

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010

Que entre si celebram, com fulcro no Artigo 611 e seguintes das leis *Consolidadas*, representando a:

### Categoria Econômica:

**CNCOOP - Confederação Nacional das Cooperativas**, inscrita no CNPJ n.07.572.853/0001-47, processo de registro no MTE de n. 46206.008118/2009-17;

**FECOOP/SULENE - Federação dos Sindicatos das Cooperativas dos Estados de Alagoas, Bahia, Espírito Santo, Minas Gerais e Santa Catarina**, inscrita no CNPJ: 05.484.835/0001-88, no Ministério do Trabalho e Emprego sob o número 46000.016566/2003-13;

**FECOOP/CO- TO - Federação dos Sindicatos das Cooperativas do Distrito Federal e dos Estados de Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Tocantins**, inscrita no CNPJ:05.557.050/0001-98 e no Ministério do Trabalho e Emprego sob o número 46000.007937/2003-68;

**FECOOP/NE Federação dos Sindicatos e Organizações das Cooperativas dos Estados da Região Nordeste**, inscrita no CNPJ:06.078.860/0001-24 e no Ministério do Trabalho e Emprego sob o número 46000.005763/2003-07 e de outro lado, representando a:

### Categoria Profissional:

**FENATRACOOP Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil**, inscrita no CNPJ: 09.509.920/0001-04, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o número 46206.001616/2009-39.

### 1 - PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será de vinte e quatro meses, contados a partir de 1 de junho de 2009, para findar em 31 de maio de 2011.

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

1



1.2 – As partes poderão adicionar cláusulas, não presentes neste instrumento, em 1º de junho de 2010, respeitando o item 2 da presente Convenção.

## **2 - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

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 da presente.

## **3 – DA ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os empregados registrados nas Cooperativas, excetuando as categorias diferenciadas, elencadas no quadro de atividades e profissões do artigo 577 da CLT.

3.1 – Esta Convenção Coletiva de Trabalho será aplicada a todos os empregados registrados pelas cooperativas, cujas sedes se encontram situadas dentro da base territorial abrangida.

## **4 - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI's**

Quando necessário na execução dos serviços, a Cooperativa fornecerá, gratuitamente, aos seus empregados, uniformes, fardamentos, macacões, sapatos 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.

4.1. No caso de desgaste, quebra involuntária, ou que os mesmos não tenham condição de uso, o empregado deverá apresentá-los à Cooperativa, para requerer outros em seu lugar;

4.2 - 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, sob pena de incorrer em falta grave;

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

4.4 - Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e os EPI's, 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.

## **5 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

Por ocasião da admissão, o empregado será orientado sobre todos os riscos inerentes à função e da importância e obrigatoriedade do uso de EPI's e EPC's (Equipamento de Proteção Coletiva), obedecendo orientações da CIPA - Comissão Interna de Prevenção

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

#### **6 - 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.

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

6.2 – 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;

6.3 – 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.

#### **7 - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

A Cooperativa disponibilizará aos seus empregados demonstrativos de pagamento contendo identificação da Cooperativa, discriminação das importâncias pagas, descontos efetuados, recolhimento 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).

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

7.2 – As Cooperativas poderão efetuar os pagamentos de salários, férias, 13º salário, adiantamentos e verbas rescisórias através de depósito em conta bancária e cheques, os quais terão força de recibo de quitação nos termos legais;

7.3 – 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;

7.4 – Fica dispensada a assinatura do empregado nos demonstrativos de pagamento.

#### **8 - QUADROS 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.

## **9 - TOLERÂNCIA NOS HORÁRIOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA NORMAL DE TRABALHO**

As eventuais variações de até dez minutos 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.

## **10 - PRIMEIROS SOCORROS**

A Cooperativa, quer seja no período diurno ou noturno, para casos de acidentes de trabalho ou mal súbito, manterá caixa de primeiros-socorros em local apropriado.

## **11 - 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.

11.1 - Será facultado à 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;

11.2 - Será permitido, desde que autorizado pela Cooperativa, e 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;

11.3 - 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;

11.4 - 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;

11.5 - Não será considerado 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.

## **12 - 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.

12.1 - 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;

12.2 - Serão consideradas como horas suplementares as excedentes da carga horária semanal de 44 horas.

### 13 – 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.

### 14 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

14.1 – 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;

14.2 – 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;

14.3 - 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 aquela e o sindicato de trabalhadores;

14.4 - 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;

14.5 - 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;

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

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

### 15 - ATESTADOS

As faltas ocorridas por motivo de doença, acidente e odontológicas, 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, sendo que os mesmos só poderão ser recusados mediante avaliação do médico da Cooperativa.

