

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** GO000507/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/08/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR041065/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10162.103776/2023-86  
**DATA DO PROTOCOLO:** 31/07/2023

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS CELETISTAS DE COOPERATIVAS AGROPECUARIAS NO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 11.197.716/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EURIPEDES ANTONIO FERREIRA;

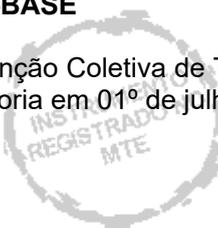
E

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). LUIS ALBERTO PEREIRA;

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 2023 a 30 de junho de 2025 e a data-base da categoria em 01º de julho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS EMPREGADOS REGISTRADOS EM COOPERATIVAS AGROPECUÁRIAS GOIANAS, RESSALVANDO-SE AQUELES EMPREGADOS REPRESENTADOS POR SINDICATO ESPECÍFICO DA CATEGORIA PROFISSIONAL**, com abrangência territorial em **GO**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Será garantido a todos trabalhadores da categoria, **piso salarial de R\$ 1.322,11 (um mil, trezentos e vinte e dois reais, onze centavos)**.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

As cooperativas concederão aos seus empregados, a partir de **01 de julho de 2023**, reajuste salarial de **3,5% (três vírgula cinco por cento)**, aplicado sobre o salário base do empregado de **junho de 2023**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Ficam as cooperativas autorizadas a compensar os reajustes e antecipações espontâneas concedidos no período de 1º de julho de 2022 até presente data.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nos casos de empregados com menos de 12 (doze) meses de admissão, o reajuste salarial será proporcional ao tempo trabalhado.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - 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 recebem remuneração por horas, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

As cooperativas poderão efetuar os pagamentos de salários, férias, 13º salário, adiantamento e verbas rescisórias, através de depósito em conta bancária e ou cheques, os quais terão força de recibo de quitação nos termos legais. A critério da Cooperativa, fica dispensada a assinatura do empregado nos demonstrativos de pagamento.

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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SEXTA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

As horas extras deverão ser computadas no cálculo de 13º salário, férias, FGTS, aviso prévio, indenização adicional e descanso semanal remunerado. Considerando sempre, que toda verba habitual integrará os salários para todos os efeitos legais.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**

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 de 44 (quarenta e quatro) horas.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

## CLÁUSULA OITAVA - DOS ADICIONAIS POR 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".

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU 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, previstos na legislação em vigor.

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.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO

Nos termos do que prevê a legislação do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), a cooperativa poderá fornecer cesta de alimentos, no valor mínimo mensal de **R\$ 231,67 (duzentos e trinta e um reais, sessenta e sete centavos)** ou fornecer vale alimentação/refeição no valor mínimo de **R\$ 231,67 (duzentos e trinta e um reais, sessenta e sete 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.**

- a) Caso alguma cooperativa já conceda o benefício e o valor seja superior a R\$ 231,67 (duzentos e trinta e um reais, sessenta e sete centavos), fica facultada a correção pelo índice de reajuste do salário.
- b) O referido Vale Alimentação, para todos os efeitos, não integrará a remuneração dos empregados. Entende-se por remuneração o valor bruto mensal, efetivamente recebido pelo empregado.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei 7.418/85, quando necessário, as sociedades cooperativas concederão, aos seus empregados, vale-transporte para utilização efetiva em despesas 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.

As partes convencionam que a concessão da vantagem contida no caput desta Cláusula atende ao disposto na Lei 7.418/85, regulamentada pelo Decreto 95.247/87.

Tendo em vista o que dispõe o parágrafo único do artigo 4º da lei 7.418/85, que foi reenumerado pela Lei 7.619/85, o valor da participação das cooperativas nos gastos de deslocamento do empregado será equivalente, no máximo, à parcela que exceder 6% (seis por cento) do salário básico do empregado.

