

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

**FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES CELETISTAS NAS COOPERATIVAS NO BRASIL - FENATRACOOP**, inscrita no CNPJ n. 09.509.920/0001-04, neste ato representada por seu Presidente, Sr. **MAURI VIANA PEREIRA** inscrito no CPF. 500.385.169-34 e o Diretor Geral Sr. **GILMAR DE OLIVEIRA**, CPF n. 717.699.199-53 assembleia 15 de maio de 2023.

**SINDICATO E ORGANIZAÇÃO DAS COOP. BRASILEIRAS NO MATO GROSSO DO SUL - OCB/MS**, inscrita no CNPJ nº 15.414.386/0001-55, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr. **CELSO RAMOS REGIS**, inscrito no CPF n. 204.028.301-30, conforme deliberação da assembleia da categoria, realizada em 28 de junho de 2023.

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de julho de 2023 a 30 de junho de 2024 e a data-base da categoria em 1º de julho.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores Celetistas em cooperativas, com abrangência territorial em MS.

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO INGRESSO

O Piso Salarial será reajustado para R\$ 1.591,38 (Um mil, quinhentos e noventa e um reais e trinta e oito centavos).

**Parágrafo Primeiro** – As Cooperativas poderão contratar trabalhadores com piso salarial maior que o estabelecido, contudo, nenhum trabalhador poderá ser admitido ou durante a contratualidade ter salário inferior ao piso estabelecido.

**Parágrafo segundo** – As Cooperativas poderão contratar com os seus empregados jornada inferior, nessa hipótese o salário de ingresso/normativo respeitará o valor proporcional o salário hora.

**Parágrafo Único** – As Cooperativas poderão convencionar diferentes valores, desde que seja pactuado em Acordo Coletivo de Trabalho.

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º (primeiro) de julho de 2023, todas as sociedades cooperativas com atuação no Estado do Mato Grosso do Sul, representadas neste ato, pelo Sindicato Patronal conveniente, conforme especificado no Preâmbulo, concederão aos seus empregados, neste ato representados pelo sindicato laboral conveniente, reajuste salarial em valor equivalente a

variação percentual de 4% (quatro por cento), sobre os respectivos salários base vigentes em 1º (primeiro) de Julho de 2023.

#### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO 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 SEXTA - TRABALHO REMUNERADO POR 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 SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA – ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO**

As Cooperativas poderão efetuar o pagamento do 13º Salário de forma antecipada nos termos da Lei 4.749/1965.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – PROMOÇÃO**

Toda e qualquer promoção será precedida de estágio probatório nas funções do novo cargo, destinando-se esse período à aferição das condições e aptidões para o seu exercício. Se aprovado, o empregado será promovido para o novo cargo, efetivando-se as alterações contratuais competentes no mês subsequente à sua aprovação.

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

O empregado exercente da função de caixa ou o responsável pela tesouraria ou encarregado fará jus a uma gratificação mensal de no mínimo R\$167,31 (cento e sessenta e sete reais e trinta e um centavos), sem reflexo na maior remuneração.

**Parágrafo Único** – As Cooperativas poderão estabelecer valores maiores que o estabelecido, contudo, deve constar no demonstrativo de pagamento (holerite) que este pagamento trata da quebra de caixa.

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

As horas suplementares prestadas em dias normais de trabalho, ou seja, de segunda a sábado, serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, caso não sejam objeto de compensação. As horas suplementares prestadas em dias de Repouso Semanal Remunerado - RSR, feriados, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, caso não sejam objeto de compensação. Serão consideradas como horas suplementares as excedentes da carga horária semanal ou mensal contratada (44ª/220, 36ª/180, 24ª/120, etc.).

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL 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.
- d) Esses adicionais não serão deferidos cumulativamente: o "b" exclui o "a"; o "c" exclui o "b" e o "a".

