

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
CAMPUS A. C. SIMÕES
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS
CURSO DIREITO

HANNA TAVEIRA DE PAULA

**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA:
UM RECORTE DA ATUAÇÃO DOS SINDICATOS DOS EMPREGADOS DAS
SOCIEDADES COOPERATIVAS EM NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE
TRABALHO DE 2015 A 2019 EM ALAGOAS**

Maceió/AL.
2024.

HANNA TAVEIRA DE PAULA

**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA:
UM RECORTE DA ATUAÇÃO DOS SINDICATOS DOS EMPREGADOS DAS
SOCIEDADES COOPERATIVAS EM NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE
TRABALHO DE 2015 A 2019 EM ALAGOAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Direito da Universidade Federal
de Alagoas, como requisito parcial à obtenção
do título de Bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa.

Maceió/AL.
2024.

Catálogo na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecária Responsável: Helena Cristina Pimentel do Vale – CRB4 - 661

P324n De Paula, Hanna Taveira.
Negociações coletivas de trabalho após a reforma trabalhista : um recorte da atuação dos sindicatos dos empregados das sociedades cooperativas em negociações coletivas de trabalho de 2015 a 2019 em Alagoas / Hanna Taveira de Paula. – 2024. 138 f.

Orientador: Flávio Luiz da Costa.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2024.

Bibliografia. f. 54-72.
Anexos: f. 67-138.

1. Direito trabalhista. 2. Negociação coletiva. 3. Reforma trabalhista. 4. Direito coletivo do trabalho. 5. Representação sindical. I. Título.

CDU: 34.04:331.1(81)

Folha de Aprovação

HANNA TAVEIRA DE PAULA

**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO APÓS A REFORMA
TRABALHISTA: UM RECORTE DA ATUAÇÃO DOS SINDICATOS DOS
EMPREGADOS DAS SOCIEDADES COOPERATIVAS EM NEGOCIAÇÕES
COLETIVAS DE TRABALHO DE 2015 A 2019 EM ALAGOAS**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à
banca examinadora do curso de Direito da
Universidade Federal de Alagoas e aprovada
em 21 de fevereiro de 2024

FLAVIO LUIZ DA

COSTA:308191074

(Orientador – Doutor Flávio Luiz da Costa, UFAL)

Assinado de forma digital por

FLAVIO LUIZ DA

COSTA:308191074

Dados: 2024.03.11 12:21:47

20306

Banca examinadora:

JOAO LEITE DE ARRUDA

ALENCAR:308190196

Assinado de forma digital por JOAO

LEITE DE ARRUDA

ALENCAR:308190196

Dados: 2024.03.07 10:27:39 -03'00'

(Examinador – Mestre João Leite de Arruda Alencar, UFAL)



Documento assinado digitalmente

ELITA ISABELLA MORAIS DORVILLE DE ARAUJO

Data: 07/03/2024 16:29:35-0300

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

(Examinadora – Mestre Elita Isabella Moraes Dorvillé de Araújo, UFAL)

A Aldir, Ana Maria e a mim mesma.

AGRADECIMENTOS

Antes de mais nada, tenho que agradecer aos meus pais, Aldir e Ana Maria, por sempre estarem comigo me apoiando, não importa o quê. Vocês me ensinaram a ser quem eu sou, a não desistir e a sempre dar o meu melhor, com responsabilidade e honra. Vocês me ensinaram o valor do trabalho duro e me incentivaram sempre a lutar para conseguir o que eu quero. Vocês me deram as bases financeiras, emocionais e morais para conseguir tudo o que eu tenho hoje em dia e não tem pessoa no mundo a quem eu seja mais grata do que a vocês. E agora eu vou me formar, no curso que eu escolhi, após escrever um TCC na área que eu gosto e escolhi, com o apoio incondicional de vocês. Assim, só posso agradecer e dizer que eu os amo demais. Sem dúvidas, também tenho que agradecer a Deus, por me dar forças sempre, por ter me dado esses pais maravilhosos, amigos incríveis e família amorosa, a quem também sou muito grata. Obrigada, Deus, por ter me dado a vida que me deu e me permitir estar aqui hoje.

Agradeço também a Nego, Priscila e Patinha Branca, meus amados cachorros, apenas por existirem, com amada memória à Brieta.

Não posso me esquecer dos meus amigos queridos e dos meus colegas de curso. Alguns, claro são mais especiais que outros. Por isso, não poderia não mencionar minha Maria Eduarda, um dos – se não o maior – presente que a faculdade me deu. Duda é minha melhor amiga, parceira de trabalhos e da vida, me apoiando sempre, principalmente nesses últimos tempos atribulados lidando simultaneamente com TCC e OAB.

Outros amigos também são importantes e dignos de menção: Karen, Edi e Gisely, colegas de faculdade, de estágio e de crise; Chico, meu amigo e protetor, e Eduardo, que me ajudavam a esporecer quando as coisas ficavam mais estressantes; Laura que, apesar de estar distante, sempre está ali, a uma mensagem de distância, disposta a me ouvir; Leo, que, mesmo que seja meu amigo há pouco tempo, me deu um apoio gigantesco durante esse período conturbado de TCC; Victória, minha amiga de pilates e academia, que entende minhas crises acadêmicas e mesmo assim insistia que eu conseguiria, assim como Larissa e Fabi, também parceiras em nossas lutas diárias... e tantos outros que vão ser carinhosamente lembrados no meu coração.

Imprescindível, ainda, agradecer ao corpo docente da FDA, representado aqui pelo meu querido professor orientador, Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa. O senhor e sua paixão pelo Direito do Trabalho me foram uma grata surpresa durante o curso; não esperava gostar tanto desse ramo do Direito, mas aqui estou eu com um trabalho na área. Além disso, tantos outros professores merecem nosso amor e respeito, por serem profissionais incríveis, que dão o

exemplo, sempre cobrando o melhor de nós e mostrando sua paixão genuína pelo ensino e por nos dar aula. Professores assim são os que nos fazem continuar lutando.

Obrigada a todos que fizeram parte da minha jornada até aqui.

“Concedei-me, Senhor, a serenidade necessária para aceitar aquilo que eu não posso modificar, a coragem para mudar o que eu posso, e a sabedoria para distinguir entre umas e outras”. (SÃO FRANCISCO DE ASSIS)

RESUMO

É inegável que Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017) promoveu diversas transformações no que diz respeito ao Direito do Trabalho tal como era antes de sua vigência, ainda não sabendo-se ao certo os impactos reais desta lei, mesmo após quase sete anos do início de sua vigência. Por este motivo, este trabalho, utilizando-se da metodologia indutiva e de pesquisa bibliográfica e documental, objetiva analisar os reais impactos da Reforma nas negociações coletivas de trabalho, método autocompositivo no qual sindicatos e/ou empresas podem resolver amigavelmente os conflitos coletivos trabalhistas. Para isso, inicialmente traça-se um panorama sobre o percurso histórico dos sindicatos e do Direito Coletivo do Trabalho no mundo e no Brasil, apresentando, também, a situação deste ramo do Direito atualmente no Brasil. Em seguida, analisa-se as principais alterações propostas pela Reforma Trabalhista ao Direito Coletivo, com enfoque nos arts. 611-A e 611-B e, em especial, na prevalência do negociado sobre o legislado. Por fim, há a análise concreta dos instrumentos coletivos firmados pelos sindicatos representantes dos trabalhadores celetistas empregados em sociedades cooperativas de Alagoas, separando as negociações coletivas estudadas entre aquelas registradas até dois anos antes e dois anos depois do início da vigência da Reforma Trabalhista, e comparando as diferenças entre estes dois grupos. Em conclusão, observa-se que a Reforma Trabalhista, ao menos a partir do objeto de estudo em comento, não produziu grandes impactos na estrutura ou conteúdo das negociações coletivas de trabalho.

Palavras-chave: negociações coletivas de trabalho; Reforma Trabalhista; Direito Coletivo do Trabalho; direitos trabalhistas; representação sindical.