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 dessa cláusula.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTENCIA MÉDICA

Fica facultado à cooperativa fornecer aos trabalhadores e aos seus dependentes legais, assistência médico-hospitalar e/ou odontológico.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

Em favor de cada empregado, a cooperativa poderá manter seguro de vida ou plano similar com as mesmas características.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUEBRA DE CAIXA

As cooperativas concederão, ao empregado exercente da função de caixa ou ao responsável pela tesouraria, ou encarregado, uma gratificação mensal de no mínimo **R\$ 132,91 (cento e trinta e dois reais, noventa e um centavos)** a título de quebra de caixa, sem reflexo na maior remuneração.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Caso alguma cooperativa já conceda o benefício e o valor seja superior ao reivindicado deverá corrigir pelo índice de reajuste do salário.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA PROVISÓRIA**

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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO FUNERAL**

Quando do falecimento do empregado, a Cooperativa concederá, a título de auxílio funeral, na rescisão do contrato, o valor mínimo de **R\$ 1.265,17 (um mil, duzentos e sessenta e cinco reais, dezessete centavos)**.

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

### **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

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 supri-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 dispensá-lo do restante do cumprimento do aviso prévio, ficando o empregado desobrigado do pagamento deste período.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE SAFRA**

A Cooperativa poderá utilizar-se do contrato de safra, regido pela Lei 5.889/73, cumprindo as devidas exigências legais e os parâmetros abaixo:

**1** - Adotar-se-á cláusula de experiência no contrato de safra pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias e mínimo de 15 (quinze) dias;

2 - A readmissão do empregado para as safras seguintes e subsequentes não implicará em reconhecimento da unicidade contratual;

3 - Fica garantido ao empregado readmitido para a mesma atividade e local de trabalho, no mínimo, o salário nominal do contrato de safra anterior.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CURSO CIPA**

A cada ano, as cooperativas que são obrigadas por lei a instalar a comissão interna de Prevenção de Acidentes -CIPA realizarão cursos de formação e de prevenção de acidentes de trabalho, com grupos de empregados.

### **NORMAS DISCIPLINARES**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO ELETRÔNICA, MÍDIA SOCIAL E E-MAILS**

A utilização do endereço eletrônico da cooperativa para envio e ou recebimento de emails será exclusivamente para assuntos profissionais.

Todos os emails enviados e/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 emails indevidos de sua responsabilidade, podendo ser responsabilizado tanto na esfera administrativa, quanto na esfera judicial.

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA AO ACIDENTADO**

O segurado que sofrer acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, conforme estabelecido no Art. 118 da Lei 8.213/91.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUTOMAÇÃO E NOVAS TÉCNICAS**

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.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 apresentados a direção da cooperativa, vedada a propaganda de política partidária.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ADVERTÊNCIAS E SUSPENSÕES**

As advertências e suspensão, quando expressas, deverão conter o motivo, ser 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 VIGÉSIMA QUINTA - ATRASOS**

As eventuais variações de até dez minutos diários de horário de registro de 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

As ausências a que aludem o inciso I, do art. 473 da CLT, por força da presente Convenção ficam ampliadas de dois para três dias consecutivos no caso de falecimento do cônjuge, filho, pai, mãe ou pessoa que viva sob dependência econômica do trabalhador, devidamente comprovada através de cadastro na previdência social como dependente.

**Parágrafo Único:** As licenças e ausências, sejam legais ou por via da presente Convenção Coletiva de Trabalho, quando forem contadas em dias, o serão em dias corridos e não em dias úteis.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS ESPECIAIS**

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

A empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

Ao empregado afastado em virtude de serviço militar obrigatório, desde a sua incorporação, até 30 (trinta) dias após o licenciamento.

Ao empregado eleito para cargo de direção da CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 e Emprego - MTE, sendo que o tempo intervalar suprimido não será tido como horas suplementares, mediante a autorização do MTE.

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.

É facultado às 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, o mesmo será obrigado 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.

Sempre que o empregado da cooperativa tenha que, por motivo de trabalho, ficar fora de onde reside, e desempenhar suas funções normais de trabalho, o empregador se responsabilizará pela alimentação do mesmo, sem nenhum ônus ao trabalhador.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO**

A Jornada de Trabalho dos empregados das cooperativas será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

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 TRIGÉSIMA - CONTROLE DE 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.