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA- 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 OITAVA – TRANSFERENCIAS**

A Cooperativa, que transferir provisoriamente o empregado, para localidade diversa da que resultar o contrato, deverá efetuar um pagamento suplementar de no mínimo 25% (vinte e cinco por cento) do salário percebido na localidade da qual foi transferido, enquanto durar a situação. Quando a transferência do empregado de uma unidade para outra unidade da cooperativa, de comum acordo, ocorrer em caráter definitivo, para a localidade diversa daquela que consta no contrato de trabalho, não haverá pagamento de adicional de transferência, ficando, no entanto, todas as despesas de mudança por conta da Cooperativa.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Fica pactuado entre as partes, que as cooperativas que cumprirem integralmente os termos da presente convenção poderão implantar o Programa de Participação nos Resultados - PPR, com seus devidos planos e metas. Para tanto, a cooperativa e os trabalhadores poderão formalizar a negociação nos termos do art. 2º, I e II da lei 10.101/2000.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - AUXÍLIO 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\$ 255,58 (duzentos e cinquenta e cinco reais e cinquenta e oito centavos) ou fornecerá vale alimentação/refeição no mesmo valor ou, ainda, poderá manter serviço próprio de refeições, podendo descontar do empregado até o limite de 20% (vinte por cento) do custo direto do benefício concedido.

As Cooperativas poderão optar pelo fornecimento de cartões multi-benefícios, inclusive com valores superiores ao indicado acima, mas, nunca inferiores, contudo, o valor do benefício disponibilizado deverá ser igual para todos os trabalhadores de seu quadro funcional, exceto para os trabalhadores que tem jornada reduzida, cujo pagamento deverá ser proporcional à jornada de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – A concessão do auxílio alimentação da forma acima descrita não tem natureza salarial, não constituindo, portanto, benefício indireto e não refletirá sobre as verbas trabalhistas, previdenciárias e fiscais decorrentes do contrato de trabalho mantido entre as cooperativas e seus trabalhadores.

**Parágrafo Segundo** – O trabalhador afastado por auxílio doença e acidente de trabalho receberá o vale alimentação por 03 (três) meses a partir da data do afastamento pelo INSS.

**Parágrafo Terceiro** – O colaborador com afastamento para tratamento de câncer (neoplasia maligna) permanecerá recebendo o vale alimentação durante o período(s) de (os) afastamento (s).

**Parágrafo Quarto** – Para as trabalhadoras que estiverem afastadas por licença maternidade será assegurada a concessão do vale alimentação durante todo o período de afastamento.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – 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 TERCEIRA - 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 Mato do Grosso do Sul concederão, aos seus empregados, Vale-Transporte para utilização efetiva de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, entendendo-se como deslocamento a soma dos segmentos componentes da viagem do beneficiário por um ou mais meios de transporte, entre sua residência e o local de trabalho. A cooperativa que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento, residência-trabalho e vice-versa, de seus trabalhadores, ficará exonerada das previsões aqui contidas;

Os signatários convencionam que a concessão da vantagem contida no "caput" desta Cláusula atende ao disposto na Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com redação dada pela Lei 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentadas pelo Decreto nº 95.247, de 16 de novembro de 1987.60.2;

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO SAÚDE**

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

Parágrafo primeiro: Havendo contratação de plano de saúde e odontológico coparticipativo, fica ajustado que a concessão do plano de saúde e odontológico não exclui a obrigação da coparticipação do trabalhador no custeio do benefício e a coparticipação na utilização dos planos contratados.

Parágrafo segundo: Para os planos coparticipativo os trabalhadores afastados por auxílio previdenciário (auxílio doença, invalidez), por prazos superiores a 60 dias, farão uso do plano de saúde e odontológico desde que efetuem o pagamento da sua cota de participação, caso não efetuem o pagamento da cota de participação, o plano de saúde e odontológico restarão suspensos até a regularização, exceto para os trabalhadores afastados por motivos de acidente ou doença do trabalho que permanecerão usufruindo dos planos, contudo, sem prejuízo da coparticipação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Quando do falecimento do empregado, a Cooperativa concederá, a título de auxílio funeral, na rescisão do contrato, o valor mínimo R\$ 1.591,38 (Um mil, quinhentos e noventa e um reais e trinta e oito 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.