ABSTRACT

It is undeniable that the Law No. 13,467/2017, better known as “Labor Reform”, promoted several transformations with regard to Labor Law as it was before it came into effect, with the real impacts of this law still not being completely known by now, even after almost seven years from the beginning of its validity. For this reason, this final paper, using inductive methodology and bibliographic and documentary research, aims to analyze the real impacts of the Labor Reform on collective labor negotiations, a self-composing method in which trade unions and/or companies can amicably solve collective labor conflicts. Thereunto, initially, is drawn an overview of the historical evolution of trade unions and Collective Labor Law in the world and in Brazil, also presenting the situation of this field of Law currently in Brazil. Next, the main changes proposed by the Labor Reform to Collective Law are analyzed, focusing on articles 611-A and 611-B and, in particular, on the prevalence of what is negotiated over what is legislated. Finally, there is a concrete analysis of the collective instruments signed by trade unions representing workers employed in cooperative societies in Alagoas, separating the collective negotiations studied between those registered up to two years before and up to two years after the beginning of the Labor Reform, and comparing the differences between these two groups. In conclusion, it is observed that the Labor Reform, at least based on the object of study under discussion, did not produce major impacts on the structure or content of collective labor negotiations.

Keywords: collective labor negotiations; Labor Reform; Collective Labor Law; labor rights; union representation.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Instrumentos coletivos de trabalho referentes ao grupo “A” (de 11/11/2015 a 10/11/2017)	54
Tabela 2 -	Instrumentos coletivos de trabalho referentes ao grupo “A” (de 11/11/2015 a 10/11/2017)	54
Tabela 3 -	Instrumentos coletivos de trabalho referentes ao grupo “B” (de 11/11/2017 a 10/11/2019)	54
Tabela 4 -	Instrumentos coletivos de trabalho referentes ao grupo “B” (de 11/11/2017 a 10/11/2019)	55

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	Constituição Federal da República de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
CCT	Convenção coletiva de trabalho
ACT	Acordo coletivo de trabalho
TA	Termo Aditivo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 OS SINDICATOS E O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	17
2.1 O surgimento dos sindicatos e sua evolução	17
2.2 O surgimento e a evolução dos sindicatos no Brasil	21
2.3 O Direito Coletivo na atualidade	26
3 AS ALTERAÇÕES PERTINENTES AO DIREITO COLETIVO INSTITUÍDAS PELA REFORMA TRABALHISTA	30
3.1 Conteúdo material das negociações coletivas de trabalho: uma análise sobre os arts. 611-A e 611-B da CLT	30
3.2 A prevalência do negociado sobre o legislado	39
3.3 As principais alterações referentes aos sindicatos	42
4 UM ESTUDO FÁTICO: os acordos e convenções trabalhistas dos sindicatos dos empregados de sociedades cooperativas de 2015 a 2019	49
4.1 As sociedades cooperativas	49
4.2 As negociações coletivas analisadas	53
4.3 Principais aspectos observados	57
4.3.1 Grupo “A”	57
4.3.2 Grupo “B”	59
4.4 Diferenças reais antes e após o advento da Lei da Reforma Trabalhista	61
5 CONCLUSÃO	64
REFERÊNCIAS	67
ANEXO A – NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DO GRUPO “A”	73
ANEXO B – NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DO GRUPO “B”	107

1 INTRODUÇÃO

A palavra “trabalho” vem do latim “*tripalium*”, estando ligada a mais de uma origem etimológica. Inicialmente, tem-se que *tripalium* seria uma espécie de dispositivo usado na agricultura para processar alimentos ou um aparelho utilizado na pecuária para prender animais para arar os campos; há também aqueles que relacionam a palavra a um instrumento romano de tortura. Na Bíblia, o trabalho foi tido como um castigo imposto a Adão por desobedecer a Deus e comer o fruto proibido. De qualquer maneira, percebe-se que há uma conotação negativa ao trabalho, inclusive em suas origens etimológica e religiosa.

Assim, durante o percurso histórico do trabalho – passando da escravidão, à servidão, e então ao trabalho assalariado –, fez-se necessária a criação de instrumentos legais que possibilitassem limitar os abusos perpetrados pelo empregador ao explorar a mão de obra assalariada. Estes instrumentos formam, portanto, o Direito do Trabalho.

O Direito do Trabalho surgiu, dessa forma, como uma maneira de defrontar o Direito Civil, no qual a regra é a autonomia da vontade e a liberdade ao agir. Dessa maneira, o Direito do Trabalho é o modo que o Estado protege o trabalhador, a parte mais fraca da relação de trabalho, da liberalidade do empregador, regido pelo Direito Civil (ou pelo Direito Empresarial).

Nessa toada, entende a doutrina majoritária que o Direito do Trabalho divide-se em duas vertentes: o Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho. É neste último que se concentra o presente trabalho de conclusão de curso.

Como o nome sugere, o Direito Coletivo do Trabalho é voltado para a coletividade, não apenas para um trabalhador individualmente, mas para o grupo de empregados e seus interesses comuns. Dessa forma, o Direito Coletivo é formado pelas normas criadas para reger as relações entre os organismos coletivos trabalhistas.

O principal ente coletivo, por sua vez, é o sindicato e, através deste, são realizadas as chamadas negociações coletivas de trabalho, que se dividem em acordos e convenções coletivas, os quais são o foco da pesquisa a ser realizada.

Assim sendo, cumpre mencionar que a chamada Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº. 13.467/2017) gerou diversas alterações na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº. 5.452/1943). Dentre elas, uma bastante importante foi a inclusão dos artigos 611-A e 611-B, que disciplinaram os direitos trabalhistas que podem e não podem ser transacionados através de negociações coletivas de trabalho, entre diversas outras alterações ao Direito Coletivo do Trabalho.

Não apenas isso, o *caput* do art. 611-A também estabeleceu que, em relação às matérias constantes em seus incisos e àquelas não vedadas pelo art. 611-B (posto que o art. 611-A não se trata de um rol taxativo), os acordos e convenções coletivas de trabalho prevalecem ao previsto em lei.

Dessa forma, observa-se que as alterações da Reforma Trabalhista, ao menos no que tange às negociações coletivas de trabalho, têm grande potencial de gerar enormes impactos – positivos ou negativos – na vida dos trabalhadores, uma vez que deu vultoso poder aos sindicatos para negociar um rol não taxativo de direitos dos empregados.

Acerca dos sindicatos, temos que estas são as entidades representativas, tanto dos empregados – os chamados sindicatos de categoria profissional ou sindicatos obreiros – quanto dos empregadores – conhecidos como sindicatos de categoria econômica ou sindicatos empresariais. Dessa maneira, entende-se que os sindicatos são organizações associativas permanentes que representam pessoas de uma mesma classe profissional ou econômica com interesses comuns relacionados ao seu trabalho (em sentido lato), buscando alcançar objetivos compartilhados, defender interesses dos representados e lidar com problemas coletivos.

Portanto, apenas através das entidades sindicais é possível realizar uma negociação coletiva de trabalho. Esta, que, como supramencionado, é o gênero no qual os acordos e convenções coletivas se encontram, é um tipo de autocomposição de conflitos, isto é, um meio pelo qual as próprias partes solucionam sua controvérsia, sem necessitar do auxílio de uma parte externa para ditar o que deve ser feito. Neste ponto, destaca-se que as negociações coletivas tratam-se de uma transação, um acordo no qual se busca o consenso e que deveria haver, em tese, a concessão recíproca pelas partes.

Dessa maneira, as negociações coletivas de trabalho são, na verdade, pactos sociais geradores de normas jurídicas. Eles são o que é conhecido na doutrina como contrato-lei ou contrato normativo, uma vez que têm características contratuais, mas criam normas jurídicas com eficácia *erga omnes* a todos os trabalhadores da categoria, estejam eles filiados ou não ao sindicato representativo.

Tão grande a importância das negociações coletivas de trabalho que a própria Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XXVI¹, determinou o reconhecimento dos

¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

[...]

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 23 set. 2023.

acordos e convenções coletivos. Destarte, clara a magnitude das negociações coletivas de trabalho, ainda mais quando se considera que, conforme anteriormente exposto, estas, após a Reforma Trabalhista, possuem prevalência sobre o texto da lei.