#### **16 - 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.

#### **17 - FÉRIAS**

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.

17.1 – Poderá a Cooperativa em caso de férias coletivas antecipar o gozo destas para os empregados, mesmo àqueles que não façam jus à concessão, compensando-se esta antecipação quando adquirido o direito ou em sede de rescisão;

17.2 – Para os cargos de gestão, direção, coordenação, assessoria, técnicos, gerência, 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;

17.3 – Para as 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;

17.4 – 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;

17.5 - Fica assegurado o direito de férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho, salvo nos casos de demissão por justa causa;

17.5.1 – Considera-se como um mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

#### **18 - RESGATE DO PIS**

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.

#### **19 - HIGIENE**

Serão asseguradas as seguintes condições de higiene e conforto aos empregados: sanitários separados para homens e mulheres, em situação adequada de limpeza.

#### **20 - EXAME MÉDICO**

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.

20.1 - O exame clínico demissional será realizado, obrigatoriamente, até a data da homologação da respectiva rescisão de contrato;

20.1.1 - 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 efetuá-los.

## **21 - HOMOLOGAÇÕES E PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

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 à rescisão de contrato de trabalho em conta bancária em nome do mesmo, ou depósito em juízo, isentando a Cooperativa de quaisquer sanções legais, inclusive pecuniárias. É facultado à Cooperativa solicitar dos sindicatos ressalva no verso do termo de rescisão de contrato de trabalho, atestando a ausência ou a recusa do respectivo ex-empregado.

21.1 - As rescisões de contrato de trabalho, com mais de 1 (um) ano de serviço, serão homologadas nas entidades sindicais laborais;

21.2 - É facultado às Cooperativas homologarem as rescisões de contrato de trabalho, com mais de 1 (um) ano de serviço, em uma das entidades sindicais - SINTRASCOOM de Medianeira e Região, SINTRASCOOPA de Palotina e Região, SINTRASCOOP de Cascavel e Região, SITRACOOSP do Sudoeste do Paraná, SINTRACOOSUL do Centro Sul do Paraná e SINTRACOOOP da Região Noroeste, Norte e Norte Pioneiro, independente da base sindical da matriz, SECMESSP São Paulo, SECAESP São Paulo e Minas Gerais, SINTRACOOOP Minas Gerais, FENATRACOOOP, Delegacias da FENATRACOOOP, na ausência destas, nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - SRTE - MTE, no Ministério Público e na ausência dos locais acima descritos, no Juiz de Paz, sempre dando preferência às entidades sindicais acima mencionadas.

## **22 - 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 à indenização adicional equivalente a um salário mensal (art. 9º da Lei 7.238/84).

22.1 - 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;

22.2 - Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data-base (junho), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

## **23 - TESTE ADMISSINAL**

A realização de testes práticos e ambientação do candidato à respectiva vaga obedecerá aos critérios de seleção e recrutamento de cada cooperativa.

23.1 – Se a Cooperativa possuir refeitório próprio no local, fornecerá alimentação aos candidatos em testes.

#### **24 – DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E DE INSALUBRIDADE**

Permanecendo as condições perigosas ou insalubres constatadas através do laudo L.T.C.A.T (Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho), 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.

24.1 - O adicional de insalubridade, quando devido, será pago tomando-se como base o valor de R\$ 465,00 (quatrocentos e sessenta e cinco reais), nos graus mínimo (10%); médio (20%); máximo (40%);

24.2 - O adicional de periculosidade, quando devido, será pago tomando-se como base o salário nominal, sem incluir adicionais e variáveis.

#### **25 – DOS E-MAILS**

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

25.1 - 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;

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

#### **26 – 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.

#### **27 - 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 (Sindicato Patronal e Laboral).

#### **28- ADVERTÊNCIAS E SUSPENSÕES**

As advertências e suspensões, 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.

### **29 - LICENÇA DOS DIRIGENTES SINDICAIS PARA PARTICIPAÇÕES EM CURSOS**

A Cooperativa concederá licença remunerada de 03 (três) dias no ano aos empregados dirigentes sindicais, que indicados pela entidade sindical profissional venham a frequentar cursos ou atividades de interesses da entidade. 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 03 (três) dias úteis, sendo informada a respeito dos seguintes itens:

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

### **30 – 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.

### **31 – 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.

### **32 - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS**

Ficam as cooperativas obrigadas a submeterem seus empregados a exames médicos periódicos, uma vez ao ano, durante o expediente normal de trabalho, não podendo coincidir com férias ou descanso semanal. Os custos relativos aos exames correrão por conta da empregadora.