#### **CLAUSULA VIGÉSIMA SEXTA – PRÊMIOS**

As Cooperativas nos termos do art. 457, § 2º e § 4º da CLT poderão conceder prêmios em forma de bens, serviços ou valores em dinheiro a empregado ou grupo de empregados, por assiduidade, cumprimento de metas/prazos, cumprimento de plano de ações, performance individual, dentre outros, de forma anual ou semestral, devendo ser divulgado aos trabalhadores através de e-mails, murais e outros meios de comunicação o regulamento interno em que constam as regras e condições definidas para o recebimento do prêmio, contendo valores, bens ou serviços a serem pagos como forma de premiação, metas e prazos a serem cumpridos e demais condições estipuladas para o recebimento.

Parágrafo único: O valor do prêmio pago não terá natureza salarial, nos termos do §2º do art. 457 da CLT, não gerando nenhum reflexo nas verbas contratuais ou rescisórias dos colaboradores, sendo que o recebimento do prêmio estará condicionado ao cumprimento dos critérios estipulados pelas cooperativas empregadoras.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – APOSENTADORIA**

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

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

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

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

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

O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo do empregado, esclarecendo, ainda, se será indenizado ou trabalhado e informando a data, hora e local do recebimento e homologação das verbas rescisórias. Havendo recusa do empregado em assinar o recibo de comunicação de dispensa, caberá à Cooperativa suprimi-lo com a assinatura de duas testemunhas; No curso do aviso prévio trabalhado quando concedido pela Cooperativa, sempre que o empregado comprovar a obtenção de novo emprego, a Cooperativa poderá dispensá-lo do cumprimento do restante do aviso, ficando desobrigada do pagamento deste período.

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

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL**

A homologação da rescisão contratual, com mais de 01 (um) ano no quadro de funcionários, será realizada de forma facultativa na FENATRACOOP, nas delegacias regionais, ou na própria cooperativa, quando solicitado pelo colaborador será feita no SintracoopMS.

Parágrafo Primeiro - Para possibilitar o cumprimento no disposto no caput desta Cláusula, a Cooperativa comunicará aos representantes do sindicato laboral ou delegado da FENATRACOOP, com antecedência de 08 (oito) dias da data limite para pagamento da rescisão contratual de trabalho.

Parágrafo Segundo – Na inexistência da FENATRACOOP ou delegacias regionais, na localidade (município), a homologação será realizada caso haja interesse da FENATRACOOP em se deslocar até o município.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA NONA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

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

- a) **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.
- b) **Serviço Militar Obrigatório:** garantia de emprego ou salário ao empregado ao empregado afastado em virtude de serviço militar obrigatório, desde a sua incorporação, até 30 (trinta) dias após o licenciamento.
- c) **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.

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

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

Extinção completa ou parcial do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondente aos sábados poderão ser compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com o acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que respeitados os intervalos de lei;

Os empregados em atividades administrativas poderão gozar das mesmas condições acordadas no item acima no que se refere à extinção do trabalho total aos sábados;

Sempre que as atividades permitirem, poderá a Cooperativa liberar o trabalho em dias úteis, intercalados com feriados e fins de semana, de forma que os empregados tenham descanso prolongado. Os referidos dias serão compensados nas semanas anteriores ou posteriores ao feriado, de comum acordo, entre a Cooperativa e os empregados ou entre àquela e a FENATRACOOP.

Eventuais prorrogações da jornada de trabalho, além do horário estabelecido para a compensação, não descaracteriza o acordo individual e/ou coletivo de compensação, bem como ao sistema de banco de horas, considerando-se como horas suplementares somente as que efetivamente ultrapassarem a jornada diária pactuada para efeito de compensação;

A Cooperativa poderá adotar outras modalidades de compensação de jornada, com redução parcial ou total das horas normais em quaisquer dias da semana e o respectivo acréscimo em outro, desde que respeitado o limite semanal pactuado em contrato de trabalho;

Competirá a Cooperativa de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, dentro das normas aqui estabelecidas;

Em assim sendo têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

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

Fica facultado às Cooperativas, a adoção de compensação de horas trabalhadas, em regime de Banco de Horas. O excesso de horas de um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período máximo de 01 (um) ano a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias, conforme §§ 2º e 3º do art. 59 da CLT, com a nova redação dada pela Lei 9601/98 e pela MP 2164-41, de 24/08/01.?