À vista do exposto, clara a importância do tema discutido, uma vez que busca estudar como a Reforma Trabalhista afetou as negociações coletivas de trabalho na prática. Para isso, será realizada pesquisa bibliográfica e documental, consultando a doutrina sobre o tema e também analisando as negociações coletivas de trabalho firmadas pelos sindicatos representativos dos empregados das sociedades cooperativas no estado de Alagoas, de 2015 a 2019, isto é, dois anos antes e dois anos depois da Reforma Trabalhista. A partir disso, utilizar-se-á do método indutivo para assim poder entender os reais impactos gerados pela Reforma.

Sobre o grupo escolhido, verifica-se que as sociedades cooperativas são um modo alternativo de organização e agrupamento da força de trabalho, havendo uma relação cooperativista entre os membros da sociedade. Segundo o caput do art. 2º da Lei nº. 12.690/2012:

Art. 2º. Considera-se Cooperativa de Trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho.²

Desse modo, conforme prevê o art. 442, §1º, da CLT³, não há vínculo de trabalho entre a cooperativa e os seus associados.

Em que pese esta previsão legal, não há obste à sociedade cooperativista ter empregados, no sentido estrito da palavra, com todas as características inerentes ao contrato de trabalho – prestado por pessoa natural com subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade. Neste sentido, importante ter em mente que a sociedade cooperativa não é uma concorrente da relação empregatícia, sendo, na verdade, uma forma de organização coletiva de trabalho autônomo.

² BRASIL. **Lei nº 12.690/2012**. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm>. Acesso em: 08 jan. 2024.

³ Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. § 1º Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

[...]

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 20 set. 2023.

Assim sendo, plenamente possível que os empregados das sociedades cooperativas organizem-se em sindicatos e, por conseguinte, sejam realizadas negociações coletivas com estes sindicatos. Essas são, portanto, o objeto da presente pesquisa.

Este trabalho de conclusão de curso está dividido em três partes. Na primeira, discorrer-se-á sobre a evolução histórica dos sindicatos, do sindicalismo e do Direito Coletivo do Trabalho no mundo e no Brasil, para então buscar entender a atual circunstância desse ramo do Direito. Na segunda parte, abordar-se-á as mudanças implementadas pela Reforma Trabalhista no que tange ao Direito Coletivo do Trabalho, com um enfoque especial nos arts. 611-A e 611-B, apresentando as opiniões doutrinárias e legislativas sobre o conteúdo da lei. Por fim, na terceira e última parte, será feita a análise de fato dos instrumentos de negociações coletivas de trabalho, não sem antes apresentar as sociedades cooperativas e uma breve reconstituição histórica e legislativa. Dessa forma, busca-se entender os impactos da Reforma Trabalhista nas negociações coletivas de trabalho e, indiretamente, na vida dos trabalhadores.

2 OS SINDICATOS E O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Antes de adentrar na pesquisa em si ou falar sobre a Reforma Trabalhista e as mudanças por ela propostas, faz-se necessário entender melhor o Direito Coletivo do Trabalho e, por conseguinte, seu principal ente, os sindicatos.

Assim, iniciar-se-á o presente o trabalho de conclusão de curso com uma perspectiva histórica sobre o surgimento dos sindicatos e sua evolução, primeiramente no mundo e, em seguida, de maneira mais específica no Brasil.

Por fim, estudar-se-á a realidade do Direito Coletivo no Brasil atual, expondo os principais apontamentos doutrinários e controvérsias acerca da disciplina, para que, dessa maneira, haja uma base forte para a pesquisa a ser desenvolvida neste trabalho.

2.1 O surgimento dos sindicatos e sua evolução

A Revolução Industrial, que teve sua origem no século XVIII, na Inglaterra, foi caracterizada por uma profunda e rápida transformação do quadro social e econômico da época, com a substituição da manufatura pela mecanização da produção. Dessa maneira, para o capitalista, houve não apenas a redução dos custos, mas também o aumento do rendimento do trabalho e da produção também⁴. Assim, com a Revolução Industrial, surge uma nova concepção de trabalho, alterando irrevogavelmente os meios de produção ingleses e mundiais⁵.

Dessa forma, dissertam Saes e Saes⁶, que a partir da Revolução Industrial e a introdução das máquinas na cadeia produtiva, há a subordinação real do trabalho ao capital, o que é materializado pela imposição, pela máquina, de um ritmo ao trabalho realizado pelo empregado. Nesse mesmo sentido, o artesão, que antes trabalhava muitas vezes em seus próprios termos, agora trabalha conforme as condições impostas pelo capitalista, dono da máquina, sob o pagamento de uma remuneração.

Além disso, os autores destacam que, além da introdução das máquinas, a Revolução Industrial provocou outra mudança fundamental, qual seja a substituição da mão de obra animal ou humana pela inanimada, seja a hidráulica, carvão ou vapor⁷. Assim, a consequência

⁴ SAES, F. A. M.; SAES, A. M. **História econômica geral**. São Paulo: Saraiva, 2013.

⁵ ANTUNES, R. L. C. **O que é sindicalismo**. 17 ed. São Paulo: Brasiliense, 1989.

⁶ SAES, F. A. M.; SAES, A. M. *Op. cit.*

⁷ *Ibid.*

clara, além do aumento da produtividade e do rendimento, é a obsolescência de diversos trabalhadores, que, não sendo mais necessários, perderam seus trabalhos e sua renda⁸.

Nesse contexto, formou-se um excedente de mão de obra e, por conseguinte, os salários pagos aos trabalhadores decaíram, havendo a superexploração dos operários⁹. Conforme doutrina Antunes¹⁰, o rebaixamento dos salários expôs os trabalhadores a condições humilhantes, com jornadas extenuantes e longas nas quais até as mulheres e crianças (que até o momento não costumavam fazer parte da força de trabalho) tiveram que trabalhar para garantir a subsistência do núcleo familiar.

Na disputa entre o lucro do empregador e as condições de trabalho dos empregados, uma vez que o empregador tem a vantagem, já que se encontra em uma posição superior de hierarquia e poder frente aos empregados, estes apenas podem igualar o jogo a partir de seu agrupamento, isto é, em quantidade. Os sindicatos, então, surgem como uma associação dos trabalhadores para buscar melhorar as condições subumanas às quais eram expostos. Borges¹¹, destaca que os sindicatos representam, na verdade, “uma necessidade natural dos que vivem de salário”.

“Sindicato” é uma palavra cuja etimologia aponta mais de uma origem. Do grego “*syn-dicos*” é a palavra usada para se referir àquele que defende a justiça; no latim, por outro lado, “*sindicus*” denominava o “procurador escolhido para defender os direitos de uma corporação”¹²; em sentido similar, no francês “*syndic*” designa o administrador, isto é, aquele responsável por representar os interesses de uma determinada coletividade¹³. Dessa forma, fica evidente o objetivo do sindicato: diante da desigualdade de forças entre o empregador e os empregados, estes precisam se unir, utilizando-se de um representante – o sindicato – para que este atue em prol dos seus interesses.

⁸ ANTUNES, R. L. *Op. cit.*

⁹ MOLINA, H. **A luta dos trabalhadores – A organização dos sindicatos e sua participação na construção da democracia e dos direitos sociais no Brasil**, 2008. Disponível em: <<http://www.sintetufu.org/historia-do-sindicalismo/>>. Acesso em: 02/12/2023.

¹⁰ ANTUNES, R. L. C. *op. cit.*

¹¹ BORGES, A. **Origem e papel dos sindicatos**. In: I Módulo do Curso Centralizado de Formação Política – Escola Nacional de Formação da CONTAG – ENFOC. Brasília, 2006, p. 2. Disponível em: <<http://contag.org.br/imagens/Origemepapeldossindicatos-AltamiroBorges.pdf>>. Acesso em: 02/12/2023.

¹² NASCIMENTO, R. S. **A legitimidade do sindicato para a promoção de ações coletivas à luz da constituição federal: condições e limitações**. Ricardo Reis Silveira, 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP), Ribeirão Preto, 2014. Disponível em: <<https://www.unaerp.br/documentos/1634-roberto-santos-nascimento/file>>. Acesso em: 17 jan. 2024.