### **33 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA**

Fica garantida aos componentes da CIPA, em conjunto ou separadamente, uma hora por semana, dentro do horário normal de trabalho, para realização de inspeção de saúde e segurança do trabalhador.

### **34 - ADMISSÃO APÓS A DATA-BASE**

Ficam assegurados os mesmos benefícios e obrigações a todos os empregados admitidos após a data-base.

### **35 - 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 9.601/98 e pela MP 2.164-41, de 24/08/01.

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

35.2 - 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;

35.3 – 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 a FECOOP/SULENE, FECOOP/CO – TO, FECOOP/NE, CNCOOP e a FENATRACOOP;

35.4 - Se ao final de um ano ainda existir 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;

35.5 - A prorrogação e redução da jornada de trabalho previstas neste item abrangem todos os empregados vinculados a Cooperativas, inclusive os que vierem a integrar o seu quadro de pessoal durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho;

35.6 – As compensações de horas trabalhadas, em regra, serão estipuladas pela Cooperativa e quando solicitadas pelo funcionário, deverão ter a anuência do superior hierárquico;

35.7 – A cooperativa que já possuir Banco de Horas implementado, diferentemente do ora estipulado, poderá, conjuntamente com o sindicato laboral, acordar diferenciação.

#### **36 – RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

A Cooperativa enviará a FENATRACOOP, quando solicitada formalmente, até o dia 10 do mês subsequente, a relação nominal dos empregados.

#### **37 - 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\$ 465,00 (quatrocentos e sessenta e cinco reais), em favor do Sindicato prejudicado.

#### **38 – DA CONTINUIDADE DAS NEGOCIAÇÕES**

Fica pactuado entre as partes que os itens aqui não contemplados poderão ser discutidos em negociação coletiva entre os Sindicatos e Organizações de Cooperativas dos Estados, com a FENATRACOOP, sejam itens econômicos ou de Organização no Trabalho, somente nas seguintes hipóteses:

38.1 - Caso haja o interesse na continuidade das negociações pelos Sindicatos das Cooperativas, os mesmos procederão em conjunto com a Federação Patronal a que estiverem filiados e essa comunicará o interesse e marcará data junto à FENATRACOOP para as devidas tratativas;

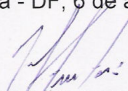
38.2 - Caso nos estados onde haja o interesse por parte dos trabalhadores, através de comissão dos empregados, ou de Sindicato de Trabalhadores específico de cooperativas, mesmo não tendo sido contemplado com seu registro sindical, poderá o mesmo comunicar o interesse à FENATRACOOP e esta encaminhará a solicitação para a devida Federação e marcará data para as devidas tratativas negociais.

**39 - FORO COMPETENTE**

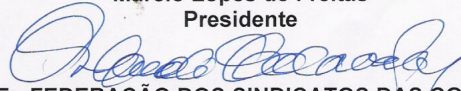
Para dirimir as divergências oriundas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica eleito o Foro da Justiça do Trabalho de Brasília - DF.

Por haverem convencionado, assinam esta em 06 (seis) vias de igual teor e forma, para o fim de registro e arquivo no Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos da Instrução Normativa MTE nº 01, de 24 de março de 2004 e suas alterações, e do artigo 614 da C.L.T.


Brasília - DF, 6 de abril de 2010.

  
**CNCOOP – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS COOPERATIVAS**

**Márcio Lopes de Freitas**  
Presidente

  
**FECOOP/SULENE - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DAS COOPERATIVAS DOS ESTADOS DE ALAGOAS, BAHIA, ESPÍRITO SANTO, MINAS GERAIS E SANTA CATARINA**

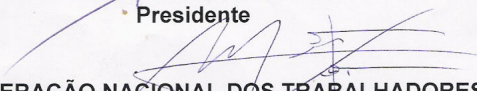
**Orlando Colavolpe**  
Presidente

  
**FECOOP/CO - TO - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DAS COOPERATIVAS DO DISTRITO FEDERAL E DOS ESTADOS DE GOIÁS, MATO GROSSO, MATO GROSSO DO SUL E TOCANTINS**

**Antônio Chavaglia**  
Presidente

  
**FECOOP/NE - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS E ORGANIZAÇÕES DAS COOPERATIVAS DOS ESTADOS DA REGIÃO NORDESTE**

**Roberto Coelho da Silva**  
Presidente

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

**Mauri Viana Pereira**  
Presidente