A sistemática do Banco de Horas abrange toda e qualquer hora suplementar, devendo a sua compensação ocorrer dentro prazo de 01 (um) ano, após o fechamento do mês em que as horas forem laboradas;

A compensação prevista neste item será na proporção de uma por uma (1X1) e poderá se dar com a folga integral ou parcial, dentro do prazo de 01 (um) ano. Na folga integral, o empregado deixará de laborar nos dias determinados para a compensação, sendo que na folga parcial, o empregado poderá encerrar o expediente antes do término da jornada normal ou começar o labor após o início da jornada normal;

Não haverá necessidade de manifestação individual dos empregados, com relação à implantação do Banco de Horas, tendo em vista que a presente convenção coletiva de trabalho é firmada entre o sindicato patronal e a federação dos empregados;

Se ao final de cada zeramento de 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 Sintracoop acordar diferenciação.

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

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

Será facultado a cooperativa, nos locais onde possua refeitório com fornecimento de alimentação aos seus empregados e desde que o processo operacional assim o permita, estabelecer intervalo inferior ao mínimo legal, com autorização do Ministério do Trabalho, sendo que o tempo intervalar suprimido não será tido como horas suplementares, mediante a autorização do Ministério do Trabalho;

Será permitido, desde que autorizado pela cooperativa, havendo condições de segurança, que seus empregados permaneçam no recinto do trabalho, para gozo de intervalo para descanso (artigo 71 da CLT). Todavia, o referido tempo de descanso não será considerado como à disposição da Cooperativa;

Se não for possível o gozo do intervalo para descanso e alimentação, a Cooperativa fica obrigada a remunerar o empregado apenas com o respectivo adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação ao salário da hora normal;

É facultado as Cooperativas, dispensarem a marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de alimentação/refeição/descanso, tal situação não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente. Na eventualidade do empregado cumprir intervalo superior ou inferior àquele pré-estabelecido, obriga-se o empregado ao registro do real tempo de descanso usufruído;

Caso a Cooperativa conceda intervalos de 15 (quinze) minutos para lanche, estes não serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado.

Não será considerada como jornada de trabalho, o tempo gasto para a troca de uniforme, dentro das dependências da Cooperativa, tanto no início, meio e fim da jornada diária de trabalho, limitado a 10 (dez) minutos para todas as atividades acima mencionadas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

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

A jornada de trabalho dos trabalhadores em cooperativas no estado do Mato Grosso do Sul será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo único: Fica autorizado, para as Cooperativas Agrícolas, em períodos de recebimento de safras de grãos ou demais culturas, o intervalo intrajornada de 30 (trinta) minutos de acordo com o disposto no art. 611-A da CLT.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUSÊNCIAS PERMITIDAS**

Não serão consideradas faltas as seguintes ausências;

- a) Quatro dias consecutivos por motivo de casamento;
- b) 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;
- c) Dois 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;

- d) Um dia para 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.

Por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, desde que devidamente comprovada no prazo de 24 horas;

Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da Lei respectiva;

O empregado estudante terá abonada sua falta ao serviço e considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais, nas seguintes condições:

- a) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Lei nº 9471, de 14.07.97). A comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecidos pela própria escola.
- b) Nos dias de prova escolar obrigatória mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - HORARIOS 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 5x1, cinco dias com folga no sexto dia, compensando assim todos os domingos e feriados no ano;

Poderá ser elaborada e aplicada escala 6x1, a qual consiste em trabalhar seis dias corridos e no sétimo dia folgar, desde que não haja extrapolação dos limites estabelecidos, e respeitada concessão da folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, nos termos da lei, incidindo pelo menos uma vez ao mês no domingo.