¹³ *Ibid.*

Dessa forma, os primeiros sindicatos surgem na Inglaterra, dentro deste contexto de superexploração dos empregados, de condições subumanas de trabalho e de substituição da mão de obra humana pela mecanizada¹⁴.

Em um primeiro momento, anterior ao surgimento de fato dos sindicatos, eram realizadas reuniões cujo objetivo maior era ouvir os empregados, principalmente no que tange aos seus relatos sobre as relações trabalhistas, as jornadas longas, os salários baixos e a exploração excessiva dos trabalhadores¹⁵. A partir dessas reuniões, tais relatos e narrativas tornaram-se reivindicações, que, com a organização dos trabalhadores, formaram os sindicatos.

Os sindicatos, chamados de “*trade unions*” em inglês, buscavam refrear a exploração dos empregados e garantir-lhes melhores condições de vida e de trabalho, com jornadas razoáveis, salários mais justos e outras garantias. Para isso, os sindicatos se utilizavam de vários meios, desde a destruição de máquinas – já que, a princípio, a essas foi colocada a culpa pela perda dos empregos dos operários – até a realização de greves¹⁶.

Essa última é, segundo Borges, “uma forma de luta mais avançada para pressionar o patronato” e também “o recurso de luta de maior eficácia nesse período, tanto na Inglaterra, como nos demais países em que o capitalismo foi introduzido”¹⁷. Antunes, de modo similar, caracteriza a greve como “a principal arma contra os capitalistas”¹⁸.

Por óbvio, os sindicatos eram duramente reprimidos, tanto pelo Estado, quanto pelos empregadores, que buscavam o não desempenho de sua atividade. Ainda assim, a relevância dos sindicatos se tornou tão grande na Inglaterra que eles não puderam mais ser ignorados, havendo sido votada, em 1824, no Parlamento inglês, uma lei que garantia, a partir de então também às classes sociais mais pobres, o direito de livre associação¹⁹.

Essa lei foi de extrema importância para possibilitar a atuação dos sindicatos, que agora desempenhavam sua função livremente. Dessa maneira, os sindicatos passaram a poder negociar em condição mais igualitária com os empregadores, e, quando suas reivindicações não eram atendidas, deflagravam greves para pressionar o empregador. Foi dessa maneira que,

¹⁴ ANTUNES, R. L. C. *op. cit.*

¹⁵ DE CÂNDIDO, M. A. D. As Condições Históricas e o Surgimento do Movimento Sindical. **Revista de Ensino, Educação e Ciências Humanas**, [S. l.], v. 14, n. 2, 2015. Disponível em: <<https://revistaensinoeducacao.pgscogna.com.br/ensino/article/view/643>>. Acesso em: 30 out. 2023.

¹⁶ ANTUNES, R. L. C. *op. cit.*

¹⁷ BORGES, A. *op. cit.*, p. 5.

¹⁸ ANTUNES, R. L. C. *op. cit.*, p. 21.

¹⁹ *Ibid.*

por exemplo, as *trade unions* conseguiram fixar salários para toda a categoria que representavam²⁰.

Não deve-se enganar, entretanto, e achar que a luta sindical foi fácil: qualquer tipo de conquista das *trade unions* apenas era possível quando havia uma grande mobilização conjunta dos operários. Além disso, conforme destaca Antunes, “à medida que surgiam estas associações sindicais, os patrões, através das demissões, começaram a pressionar e obrigar os operários a renunciar formalmente de participar da vida sindical”²¹.

Ainda assim, é inegável, consoante salienta Antunes²², que os sindicatos foram a primeira tentativa efetiva da organização dos trabalhadores contra a exploração capitalista. Do mesmo modo, destaca De Cândido²³ que os sindicatos surgiram a partir da necessidade de organização das lutas operárias, visando prover mais segurança ao proletário e a proteção de seus interesses comuns.

É nesse contexto, inclusive, a partir das reivindicações dos sindicalistas por condições dignas de trabalho, que surge o Direito do Trabalho.

Dessa maneira, a pressão dos sindicatos fez com que os empregadores, sem outra escolha senão ceder às reivindicações, passassem, ao lado dos governos instituídos, a legislar direitos mínimos aos trabalhadores²⁴. Por esse motivo, ensina Freitas que “o próprio Direito do Trabalho somente pode ser entendido a partir de um nascedouro coletivo de lutas e reivindicações de categorias profissionais”²⁵.

Os sindicatos, ainda que tenham surgido originalmente na Inglaterra, logo se alastraram por todo o mundo junto com o desenvolvimento industrial dos países, em especial, durante o Século XVIII, na França, Alemanha e Estados Unidos. A força sindical empoderava os trabalhadores, que ficavam mais fortes tanto quantitativa quanto qualitativamente²⁶.

Nesse contexto, com a expansão do sindicalismo pelo mundo, outras correntes/tendências surgiram. Consoante leciona Antunes²⁷, além da corrente “clássica” do “*trade-unionismo*”, a primeira tendência que merece destaque é a chamada “revolucionária”. Oriunda da França e da Itália, esta corrente foi precursora do anarquismo, acreditando que a sociedade não se transformaria através de reformas, sendo a greve geral o único instrumento que poderia concretizar a mudança radical na sociedade por eles almejada.

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid.*, p. 19.

²² *Ibid.*

²³ DE CÂNDIDO, M. A. D. *Op. cit.*

²⁴ FREITAS, C. **Direito coletivo do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023.

²⁵ *Ibid.*, p. RB-1.1.

²⁶ ANTUNES, R. L. C. *Op. cit.*

²⁷ *Ibid.*

Além dela, há o chamado sindicalismo anarquista, presente nos países latino-europeus e latino-americanos, que negava a luta política e acreditava que o sindicato seria o responsável pela emancipação da sociedade. Há, ainda, o movimento “reformista”, muito presente principalmente nos Estados Unidos. Esta corrente tem fortes inspirações no “*trade-unionismo*” inglês, buscando simplesmente a melhora das condições de vida dos empregados e negando as tendências revolucionárias das anteriormente mencionadas²⁸.

Outra corrente digna de menção é o chamado “sindicalismo cristão” ou “Doutrina Social da Igreja Católica”, que se orientou especialmente pela encíclica *Rerum Novarum* (1891), do Papa Leão XIII. Esse movimento, prevalecente na Itália, buscava a reforma do capitalismo para que se tornasse um sistema justo e equitativo²⁹.

Além dos tipos apresentados, houve o sindicalismo corporativista, típico da Itália fascista de Mussolini. Essa corrente era caracterizada por uma forte manipulação das massas operárias e a erradicação das verdadeiras lideranças sindicais com ideais opostos aos do governo. Nesse contexto, participavam juntamente do corporativismo patrões e empregados, ainda que estes tenham sido privados da liberdade sindical e dos demais direitos democráticos³⁰.

Por fim, Antunes menciona o sindicalismo comunista, típico da Rússia czarista anterior à Revolução Russa de 1917. O sindicalismo comunista tinha por objetivo tornar os sindicatos instrumentos de instrução das massas operárias, ou, nas palavras do douto autor, “uma escola do governo, uma escola de administração, enfim, uma escola de comunismo”³¹. Dessa maneira, este movimento via os sindicatos como um instrumento para a implantação do comunismo na sociedade.

Nesse sentido, é evidente que o sindicalismo, surgido originalmente na Inglaterra do século XVIII, evoluiu e mudou, assumindo várias “roupagens” diferentes, consoante o ideário e as necessidades do proletariado dos locais nos quais se instalou. No Brasil, não foi diferente e é isto o que será aprofundado a seguir.

2.2 O surgimento e a evolução dos sindicatos no Brasil

Antes de mais nada, importante ressaltar que apenas há a formação de sindicatos quando há classe operária. Nesse sentido, no Brasil até os últimos anos do século XIX não

²⁸ *Ibid.*

²⁹ *Ibid.*

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*, p. 31.

contava com um ambiente propício para o surgimento de núcleos operários. Isto mudou, entretanto, com a abolição da escravidão em 1888 e a consequente substituição do trabalho escravo pelo assalariado³². Somado a isso, houve também o investimento em atividades industriais, para além do negócio agrícola-exportador, e a modificação da economia, com a constituição de um amplo mercado interno. Dessa maneira, surgiu, principalmente no eixo Rio de Janeiro-São Paulo, os primeiros agrupamentos operários e, em seguida, as lutas por seus direitos³³.