**1** - 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;

**2** - 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;

**3** - 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.

**4** - 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 nas Portarias de nºs 671/2021 e 1486/2022 do Ministério do Trabalho e Emprego, 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.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS**

As faltas oriundas de acompanhamento à consulta médica e internações de filhos de até 10 (dez) anos e do cônjuge, desde que devidamente comprovadas por atestado médico com o nome do acompanhado, serão justificadas, não podendo implicar em descontos salariais por parte da 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 48h (quarenta e oito horas) da data de sua expedição, sob pena de invalidade.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO HORAS**

A duração normal do trabalho, para os empregados, será de 8 (oito) horas diárias, podendo ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas) horas diárias, com exceção do empregado motorista, cujo limite máximo diário poderá estender até 12 horas diárias, conforme Art. 235-A ao Art. 235-G da CLT, alterado pela Lei 13.103 de 02/03/2015.

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 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 hora (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 Convenção Coletiva de Trabalho é firmada entre a OCB-GO e o SINDECOOP.

Se ao final de um ano existir 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, previstas neste item, abrange todos os empregados vinculados a cooperativas agropecuárias, 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 solicitadas pelo funcionário, deverá ter a anuência do superior hierárquico;

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

A Cooperativa pode, ainda, 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 permanentemente das mesmas condições acordadas no item acima no que se refere à extinção do trabalho total aos sábados;

Sempre que as atividades permitirem, a Cooperativa poderá 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 Sindicato de trabalhadores. O mesmo procedimento poderá ser adotado pela parte laboral, respeitada a conveniência do empregador;

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 o 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO AOS FERIADOS**

Fica autorizado o trabalho em feriados, desde que cumprida a legislação e a presente convenção no que diz respeito a carga horária de 44 horas/semanais, remuneração de horas

extras com o adicional de 100% ou compensação no sistema de banco de horas, ou de acordo com regra prevista em Acordo Coletivo de Trabalho firmado em data posterior a presente Convenção.

**Parágrafo único:** Especificamente no caso de trabalho aos feriados, sendo utilizado o sistema de banco de horas, a compensação deverá se dar nos 30 (trinta) dias subsequentes.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA 12 X 36**

A cooperativa poderá implantar, sem nenhum prejuízo aos seus empregados, a jornada de trabalho de 12 x 36 horas (12 horas de trabalho consecutivo, seguidas de intervalo de descanso correspondente a 36 horas) correspondente a 180 horas mensais, para seus empregados vigias, porteiros, trabalhadores de serviços gerais (asseio e conservação), com 01 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso; e motoristas profissionais e ajudantes do motorista, com o intervalo de 01 hora podendo ser desmembrado em dois intervalos de 30 minutos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TURNO DE REVEZAMENTO**

Os trabalhadores que forem submetidos a horário de trabalho variado, a cada período, ou seja, turnos de revezamento, cumprirão jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas ou 220 horas mensais, sendo que o intervalo de que trata o art. 71, § 1º da CLT será no mínimo de 01 (uma) hora.

O setor operacional das unidades de produção das cooperativas agropecuárias (unidades armazenadoras, fábrica de rações, misturador de fertilizantes, unidade de beneficiamento de algodão, unidade de beneficiamento de sementes, laticínios, enlatamento, etc.) será considerado área sazonal nos períodos de safra ou aumento da demanda de produção.

Se, por conveniência das cooperativas, houver necessidade de trabalhar em turnos de revezamento, neste período também deverá ser cumprida a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas ou de 220 horas mensais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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*.

### **FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

O início das férias coletivas, individuais, integrais ou parceladas, não poderá coincidir com

sábados, domingos ou feriados, exceto em relação ao empregado sujeito a folgas alternadas, cujo início das férias não deverá coincidir com o dia destinado ao Repouso Semanal Remunerado - RSR.

A cooperativa poderá conceder férias coletivas a todos os seus empregados ou individuais, integrais ou parceladas, conforme art. 139 da CLT e seus parágrafos.

Poderá a cooperativa, em caso de férias coletivas, antecipar o gozo destas para os empregados, mesmo aqueles que não façam jus a concessão, compensando-se esta antecipação quando adquirido o direito ou em sede de rescisão.

Quando ocorrer reajuste salarial durante o período de férias deverá ser complementando o pagamento da diferença no primeiro mês subsequente ao mês de gozo das férias.