Poderá ser elaborada e aplicada escala 6x2, a qual consiste em trabalhar seis dias corridos e no sétimo e oitavo dia folgar, desde que não haja extrapolação dos limites estabelecidos, e respeitada concessão da folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, nos termos da lei, incidindo pelo menos uma vez ao mês no domingo.

A Cooperativa poderá adotar jornada especial de 12 x 36 horas de descanso sendo que o eventual excesso de jornada na semana será compensada com a redução na semana subsequente, sem prejuízo da remuneração mensal, bem como todos os domingos e feriados laborados no ano estarão, da mesma forma, compensados, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais;

No regime especial de 12x36 horas, resta compensado o intervalo intra-jornada que caso não concedido, não gerará direito a horas extras;

Na mesma forma, neste regime especial a hora noturna terá redução legal.

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, a Cooperativa deverá elaborar escala, na forma da lei, sendo obrigatoriamente afixado nos quadros de avisos, de modo que os empregados tenham conhecimento no início do mês de quais serão seus dias de folga.

As jornadas cuja compensação ocorre dentro do mês de trabalho podem ser pactuadas mediante acordo individual.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCERA – 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.

### **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 EPIs e EPCs (equipamento de proteção coletiva), obedecendo orientações da CIPA e/ou do SESMT - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

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

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

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

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

O empregado se obrigará ao uso devido bem como a manutenção e limpeza dos uniformes e EPIs que receber e 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.

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

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

O exame clínico demissional será realizado obrigatoriamente até a data da homologação da respectiva rescisão de contrato de trabalho. Os exames complementares, ou seja, aqueles definidos pelo PCMSO - serão também realizados até a data da homologação da rescisão contratual, desde que tenham sido realizados há mais de 90 (noventa) dias, caso contrário, fica a Cooperativa dispensada de efetuar-los.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – 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 – 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.

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

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

#### **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, 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

Prevista no artigo 8º inciso IV da Constituição Federal, e por força da decisão assemblear ficou criado a Contribuição Confederativa com previsão de rateio entre as entidades sindicais, Sindicato, Federação, Confederação, Conta Emprego e Salário do Ministério do Trabalho e Central sindical, com os seus devidos percentuais, como foi aprovado na Assembleia de 18 (dezoito) de março de 2018, a Portaria 001/2018 da FENATRACOOP, no importe de 2,00% (dois por cento) no salário de cada trabalhador limitado a R\$ 50,00 (cinquenta reais) a título de contribuição confederativa, tal cobrança é mensal, se valendo a partir da data base da categoria representada.

**Parágrafo Único:** Fica acordado que a cooperativa poderá de forma facultada e a título de benefício social, subsidiar os colaboradores na contribuição confederativa, de forma total ou parcial.

#### **CLÁUSULA QUIQUAGÉSIMA QUARTA - PROGRAMA TURISMO FÉRIAS DO TRABALHADOR**

Fica instituído o Programa turismo nas férias do trabalhador nas cooperativas, nos termos do programa criado pela FENATRACOOP:

- a) A opção de participação e o custo do programa ficará a cargo do trabalhador;
- b) O Programa turismo nas férias do trabalhador cooperativista é extensivo aos dependente aos quais será aplicado o mesmo valor;

- c) O trabalhador cooperavista terá a opção de participar do Fundo Garantidor do Turismo nas Férias do Trabalhador -FUNGET, das seguintes formas:
- I O trabalhador que optar pelo FUNGETUR, pagará em 12 vezes, através de convênio ou contrato e poderá usar o benefício a qualquer tempo;
  - II O trabalhador que utilizar o programa antes de sua quitação, continuará pagando o saldo devedor, e em caso de rescisão do contrato de trabalho será descontado o saldo devedor em sua rescisão, este desconto será previsto em instrumento coletivo de trabalho;
  - III Em caso da não utilização do fundo, o trabalhador terá 70% (setenta por cento) de restituição do valor pago, em caso de restituição, o valor a receber será pago ao término do seu convenio ou contrato;
  - IV Formas de pagamentos: a vista, cartão de crédito, desconto em folha de pagamento (previsto em acordo coletivo de trabalho);
  - V A FENATRACOOP fará convenio com a secretaria de educação/escolas do Mato Grosso do Sul para implantação da semana o saco cheio para o turismo nas férias do trabalhador, garantindo assim o abono de faltas, reposição matéria e provas.