Segundo doutrina Antunes³⁴, as primeiras organizações do proletariado brasileiro foram as Sociedades de Socorro e Auxílio Mútuo (1872), que serviam principalmente para auxiliar materialmente os operários nos momentos de maiores dificuldades financeiras. Além dessas, Leite³⁵ destaca a existência de outras Ligas Operárias, mencionando a de Resistência dos Trabalhadores em Madeira (1901), a dos Operários em Couro (1901), a de Resistência das Costureiras (1906). Após a formação das Ligas Operárias, surgiram as Uniões Operárias que passaram a se organizar por ramo de atividade e, por fim, sucederam-se nos sindicatos³⁶.

Nesse contexto, o objetivo dos sindicatos não era diferente daquele perseguido no resto do mundo, mas buscar a conquista dos direitos fundamentais trabalhistas, tais como salários justos e jornadas de trabalho razoáveis. Dessa maneira, em 1858, aconteceu a primeira greve brasileira, na qual os tipógrafos do Rio de Janeiro insurgiram contra suas condições de trabalho e salário. Com sua vitória, mais greves alastraram-se pelo país³⁷.

Uma vez que a Constituição de 1891 era omissa respeito dos sindicatos, o entendimento era que, no bojo da liberdade de associação, eles pudessem organizar-se. Assim, os sindicatos constituíam-se livremente, sendo necessário apenas depositar três exemplares de seu estatuto, da ata de instalação e da lista nominativa dos membros dos órgãos responsáveis pela direção da sociedade no registro de hipotecas do distrito do qual fazia parte. Com esse procedimento, os sindicatos passavam a gozar de personalidade jurídica³⁸.

De Cândido³⁹ explica a importância dos trabalhadores imigrantes europeus, que ajudaram a difundir ideais anarquistas e socialistas nos operários, tendo sido responsáveis por influenciar o início da militância sindical no Brasil, em especial nas regiões que estavam começando a se industrializar.

³² MOLINA, H. *Op. cit.*

³³ ANTUNES, R. *Op. cit.*

³⁴ *Ibid.*

³⁵ LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho [livro eletrônico]**. 15 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

³⁶ ANTUNES, R. *Op. cit.*

³⁷ *Ibid.*

³⁸ BATALHA, W. S. C.; BATALHA, S. M. L. **Sindicatos, sindicalismo**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1994.

³⁹ DE CÂNDIDO, M. A. D. *Op. cit.*

Nesse sentido, Antunes⁴⁰ destaca a influência do anarquismo e do socialismo nesse primeiro momento de formação dos sindicatos no Brasil, dizendo, ainda, que estas influenciaram as duas correntes dominantes da época, que participaram do Primeiro Congresso Operário Brasileiro, em 1906.

A primeira é o anarco-sindicalismo, que negava a importância da luta política, privilegiando a ação direta e a luta dentro da fábrica. Essa era a corrente mais forte à época. Havia também o socialismo reformista, que busca gradativamente transformar a sociedade capitalista, através da organização partidária dos operários e principalmente utilizando-se da luta política⁴¹.

O Congresso serviu de base para a criação da Confederação Operária Brasileira (C.O.B.), em 1908, que reuniu cerca de cinquenta associações de classe dos principais polos operários fabris do Brasil, desde o eixo Rio-São Paulo, até cidades do nordeste como Salvador e Recife⁴².

Durante o período da Primeira Guerra Mundial, para combater a queda dos salários e a crise de produção, foram deflagradas várias greves sucessivamente. A mais famosa foi aquela de 1917, iniciada em uma fábrica de tecidos de São Paulo, que rapidamente se alastrou pelo interior, contabilizando cerca de quarenta e cinco mil operários. A repressão a esta greve foi violenta, levando inclusive a fatalidades⁴³.

Durante a Era Vargas, não apenas houve a formalização legislativa dos direitos trabalhistas, culminando na promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), mas também ocorreu uma maior integração dos sindicatos ao controle estatal. Isso se deu especialmente com a criação do Ministério do Trabalho, em novembro de 1930⁴⁴, que, segundo Antunes, tinha “o nítido objetivo de elaborar uma política sindical visando conter a classe operária dentro dos limites do Estado e formular uma política de conciliação entre o capital e o trabalho”⁴⁵.

Dessa forma, em 1931, foi promulgado o Decreto n.º 19.770, conhecido como a “Lei de Sindicalização”, que definiu o sindicato como um órgão de colaboração e cooperação do Estado. Além disso, este decreto estabeleceu o controle do Ministério do Trabalho sobre os recursos financeiros dos sindicatos, impedindo o uso dos recursos durante as greves. Ademais, proibia o exercício de atividades políticas e ideológicas no interior dos sindicatos, assim como

⁴⁰ ANTUNES, R. *Op. cit.*

⁴¹ *Ibid.*

⁴² MOLINA, H. *Op. cit.*

⁴³ ANTUNES, R. *Op. cit.*

⁴⁴ MOLINA, H. *Op. cit.*

⁴⁵ ANTUNES, R. *Op. cit.*, p. 58 e 59.

a sindicalização dos funcionários públicos, além de ter imposto uma série de outras limitações. Antunes⁴⁶ doutrina, nesse sentido, que o único ponto positivo do decreto foi ter estabelecido a unicidade sindical, isto é, ter garantido a existência de um sindicato único por categoria numa mesma base geográfica.

Molina⁴⁷ destaca, ainda, que a política sindicalista de Vargas era fortemente corporativista, impedindo a articulação entre sindicatos de diferentes categorias profissionais, independentemente de estarem estabelecidos em uma mesma localidade ou de atuarem em um mesmo ramo de atividade econômica.

Antunes⁴⁸ defende que logo após a promulgação da Lei de Sindicalização, os sindicatos negaram-se a seguir as normas oficiais e o movimento grevista foi intenso, mesmo suportando forte repressão, e que, por isso, diversos direitos trabalhistas, como as férias, descanso semanal remunerado, entre outros, foram conquistados ou expandidos para todas as categorias de trabalhadores.

Em 1935, porém, foi decretada a Lei de Segurança Nacional, que proibiu o direito à greve. Assim, durante o período no qual o presidente Getúlio Vargas esteve no poder, conforme doutrinam Batalha e Batalha, os sindicatos se tornaram um “instrumento das autoridades para controlar e dirigir as massas trabalhadoras, através de títeres apresentados como as autênticas lideranças sindicais”⁴⁹.

Nesse contexto, surgem os chamados sindicatos ou sindicalistas *pelegos*, isto é, aqueles que, nas palavras de Molina, “utilizam a estrutura sindical para amortecer a luta de classes, e transforma os aparelhos em anteparo dos conflitos, feitos um acolchoado no lombo dos cavalos para amaciar o atrito e facilitar a montaria do cavaleiro”⁵⁰.

Após o fim do Estado Novo, houve novamente o crescimento do movimento sindical, com a luta pelo fortalecimento e a unidade sindical e a realização de vários Congressos Sindicais⁵¹. Assim, os sindicatos transformaram-se em interlocutores entre os interesses dos trabalhadores e os interesses dos empregadores e do Estado, aumentando a presença do sindicalismo na política nacional⁵².

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ MOLINA, H. *Op. cit.*

⁴⁸ ANTUNES, R. *Op. cit.*

⁴⁹ BATALHA, W. S. C.; BATALHA, S. M. L. *Op. cit.*, p. 41.

⁵⁰ MOLINA, H. *Op. cit.*

⁵¹ ANTUNES, *Op. cit.*

⁵² MOLINA, H. *Op. cit.*

Nas palavras de Antunes⁵³, “foi durante o período de 1945-64 que o movimento operário atingiu sua fase de maior amplitude”. Entretanto, esse cenário se modificou drasticamente com o Golpe Militar de 1964, que instituiu um governo antidemocrático e ditatorial.

