presente à mesa redonda e mesmo assim, ainda, for infrutífera a negociação, se lavrará ata negativa, liberando a parte laboral para que tome as devidas providências legais;
- Caso seja convocado a Cooperativa pela segunda vez e a mesma se fizer ausente, desde que seja do interesse de ambas as partes, estas convencionam em impetrar conjuntamente na Justiça requerendo a descaracterização de cooperativa da mesma.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - REGRAS PARA NEGOCIAÇÃO**

As partes, em qualquer época, poderão firmar Termos Aditivos à Convenção Coletiva de Trabalho;

Fica acordado que as partes negociarão para a data-base de 2015 os itens econômicos.

O processo de prorrogação, revisão, total ou parcial, desta Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT, devendo os entendimentos com relação à próxima Convenção iniciarem 60 dias antes do término do presente.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - RESPEITO DOS ITENS CONVENCIONADOS**

As entidades convenientes, objetivando o equilíbrio e harmonia das relações sindicais, comprometem-se a fazer respeitar os itens aqui pactuados e, na medida do possível, poderão negociar itens de interesse das partes através de acordos individuais e/ou coletivos, respeitando o item que dispõe sobre a comissão de negociação coletiva permanente.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADE**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas convencionadas, em obediência ao disposto no artigo 613, inciso VIII da C.L.T., Fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) do valor de R\$ 724,00 (setecentos vinte e quatro reais), em favor da Parte prejudicada.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EXCEÇÃO NA ABRANGENCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os empregados registrados nas Cooperativas no Estado de Goiás, e representadas, neste ato, pelas partes convenientes, excetuando as categorias diferenciadas elencadas no quadro de atividades e profissões do artigo 577 da CLT.

– Esta Convenção Coletiva de Trabalho será aplicada a todos os empregados registrados pelas cooperativas, dentro da base territorial abrangida pelo Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras no Estado de Goiás, Exceto as de trabalho médico e do ramo agropecuário, respeitando o caput acima.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

A Cooperativa afixará em seus quadros de avisos, publicações, acordos e convenções coletivas, convocações e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos do seu interesse desde que previamente aprovados pela direção da Cooperativa.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CARTÃO PONTO / PRODUÇÃO**

Fica facultado a Cooperativa estabelecer critério e período que permita melhor forma de apuração dos horários de trabalho, de produção e de vale-mercado dos empregados, podendo inclusive realizar o pagamento e ou descontos no mês subsequente à sua realização, cujos procedimentos a serem adotados serão informados mediante avisos ou comunicação interna.

- Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto ou outro meio de controle de frequência, sempre que este julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes, devendo ser assinado pelo mesmo atestando a sua veracidade e em caso de divergências, encaminhá-las ao departamento de recursos humanos no prazo máximo de 10 (dez) dias;

- No mês de admissão para os empregados contratados por produção (comissão, toneladas, tarefas, feixe, metros etc.), ou outra forma de remuneração variável estes receberão os seus pagamentos com base no salário normativo, devendo sua produção (comissão, toneladas, tarefas, feixe, metros etc.) ou outra forma de remuneração variável a ser apurada conforme o caput do presente item;

- Aos empregados que possuam cargos de gestão, direção, coordenação, assessoria, técnicos, gerência, supervisão, encarregados e chefia da Cooperativa, bem como aqueles que praticam serviços externos a critério da Cooperativa, poderá ser aplicado o disposto no artigo 62 da CLT, sendo os aludidos empregados dispensados dos registros de jornadas.

- As cooperativas poderão adotar sistema alternativo eletrônico de controle de jornada, ficando autorizadas, neste ato a fazer a gestão do controle de jornada dos seus empregados, nos termos e prescrições previstos

na Portaria MTE 373/2011, devendo a cooperativa, quando o empregado fizer hora-extra, fornecer a este, a segunda via do controle de ponto em que conste as horas trabalhadas no mês.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - RESGATE DO PIS**

Nos casos estabelecidos pela legislação, a Cooperativa promoverá mediante convênio com a instituição financeira o pagamento do PIS aos seus empregados. Em caso contrário a cooperativa fornecerá condições para que o empregado receba o PIS, no período necessário ao saque, limitado a 01 (um) dia de ausência no trabalho.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS EMAILS**

A utilização do endereço eletrônico da Cooperativa para envio e/ou recebimento de e-mails será exclusivamente para assuntos profissionais.

- Todos os e-mails enviados ou recebidos por qualquer empregado utilizando-se o endereço eletrônico da Cooperativa, poderão a qualquer tempo ser consultados pela cooperativa sem contudo caracterizar qualquer tipo de ilícito penal ou cível, nem tampouco gerar qualquer tipo de indenização;

- O empregado responderá por todos os prejuízos e danos causados a outrem e a Cooperativa, em razão de e-mails indevidos de sua responsabilidade, podendo ser responsabilizado tanto na esfera administrativa, quanto na esfera judicial.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - USO DE CELULARES E OUTROS MEIOS DE COMUNICAÇÃO**

O uso pelo empregado, de aparelhos celulares, BIP e outros que tenham o mesmo objetivo, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica facultada a criação ou instituição da Comissão de Conciliação Prévia, a qual funcionará, conforme regimento próprio, a ser elaborado em comum acordo entre as Partes.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

A Cooperativa enviará à FENATRACOOP, quando solicitado formalmente, até o dia 10 do mês subsequente a relação nominal dos empregados, desde que não ultrapasse a 4 (quatro) encaminhamentos, por ano, os quais poderão ser enviados via internet.

- Fica esclarecido que a Fenatracoop deverá manter em sigilo tais informações, mantendo a relação recebida para mero controle estatístico.
- A relação enviada poderá ser pelo endereço eletrônico da Delegacia Sindical da Fenatracoop no Estado do Goiás;

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ACESSO AOS LOCAIS DE TRABALHO**

Será permitida a entrada de dirigentes sindicais na Cooperativa, desde que previamente autorizado pela direção da Cooperativa.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Fica reconhecida a legitimidade processual da FENATRACOOP – Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil, como Entidade Sindical Profissional, e a OCB-GO Sindicato e Organização das cooperativas brasileiras no estado de Goiás, 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ADVERTÊNCIAS E SUSPENSÕES**

As advertências e suspensões, quando expressas, deverão conter o motivo, elaboradas em duas vias, sendo uma entregue ao empregado. A recusa do empregado em assinar poderá ser suprida por duas testemunhas, dispensando-se a obrigatoriedade da entrega da via do empregado.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ASSISTENCIA JURIDICA**

A Cooperativa prestará assistência jurídica aos empregados que, no exercício das funções de preposto, que nas dependências da Cooperativa ou no cumprimento de serviço externo, venham a responder ação penal por atos praticados no exercício das mesmas e em proteção aos interesses da Cooperativa.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - FORO COMPETENTE**

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

Por haverem convencionado, assinam esta em 4 (quatro) 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.

MARCELINO HENRIQUE QUEIROZ BOTELHO

Vice-Presidente

FEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES CELETISTAS NAS COOPERATIVAS NO  
BRASIL

HAROLDO MAX DE SOUSA

Presidente

SINDICATO E ORGANIZACAO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS NO ESTADO DE GOIAS