Para demais funções, desde que haja consenso das partes, as férias anuais poderão ser fracionados em dois períodos, não sendo um deles inferior a dez dias.

Para os cargos de gestão, direção, coordenação, assessoria, técnicos, gerencia, supervisão encarregados e chefia da cooperativa e 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.

Ficam assegurados os direitos de férias proporcionais, nos casos de rescisão de contrato de trabalho, salvo nos casos de demissão por justa causa.

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.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA AO ESTUDANTE**

O empregado, nos dias em que estiver, comprovadamente, realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, terá sua falta abonada, tendo, para isso, que se comunicar com antecedência de 3 (três) dias do exame.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

A Cooperativa fica obrigada, nos casos exigidos pela lei, a constituir serviço especializado de

Segurança e Medicina do Trabalho, contratando, para tal, os profissionais que se fizerem necessários, em concordância com dispositivo legal da NR-4.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LAUDOS ERGONÔMICOS**

Nos casos exigidos por lei e em conformidade com cada situação, a cooperativa providenciará os laudos pertinentes aos seguintes programas:

PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais -NR-9.

PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional -NR-7.

A cooperativa, de acordo com as exigências legais, disponibilizará, em prazo hábil, cópia do PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme IN/99 do INSS.

A cooperativa desenvolverá treinamento de Direção Defensiva para todos os motoristas da cooperativa, enquadrados nos preceitos da lei. Poderá, também, a seu critério, desenvolver programa de reciclagem para os mesmos, após envolverem-se em acidentes de trânsito, e ou na periodicidade que achar necessário.

#### **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

##### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA**

De acordo com determinação das normas de segurança e Medicina no Trabalho serão fornecidos os equipamentos de segurança, sem qualquer ônus para o empregado.

#### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

##### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

As cooperativas ficam obrigadas a fornecer os EPI's, gratuitamente, nos casos estabelecidos por lei, conforme a NR-6, e, de acordo com a atividade exercida pelo empregado.

##### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PROTEÇÃO AO TRABALHO**

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 EPC's (equipamento de proteção coletiva), obedecendo a orientações da CIPA e/ou do SESMT -Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

#### **UNIFORME**

##### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI**

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) jogo completo 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-los a Cooperativa para requerer outros em seu lugar;

O Empregado deverá anuir através de registro eletrônico ou em documento assinado que o mesmo recebeu os uniformes e EPI's, bem como o compromisso de sua correta utilização.

O empregado se obrigará ao uso devido, bem como a manutenção e limpeza dos uniformes e EPI's que receber e 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 EPI's, que continuarão de propriedade da Cooperativa.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PROCESSO ELEITORAL DA CIPA**

A Cooperativa auxiliará na formação e renovação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

O edital para as eleições da CIPA deverá conter o local e o prazo para inscrição dos candidatos e o devido comprovante.

A convocação das eleições será feita pelo empregador com prazo mínimo de 60 (sessenta) dias, e realizada com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias do termino do mandato a ser sucedido.

A semana de prevenção de acidente do trabalho contará com a participação dos trabalhadores.

Fica assegurado, aos integrantes da CIPA, o direito a participação em cursos específicos que serão ministrados pelo Sindicato, sem prejuízo da remuneração, desde que não ultrapasse 03 (três) dias no ano. A licença não poderá coincidir com o período de safra, no caso dos empregados de Cooperativas do Ramo Agropecuário, e nem poderá ser superior a 02 (dois) dias no mês. Para melhor controle dessa licença, a Cooperativa deverá ser notificada com antecedência mínima de 15 (quinze) dias úteis, sendo informada a respeito dos empregados indicados e do local onde será realizada a atividade. As cooperativas deverão constituir a CIPA, quando enquadradas na NR-5.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA**

Ficam garantidos aos componentes da CIPA, em conjunto ou em separado, periodicamente, dentro do horário normal de trabalho, o direito à realização de inspeção de higiene e segurança do trabalhador.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS**

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. Os custos relativos aos exames correrão por conta da empregadora.

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 180 (cento e oitenta) dias, caso contrário, fica a Cooperativa dispensada de efetuar-los.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - HIGIENE E SEGURANÇA**

Os empregadores manterão a higiene das instalações sanitárias que, preferencialmente, deverão ter separação de sexo, e, quando dispuserem de refeitórios, que estes se encontrem em condições de uso.