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

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

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.

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

Fica criada a Comissão Permanente de Negociação Coletiva de Trabalho, entre a FENATRACOOP Sindicato dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas do Estado do Mato Grosso do Sul e OCB-MS Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras no Mato Grosso do Sul, que funcionará da seguinte forma:

Será composta por no mínimo 02 (dois) Representantes das Entidades, indicados pelas mesmas;

A Comissão deverá receber os pleitos de solicitação de mesa redonda para entabular os

Acordos Coletivos de Trabalho, das Cooperativas interessadas, dos Trabalhadores interessados, de interesse das partes signatárias;

Após o recebimento, do requerimento dos interessados, a Comissão convocará a outra parte, sugerindo data para a realização das mesmas;

Após a negociação e sendo frutíferas, os Acordos Coletivos de Trabalho serão firmados, e deverão conter no preâmbulo do Instrumento Coletivo de Trabalho, o OCB-MS, a FENATRACOOP e a COOPERATIVA;

Caso uma Cooperativa seja convocada para entabular negociação coletiva de trabalho e na data marcada a mesma não comparecer, se lavrará ata negativa de negociação, e se dará um prazo de até 15 dias para nova mesa redonda;

Caso na segunda convocatória a cooperativa se fizer presente à mesa redonda e mesmo assim, ainda, for infrutífera a negociação, se lavrará ata negativa, liberando a parte laboral para que tome as devidas providências legais;

Caso seja convocada a Cooperativa pela segunda vez e a mesma se fizer ausente, desde que seja do interesse de ambas as partes, estas convencionam em impetrar conjuntamente na Justiça requerendo a descaracterização de cooperativa da mesma.

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Fica reconhecida a legitimidade processual da FENATRACOOP - Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil e do SINTRACOOP/MS - Sindicato Estadual dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Estado do Mato Grosso do Sul, como Entidades Sindicais Profissional e a FECCOOP CO TO - Federação dos Sindicatos das Cooperativas do Distrito Federal e dos Estados de Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Tocantins, OCB-MS Sindicato e Organização das cooperativas brasileiras no Mato Grosso do Sul, 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 SEXAGÉSIMA - 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - RESGATE DO PIS**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DOS EMAILS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fica esclarecido que a FENATRACOOP deverá manter em sigilo tais informações, mantendo a relação recebida para mero controle estatístico.

A relação enviada poderá ser pelo endereço eletrônico [fenatracoop@fenatracoop.com.br](mailto:fenatracoop@fenatracoop.com.br).

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 SETIMA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

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 OITAVA – 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\$ 1.591,38 (Um mil, quinhentos e noventa e um reais e trinta e oito centavos), em favor da Parte prejudicada.

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

Para dirimir as divergências oriundas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica eleito o Foro da Justiça do Trabalho de Campo Grande/MS. Por haverem convencionado, assinam esta em 4 (quatro) vias de igual teor e forma, para o fim de registro e arquivo no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, para que o mesmo tome seus reais efeitos jurídicos e legais.

**MAURI VIANA**

**PEREIRA:50038516934**

Assinado de forma digital por  
MAURI VIANA

PEREIRA:50038516934

Dados: 2023.07.31 08:31:15 -03'00'

**MAURI VIANA**

**Presidente**

**FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES CELETISTAS NAS  
COOPERATIVAS NO BRASIL – FENATRACOOP**

Documento assinado digitalmente



GILMAR DE OLIVEIRA

Data: 28/07/2023 15:46:12-0300

Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

**GILMAR OLIVEIRA**

**Diretor Geral**

**FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES CELETISTAS NAS  
COOPERATIVAS NO BRASIL - FENATRACOOP**

**CELSO RAMOS REGIS**

**Presidente**

**SINDICATO E ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS NO  
MATO GROSSO DO SUL - OCB/MS**