Durante o período da ditadura militar, o Estado interveio e tentou controlar com ainda mais avidez os sindicatos. Houve a prisão de lideranças sindicais, assim como a extinção e reformulação das organizações sindicais até então existentes⁵⁴. Nesse momento histórico, os sindicatos perdem sua função precípua de luta política pela garantia e conquista de direitos trabalhistas, passando a exercer um papel mais assistencialista aos trabalhadores⁵⁵.

Mesmo assim, ainda houve tentativas de rebelar-se contra a ditadura militar, como, por exemplo, a greve do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco, em julho de 1968, que contou, inclusive, com a repressão das forças militares, invadindo fábricas e prendendo grevistas⁵⁶. Além disso, necessário mencionar as greves de Contagem. A primeira, em abril de 1968, rendeu a decretação pelo presidente do Brasil à época, Costa e Silva, da extensão do abono salarial de 10% para todos os trabalhadores brasileiros. No entanto, a greve de Contagem de outubro daquele ano teve um desfecho parecido com aquela ocorrida em Osasco⁵⁷.

Outras greves também foram deflagradas nos anos posteriores, todas ocasionadas direta ou indiretamente pelo arrocho salarial vigente na época. Nesse sentido, nas palavras de Antunes, “o movimento sindical e grevista foi o fato mais relevante na conquista da democracia no Brasil”⁵⁸, tendo sido providencial para a retomada democrática no país.

Em 1988, com a promulgação da nova Constituição, encerraram-se algumas discussões antes existentes. A CF/88, a chamada “Constituição Cidadã”, assegurou o princípio da unicidade sindical, assim como conferiu aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais dos trabalhadores das categorias que representam, inclusive administrativa e judicialmente (art. 8º, III, da CF/88⁵⁹). Dessa maneira, aos sindicatos foi concedido um status ou privilégio superior ao das meras associações civis, permitindo até

⁵³ ANTUNES, R. *Op. cit.*, p. 75.

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ MOLINA, H. *Op. cit.*

⁵⁶ ANTUNES, R. *Op. cit.*

⁵⁷ BUONICORE, A. C. O 1968 operário: As greves de Contagem e Osasco, **Paulo Fonteles: memória e legado**, Brasília, mai. 2018. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4439815/mod_resource/content/1/BUONICORE%2C%20Augusto.%20O%201968%20oper%C3%A1rio_%20As%20greves%20de%20Contagem%20e%20Osasco.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2023.

⁵⁸ ANTUNES, R. *Op. cit.*, p. 91.

⁵⁹ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 23 set. 2023.

mesmo a substituição processual dos trabalhadores pelo sindicato, que age em nome do interesse daqueles⁶⁰.

Ademais, além de outras inovações e direitos que a CF/88 assegurou aos sindicatos, um aspecto muito relevante à pesquisa em tela foi a Magna Carta ter garantido a imprescindibilidade dos sindicatos na intermediação de conflitos e negociações coletivas de trabalho, nos termos do art. 8º, VI, da CF/88.

Com a promulgação da Constituição Federal, ainda que não se possa falar sobre uma imutabilidade da questão sindical ou do Direito Coletivo, houve a conquista de uma maior estabilidade na disciplina, o que será melhor tratado a seguir.

2.3 O Direito Coletivo na atualidade

Conforme destaca Bomfim⁶¹, as lutas coletivas dos trabalhadores mudaram as perspectivas da sociedade e criaram condições para que, a partir do início do século XX, fossem incorporados os direitos sociais nas constituições nacionais, permitindo, ainda, o reconhecimento da autonomia do Direito do Trabalho.

O direito a constituir sindicatos é tão importante que foi assegurado na Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, em 1948, em seu art. 23, item 4, o qual diz: “Toda pessoa, todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses”⁶². Dessa forma, inegável admitir a importância dos sindicatos e, da mesma maneira, do Direito Coletivo do Trabalho.

Assim, segundo Bomfim, o Direito Coletivo é “a parte do Direito do Trabalho que trata coletivamente dos conflitos do trabalho e das formas de solução desses mesmos conflitos”, assim como “da organização sindical e da forma de representação coletiva dos interesses da classe profissional e econômica”⁶³.

Delgado, por outro lado, entende o Direito Coletivo como o ramo do Direito do Trabalho que

regula as relações inerentes à chamada autonomia privada coletiva, isto é, relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações obreiras e empregadores diretamente, a par das demais relações surgidas na dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores.⁶⁴

⁶⁰ BATALHA, W. S. C.; BATALHA, S. M. L. *Op. cit.*

⁶¹ BOMFIM, V. **Direito do Trabalho**. 19ª ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2022.

⁶² ONU - Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU**. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 20/11/2023.

⁶³ BOMFIM, V. *Op. cit.*, p. 1309.

⁶⁴ DELGADO, M. G. *Op. cit.*, p. 1529.

Martins define o Direito Coletivo do Trabalho como “o segmento do Direito do Trabalho incumbido de tratar da organização sindical, da negociação coletiva, dos normas coletivas, da representação dos trabalhadores e da greve”⁶⁵.

Por fim, Leite destaca ser o Direito Coletivo aquele que se debruça sobre as “relações coletivas de trabalho, isto é, das relações jurídicas nas quais os seus titulares atuam, em regra, na qualidade de representantes de grupos sociais e econômicos”⁶⁶.

Atualmente, muito se discute sobre a autonomia do Direito Coletivo. A autonomia de uma disciplina diz respeito à existência de um conjunto de regras, princípios e institutos jurídicos que a distingue dos demais ramos jurídicos que lhe sejam próximos ou contrapostos⁶⁷.

Nesse sentido, Bomfim⁶⁸ cita quais são os requisitos para que haja a autonomia de uma área do Direito. São eles o domínio de vasta matéria e a existência de princípios próprios, institutos peculiares, sujeitos e objetos que lhe são particulares, além de vasta legislação. Nessa mesma nota, a autora diz que ao Direito Coletivo apenas faltaria este último para alcançar sua autonomia.

Há, entretanto, quatro teorias ou correntes principais a tratarem sobre a autonomia científica e jurídica do Direito Coletivo no cenário nacional. São elas: a Teoria da Unidade do Direito do Trabalho, a Teoria da Autonomia do Direito Coletivo do Trabalho, a Teoria da Autonomia do Direito Coletivo do Trabalho em Fase de Transição e a Teoria da Autonomia Relativa do Direito Coletivo do Trabalho.

A Teoria da Unidade do Direito do Trabalho entende que o Direito Coletivo do Trabalho não reúne todos os requisitos acima expostos para ser um ramo autônomo do Direito. Em sentido oposto, a Teoria da Autonomia do Direito Coletivo do Trabalho defende o Direito Coletivo possui objeto peculiar, tipo de relação jurídica específica e sujeitos participantes distintos do Direito Individual do Trabalho⁶⁹.

Já a Teoria da Autonomia do Direito Coletivo do Trabalho em Fase de Transição sustenta que o Direito Coletivo ainda faz parte do Direito do Trabalho, uma vez que não possui vasta legislação, mas está em vias de alcançar sua independência científica. Por fim, a Teoria da Autonomia Relativa do Direito Coletivo do Trabalho acredita que o Direito Coletivo preenche os requisitos para ter sua autonomia científica, entretanto, não deve ser

⁶⁵ MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 39ª ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023, p. 1738.

⁶⁶ LEITE, C. H. B. *Op. cit.*, p. 1071.

⁶⁷ DELGADO, M. G. *Op. cit.*

⁶⁸ BOMFIM, V. *Op. cit.*

⁶⁹ FREITAS, C. *Op. cit.*

compreendido sem o Direito Individual, posto que ambos formam conjuntamente o Direito do Trabalho.

Dessa forma, a despeito da discussão da sua autonomia em relação ao Direito Individual do Trabalho, o Direito Coletivo é um ramo das ciências jurídicas dotado de princípios que o regem. Além disso, a principal fonte material do Direito Coletivo são os acordos e convenções coletivas de trabalho, que são espécies do gênero das negociações coletivas de trabalho, objeto do presente estudo, e que serão mais profundamente abordadas nos capítulos seguintes.

Ademais, válido destacar que o principal sujeito do Direito Coletivo são os sindicatos, seja o profissional (dos empregados), seja patronal ou econômico (dos empregadores). Inclusive, tão grande a importância dos sindicatos para o Direito Coletivo do Trabalho, que houve uma época que ele era denominado “Direito Sindical”⁷⁰.

