

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2019

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** GO001099/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/12/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR080339/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46208.014795/2017-64  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/12/2017

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS E TRABALHADORES EM COOPERATIVAS DE CREDITO NO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 11.357.139/0001-03, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). JORGE FRANCISCO RIBEIRO e por seu Vice-Presidente, Sr(a). ADAO LUIZ TELES e por seu Presidente, Sr(a). PEDRO IVO SANTANA GOMES;

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). JOAQUIM GUILHERME BARBOSA DE SOUZA;

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 2017 a 30 de junho de 2019 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 e Empregados em Cooperativas de Crédito Singulares, Cooperativas Centrais de Crédito e de Federações de Cooperativas de Crédito no Estado de Goiás/GO**, com abrangência territorial em **GO**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA TERCEIRA - 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 QUARTA - SALARIO DE INGRESSO

Durante a vigência desta convenção, os salários de ingresso não poderão ser inferiores a R\$ 1.000,00 (mil reais), tendo como base o salário mínimo nacional em caso de reajuste deste em valor superior ao ora fixado.

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

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.

## **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º (primeiro) de julho de 2017, todas as sociedades cooperativas do Ramo Crédito, sediadas em Goiás, representadas neste ato, pelo Sindicato Patronal conveniente, conforme especificado no Preâmbulo, concederão aos seus empregados, reajuste salarial de 3,56% (três vírgula cinquenta e seis por cento) sobre a remuneração vigente em 1º (primeiro) de Julho de 2016, incluindo comissões, percentagens, gratificações, diárias de viagem e abonos pagos pelo empregador, conforme art. 457 CLT. Eventuais adiantamentos salariais concedidos espontaneamente entre 01 de julho de 2017 até a data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, serão descontados por ocasião da aplicação do percentual ora fixado.

## **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 culposo 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.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 os 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 PRIMEIRA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

Ao empregado que percebe salário fixo, além do reajuste previsto, será concedido adicional de tempo de serviço de R\$ 20,00 (vinte reais) por ano de serviço na mesma cooperativa.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E DE INSALUBRIDADE**

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 QUARTA - 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 QUINTA - QUEBRA DE CAIXA**

O empregado exercente da função de caixa fará jus a uma gratificação mensal de no mínimo R\$ 200,00 (duzentos reais) e o Tesoureiro uma gratificação mensal de no mínimo R\$ 310,00 (trezentos e dez reais) ambos, sem reflexo na maior remuneração.

## **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 - TRANSFERÊNCIAS**

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 estabelecer Acordo Coletivo de Trabalho, específico, 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\$ 675,00 (seiscentos e setenta e cinco reais) ou fornecerá vale alimentação/refeição no valor mínimo de R\$ 675,00 (seiscentos e setenta e cinco reais) 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.

Para cooperativas que atualmente já pagam Cesta de Alimentos ou Vale Alimentação acima de R\$ 675,00 (seiscentos e setenta e cinco reais), a concessão de reajuste é livre para as mesmas.

## **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.

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.

Tendo em vista o que dispõe o Parágrafo Único do artigo 4º da Lei 7.418 de 16 de dezembro de 1985, que foi reenumerado 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\$ 915,71 (novecentos e quinze reais, setenta e um 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.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXILIO CRECHE**

Os empregados, independentemente do sexo, perceberão reembolso mensalmente a título de Auxílio Creche no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), até 6 (seis) meses após o nascimento do filho. Tal valor não terá natureza salarial, diante do seu caráter indenizatório.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 do SINDICOOP, dispensa por justa causa, pedido de demissão e nos casos de fechamento de unidades.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

A cooperativa que implementar Plano de Previdência Complementar aos seus empregados, desde que haja adesão voluntária e formal, por parte do colaborador, terá a coparticipação da cooperativa, em 1% (um por cento) do salário do empregado, desde que ele aporte também 1% (um por cento) do salário dele. O empregado que aportar mais do que 1% (um por cento) do seu salário, continuará tendo somente a coparticipação da cooperativa de 1% (um por cento) do salário do empregado. Fica ressalvado que as cooperativas não são obrigadas a implementar o plano de Previdência Complementar, caso nenhum empregado o solicitar.