Os empregadores fornecerão água potável nos locais de trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - GINÁSTICA LABORAL**

As cooperativas poderão implantar programa de ginástica laboral, visando maior rendimento laboral e saúde do empregado.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIRIGENTES SINDICAIS**

A cooperativa concederá licença remunerada de 4 (quatro) 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 da safra, no caso dos empregados de cooperativas do ramo agropecuário, e nem poderá ser superior a 2 (dois) dias do mês. Para melhor controle dessa licença, a cooperativa deverá ser notificada com antecedência mínima de 15 (quinze) dias úteis, sendo informada a respeito dos seguintes itens:

- a) Empregados indicados;
- b) Local onde será realizada a atividade.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

A Cooperativa enviará ao SINDECOOP, quando solicitado formalmente, até o dia 10 (dez) 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.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA ASSOCIATIVA SINDICAL**

Será descontado mensalmente em folha de pagamento de cada trabalhador cooperativista o percentual de 0,5% (meio por cento) sobre o salário, limitado a R\$ 30,00 (trinta reais), que deverá ser pago em benefício do SINDECOOP, em guias por ele fornecidas até o dia 2 (dois) do mês subsequente ao desconto, devendo ser recolhido até o quinto dia útil de cada mês. O SINDECOOP só poderá exigir o recolhimento da contribuição assistencial após a homologação, pelo MTE, do presente instrumento.

O direito de oposição do empregado não sindicalizado deve ser exercido a qualquer momento, por meio de apresentação de carta ao Sindicato Laboral, que deverá dar o ciente em uma cópia.

Havendo recusa do sindicato em receber a carta de oposição, o empregado poderá enviá-la via postal, com aviso de recebimento.

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

As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimento deverão ser encaminhados ao sindicato obreiro.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - RESCISÕES E HOMOLOGAÇÕES**

A partir da assinatura deste instrumento coletivo, o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 01 ano de serviço, deverá ser feito com a assistência do SINDECOOP, que será responsável por criar condições para homologação, na localidade de prestação de serviço do empregado.

Quando não houver o comparecimento do SINDECOOP para assistência à homologação, a cooperativa poderá promover o depósito das verbas rescisórias em conta pessoal, indicada pelo empregado e ajuizar medida judicial para garantir o ato homologatório e isentar a responsabilidade da cooperativa.

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÕES E REVISÕES**

O processo de prorrogação, revisão, total ou parcial, desta convenção coletiva de trabalho, ficará subordinado as normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT, devendo os entendimentos com relação a próxima convenção iniciarem 60 dias antes do término do presente.

Ao final dos 12 primeiros meses, a cláusula referente ao reajuste salarial será discutida.

Ao final dos 12 primeiros meses, as demais cláusulas poderão ser rediscutidas, em decorrência do interesse e conveniência das partes.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MULTA**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas convencionadas, em obediência ao disposto no artigo 613, inciso VIII da CLT, fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) do valor de **R\$ 1.320,00 (um mil e trezentos e vinte reais)**, em favor do prejudicado (SINDECOOP, empregado ou cooperativa), limitado a duas ocorrências por ano.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FORO COMPETENTE**

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

E, por estarem as partes convencidas da oportunidade do presente acordo, firmam e rubricam o presente em 03 (três) vias de igual teor e forma, para o fim de registro e arquivo no Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos da Instrução Normativa nº 01 do MTE, de 24 de março de 2004, suas alterações posteriores, e do artigo 614 da CLT.

}

**EURIPEDES ANTONIO FERREIRA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS CELETISTAS DE COOPERATIVAS AGROPECUARIAS NO ESTADO DE GOIAS**

**LUIS ALBERTO PEREIRA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO E ORGANIZACAO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS NO ESTADO DE GOIAS**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL SINDECOOP\_14.04.2023**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA SINDECOOP\_14.04.2023**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - EDITAL PUBLICADO SINDECOOP\_2023**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO IV - EDITAL PUBLICADO OCBGO\_2023**

[Anexo \(PDF\)](#)

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