Assim, segundo Delgado⁷¹ e Freitas⁷², as funções do Direito Coletivo dividem-se em gerais e específicas. As gerais são funções teleológicas que aplicam-se ao Direito do Trabalho como um todo, tanto para o Direito Individual, quanto para o Coletivo, ao passo que as funções específicas aplicam-se apenas ao Direito Coletivo, dado suas características únicas e distintivas.

Dessa maneira, a função geral central é a “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica”⁷³, além de visar a modernização e o progresso econômico e social, ao mesmo tempo em que busca a conservação da relação de produção básica da sociedade contemporânea.

Além desta, a primeira função específica evidenciada pelos doutos autores seria a geração de normas jurídicas, função tipicamente exclusiva do Estado, a qual o Direito Coletivo também exerce, através das negociações coletivas, nas quais normatiza os contratos de trabalho das respectivas bases representadas.

Ademais, o Direito Coletivo também tem a função de pacificar conflitos de natureza sociocoletiva, isto é, solucionar as disputas, principalmente entre empregadores e empregados, o que é alcançado principalmente através das negociações coletivas. Além dessas, há outros meios de soluções de conflitos coletivos, tais como, por exemplo, a mediação, arbitragem e a sentença normativa do dissídio coletivo, que é meio exclusivo do Direito Coletivo do Trabalho.

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ DELGADO, M. G. *Op. cit.*

⁷² FREITAS, C. *Op. cit.*

⁷³ DELGADO, M. G. *Op. cit.*, p. 1536.

Há, ainda, a função social e política, visto que é um importante instrumento de democratização social de poder, no âmbito social, e a função econômica, uma vez que confere dinamismo econômico ao Direito do Trabalho, produzindo adequação às particularidades regionais ou históricas da categoria ou da empresa.

Dessa maneira, é evidente a importância do Direito Coletivo para o Direito do Trabalho, assim como para o Direito e para a sociedade como um todo, posto que, até mesmo em sua evolução histórica, busca proteger os trabalhadores e, através da associação em sindicatos, equiparar forças com o empregador, para permitir a solução dos conflitos coletivos de uma forma mais equilibrada.

Por fim, cumpre destacar que com a promulgação da Lei n.º 13.467/2017, que ficou conhecida popularmente como “Lei da Reforma Trabalhista”, muitas normas foram mudadas na CLT, inclusive algumas referentes ao Direito Coletivo e às negociações trabalhistas. Portanto, necessário entender quais foram essas alterações e como elas afetaram esse importante ramo do Direito, o que será estudado no capítulo seguinte.

3 AS ALTERAÇÕES PERTINENTES AO DIREITO COLETIVO INSTITUÍDAS PELA REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017), “a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho”⁷⁴, instituiu diversas modificações no Direito do Trabalho, incluindo e excluindo diversas disposições, tanto em relação ao Direito Coletivo, quanto ao que tange ao Direito Individual e Direito Processual do Trabalho.

Dessa maneira, não seria possível discorrer sobre todas essas mudanças em um único capítulo de um trabalho de conclusão de curso, motivo pelo qual se faz necessário um recorte apenas no que é pertinente ao Direito Coletivo e, mais importante, às negociações coletivas de trabalho.

Desta forma, esse capítulo abordará a introdução dos arts. 611-A e 611-B, na CLT, a disposição de prevalência do negociado sobre o legislado, além de outras mudanças que possam ser pertinentes aos sindicatos e, por conseguinte, influenciarem na análise a ser analisada no último capítulo deste trabalho.

3.1 Conteúdo material das negociações coletivas de trabalho: uma análise sobre os arts. 611-A e 611-B da CLT

Nos termos do *caput* do art. 611 da CLT, convenção coletiva de trabalho é um “acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”⁷⁵. Em sentido similar, o § 1º deste mesmo artigo informa que um acordo coletivo de trabalho é aquele realizado entre um sindicato profissional e uma ou mais empresas nas quais sua categoria profissional tem atuação. Como já anteriormente esclarecido, as convenções e os acordos coletivos são, na verdade, espécies do gênero “negociações coletivas de trabalho”.

Dessa forma, a negociação coletiva é um ajuste formal feito entre o sindicato representante dos trabalhadores e a empresa na qual estes trabalham (acordo coletivo) ou entre

⁷⁴ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 26 set. 2023.

⁷⁵ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 20 set. 2023.

o sindicato profissional e o sindicato patronal (convenção coletiva). Ela é uma fonte de elaboração de normas positivadas, na qual há a criação, modificação ou supressão de condições de trabalho⁷⁶.

Além disso, cabe salientar que a função primária das negociações coletivas de trabalho é a pacificadora, isto é, seu principal objetivo é a composição de conflitos. Ademais, têm função normativa, política, econômica e social, sendo as normas delas resultantes dotadas de caráter obrigacional, que, após a Lei da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), têm aplicação até acima do prescrito em lei. A negociação coletiva desempenha, ainda, o papel de adequação do previsto em lei para a realidade fática dos trabalhadores.

No que tange à função normativa, Da Silva afirma que há considerável consenso doutrinário no sentido de que as negociações coletivas são normas com o propósito de positivação de direitos, seja de maneira autônoma ou por delegação do legislador. Dessa maneira, ele destaca o caráter plurinormativo do Direito do Trabalho, uma vez que possui “variados centros de positivação da norma, não vinculados apenas ao Poder Legislativo”⁷⁷.

Válido ressaltar, também, que, conforme o inciso XXVI do art. 7º da Constituição de 1988, o reconhecimento dos acordos e convenções coletivos de trabalho é um direito dos trabalhadores – e não dos empregadores, como frisa Amado⁷⁸. Destaca-se, ainda, que o *caput* do mencionado artigo menciona este e quaisquer outros direitos que possam melhorar a condição de vida dos trabalhadores. Assim, a negociação coletiva de trabalho é entendida por Delgado e Delgado como “um mecanismo que se ajusta, sem dúvidas, à estrutura e lógica jurídicas do Estado Democrático de Direito”⁷⁹.

Dessa forma, em consonância com o que ensina Amado⁸⁰, fica evidente a importância das negociações coletivas de trabalho, que são reconhecidas historicamente por serem também uma forma da classe trabalhadora conseguir melhores condições de trabalho. Além disso, conforme já mencionado acima, elas também servem para pacificar conflitos e adequar a norma jurídica prevista em lei para a realidade da categoria

Por isso, diversas foram as críticas da doutrina em relação à inserção, pela Reforma Trabalhista, dos artigos 611-A e 611-B à CLT, que trouxeram novos direcionamentos para a

⁷⁶ BOMFIM, V. *Op. cit.*

⁷⁷ DA SILVA, H. B. M. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2 ed. São Paulo: Editora dos Tribunais, 2017, p. 133.

⁷⁸ AMADO, J. L. Negociado x legislado: a experiência e a reforma trabalhista brasileira: algumas notas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 3, p. 138-159, jul./set. 2017. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/115873>>. Acesso em: 20 dez. 2023.

⁷⁹ DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo LTr, 2017, p. 248.

⁸⁰ AMADO, J. L. *Op. cit.*

pactuação de negociações coletivas de trabalho. Segundo esses autores, esses artigos representaram uma involução e uma afronta ao princípio da proibição ao retrocesso social e ao princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (*favor laboratoris*), em especial pela previsão constante do *caput* do art. 611-A, na qual determina a prevalência do negociado sobre o legislado, que será melhor abordada no tópico seguinte.

A Câmara dos Deputados e o Senado Federal, por outro lado, discordam; não à toa, aprovaram o Projeto de Lei n.º 6.787/2016, que foi convertido na Reforma Trabalhista. Segundo o relator do parecer do projeto de lei na Câmara, Deputado Rogério Marinho, a CLT sofreu desgastes desde sua outorga e, portanto, precisava ser modernizada. Assim, segundo o voto do deputado, a Reforma Trabalhista visava “trazer as leis trabalhistas para o mundo real, sem esquecer dos seus direitos básicos e das suas conquistas históricas que, por sua importância, estão inseridos no artigo 7º da Constituição da República”⁸¹.