Para os Planos de Previdência Complementar já em vigor, se o empregado optar por aportar 1% (um por cento) ou mais do seu salário, a cooperativa passará a aportar no total 1% (um por cento) do salário do empregado e limitado a este.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 do SINDICOOP 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 pelo SINDICOOP.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 suprimilo 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 deste Sindicato 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 que trata da comissão de negociação permanente, desta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE GERAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 àquela e o SINDICOOP;

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 SÉTIMA - 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.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - CONTROLE DA JORNADA**

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

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUSENCIAS PERMITIDAS**

Não serão consideradas faltas as seguintes ausências:

04 (quatro) dias consecutivos por motivo de casamento;

03 (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.

05 (cinco) 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 Remunerada (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.

01 (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 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da Lei respectiva

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 intrajornada 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 SEGUNDA - 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 o sindicato 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 o SINDICOOP acordar diferenciação.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 EPI's e EPC's (equipamento de proteção coletiva), obedecendo orientações da CIPA

e/ou do SESMT - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

## **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI'S**

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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 efetua-los.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - REVISTA**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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. 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 TERCEIRA - TAXA ASSISTENCIAL**

Desde que autorizado, formalmente, pelo empregado, será descontado, mensalmente, em folha de pagamento de cada trabalhador Cooperativista, 0,5% (meio por cento), com valor mínimo de R\$ 15,00 (quinze reais) e valor máximo de R\$ 60,00 (sessenta reais), que deverá ser recolhido em guias fornecidas pelo SINDICOOP 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. Não haverá desconto e repasse automático da Taxa Assistencial, sem a autorização formal do empregado.

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 no SINDICOOOP estabelecido na Rua 101, n° 387, Ed. Columbia Center, Sala 705, Setor Sul – Goiânia/GO, CEP 74080-150 ou via correio desde que postada até a data prevista no parágrafo anterior, ou seja 20 (vinte) dias após a homologação da CCT.

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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **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 2016 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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 dirimirem 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - USO DE CELULARES E OUTROS MEIOS DE COMUNICAÇÃO, INCLUSIVE INTERNET**

É proibida a utilização da internet e telefone celular, para fins particulares, durante o horário de trabalho do empregado.

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 - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

A Cooperativa enviará ao SINDICOOP, 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 o SINDICOOP deverá manter em sigilo tais informações, mantendo a relação recebida para mero controle estatístico. A relação enviada poderá ser pelo endereço eletrônico do Sindicato laboral.

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

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

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

Fica reconhecida a legitimidade processual do SINDICOOP – Sindicato dos Empregados e Trabalhadores em Cooperativas de Crédito no Estado de Goiás, 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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\$ 788,00 (setecentos e oitenta e oito reais), em favor da Parte prejudicada.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - FORO COMPETENTE**

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

Por haverem convencionado, assinam esta CCT 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.

**JORGE FRANCISCO RIBEIRO  
SECRETÁRIO GERAL**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS E TRABALHADORES EM COOPERATIVAS DE CREDITO NO ESTADO DE GOIAS**

**ADAO LUIZ TELES  
VICE-PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS E TRABALHADORES EM COOPERATIVAS DE CREDITO NO ESTADO DE GOIAS**

**PEDRO IVO SANTANA GOMES  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS E TRABALHADORES EM COOPERATIVAS DE CREDITO NO ESTADO DE GOIAS**

**JOAQUIM GUILHERME BARBOSA DE SOUZA**



**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA PROPOSTA OCB 13112017**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA APROVAÇÃO SINDICOOP 25112017**

[Anexo \(PDF\)](#)

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