Dessa maneira, ele entendeu que a CLT deveria garantir os direitos dos trabalhadores formais, informais e dos desempregados, defendendo que, até o momento, a CLT apenas protegia os interesses dos primeiros. Nesse sentido, manifestou-se: “Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia, sem comprometer os direitos tão duramente alcançados pela classe trabalhadora”⁸².

Em igual entendimento, o relator do parecer do projeto de lei no Senado, Senador Ricardo Ferraço, mais de uma vez durante seu voto frisou que o objeto da Reforma Trabalhista era a “flexibilização com proteção”⁸³. Assim como entendeu o relator na Câmara, o Senador Ferraço sustentou que a Reforma Trabalhista seria uma reforma para beneficiar toda a sociedade, tanto aqueles que possuíam emprego formal, quanto todos os demais que não se incluem neste grupo.

Com isso em mente, temos que os artigos mais importantes para este trabalho de conclusão de curso, que traduzem-se como questões-chave para o entendimento do tema aqui

⁸¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão Especial Destinada a Proferir Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que "altera o Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências"**. Relator: Deputado Rogério Marinho. Brasília, 2017, p. 18. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=154496>. Acesso em: 15 jan. 2024.

⁸² *Ibid.*, p. 20.

⁸³ BRASIL. Senado Federal. **Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Relator: Senador Ricardo Ferraço. Brasília, 2017. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&disposition=inline>>. Acesso em: 23 jan. 2024.

proposto, são os arts. 611-A e 611-B, conforme já mencionado. Dessa forma, faz-se necessária a análise de seu conteúdo. Na íntegra, esta é sua redação:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.⁸⁴

Percebe-se, após a leitura dos artigos, que o art. 611-A destaca um rol meramente exemplificativo de assuntos os quais podem ser objeto de negociações coletivas de trabalho, ao passo que o art. 611-B expõe um rol taxativo de direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos através das negociações coletivas. Dessa maneira, entende-se que quaisquer direitos que não estejam previstos nos incisos do art. 611-B podem, em tese, ser objeto de negociação coletiva de trabalho, inclusive podendo ser diminuídos ou eliminados.

Por esse motivo, houve duras críticas à inserção desses artigos, em especial pelo fato de o rol do art. 611-B ser *numerus clausus*, possibilitando a supressão e/ou redução de qualquer direito trabalhista nele não previsto. Dessa forma, parte da doutrina entende que os

⁸⁴ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 20 set. 2023.

limites previstos são insuficientes e colaboram para a precarização e relativização dos direitos dos trabalhadores, atentando contra o princípio da vedação do retrocesso social⁸⁵.

O princípio da vedação do retrocesso social é um princípio considerado núcleo essencial dos direitos dos trabalhadores. Este princípio proíbe que, após alcançado certo patamar de desenvolvimento ou após conquistados certos direitos, retroceda-se à situação anterior, que é menos benéfica à sociedade. No entendimento de Cabral e Carneiro, o princípio da vedação do retrocesso social “caminha em consonância com o princípio da segurança jurídica, ao passo que garante, outrossim, a proteção a direitos fundamentais, constituindo empecilhos ao legislador infraconstitucional que intente suprimir ou tolher direito já existente”⁸⁶.

Assim, os citados autores defendem que a permissividade fomentada pelos arts. 611-A e 611-B, além de ameaçar a violação do princípio da vedação do retrocesso social, também desperta grande insegurança jurídica, permitindo a relativização de direitos já conquistados pelos trabalhadores⁸⁷. No mesmo sentido, Delgado e Delgado⁸⁸ defendem a necessidade de interpretação restritiva dos direitos negociáveis, ao passo em que Monteiro, ao analisar o projeto de lei que deu origem à Lei n.º 13.467/2017, afirmou que ela seria uma “traição histórica”⁸⁹.

Nessa perspectiva, Martinez⁹⁰ destaca que muitos direitos que não poderiam ser de qualquer forma suprimidos por negociação coletiva não estão constantes no rol do art. 611-B, como, por exemplo, o direito de acesso à justiça, direitos da personalidade, direito à democracia, a dignidade da pessoa humana, direito à liberdade de crença e direito ao pluralismo jurídico. O autor também destaca como não podem ser objeto de negociações coletivas assuntos alheios ao Direito do Trabalho.

Do mesmo modo, Da Silva⁹¹ orienta que a leitura do termo “exclusivamente”, presente no *caput* do art. 611-B deve ser lido como uma previsão de que o rol previsto no artigo é uma prioridade de vedação, admitindo-se outras restrições. Segundo o autor, a

⁸⁵ CABRAL, V. C. R. S.; CARNEIRO, L. A. As reformas trabalhistas à luz da vedação ao retrocesso: uma análise ao parágrafo único do art. 611-b da consolidação das leis do trabalho. **Revista Foco** (Interdisciplinary Studies Journal), Curitiba/PR, v. 16, n. 6, p. 1-21, 2023. DOI: 10.54751/revistafoco.v16n6-008. Disponível em: <<https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/2110>>. Acesso em: 12 set. 2023.

⁸⁶ *Ibid.*, p. 7.

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Op. cit.*

⁸⁹ MONTEIRO, C. M. A Reforma Trabalhista e o retrocesso social. **Revista Científica Faculdades do Saber**, Mogi Guaçu/SP, v. 2, n. 3, p. 185-203, 2017, p. 193. Disponível em: <<https://rfs.emnuvens.com.br/rfs/article/view/27>>. Acesso em 31 dez. 2023.

⁹⁰ MARTINEZ, L. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou**: CLT comparada e comentada [livro eletrônico]. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

⁹¹ DA SILVA, H. B. M. *Op. cit.*

interpretação de que o rol previsto no artigo seria taxativo é ousada e desprovida de base científica, afirmando ainda que “a redação do dispositivo parece ter sido feita às pressas, copiando o art. 7º da CF, sem refletir a existência de outros fundamentos jurídicos e legais que inibem a negociação sindical”⁹².

Assim, Delgado e Delgado⁹³ destacam que o conjunto normativo formado por princípios e regras jurídicas do trabalho superiores não podem ser ignorados na interpretação e aculturação do conteúdo dos arts. 611-A e 611-B. Esse conjunto normativo é, então, composto por princípios e direitos humanos constantes na ordem interna dos mais diversos ramos do Direito, em especial, o Constitucional, bem como por normas do Direito Internacional, como tratados da OIT dos quais o Brasil é signatário.

Os relatores do projeto no Congresso Nacional, entretanto, defenderam a constitucionalidade da Reforma. Conforme advoga Ferraço⁹⁴, o constituinte deu elevado valor à negociação coletiva de trabalho, privilegiando a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas. O Senador, porém, entende que com o passar do tempo e, em especial, com a atuação judiciária, houve o desprezo a esse interesse firmado na Constituição, causando elevada insegurança jurídica.

Ainda assim, Cabral e Carneiro⁹⁵ defendem a inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 611-B, que define que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho (previstas inciso XVII do art. 611-B), podendo, então, ser objeto de redução ou supressão. Os autores entendem que essa disposição afronta a previsão de que, por meio dessas normas, garanta-se a redução dos riscos inerentes ao trabalho, constante no art. 7º, XXII, da CF/88. Segundo eles, a duração do trabalho e intervalos são indissociáveis da saúde, higiene e segurança do trabalho, além de a possível supressão ou redução desses aumentar potencialmente o risco de acidentes de trabalho.

Compartilhando do ponto de vista dos autos, Delgado e Delgado apontam que este parágrafo único promoveu “alargamento extremado dos poderes da negociação coletiva trabalhista”⁹⁶, possibilitando a deterioração das condições ambientais e contratuais de trabalho. Dessa forma, os autores também acreditam que esse dispositivo erige-se em arripio às normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

⁹² *Ibid.*, p. 143.

⁹³ DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Op. cit.*

⁹⁴ BRASIL. Senado Federal. *Op. cit.*

⁹⁵ CABRAL, V. C. R. S.; CARNEIRO, L. A. *Op. cit.*

⁹⁶ DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Op. cit.*, p. 270.

No entendimento de Da Silva⁹⁷, essa disposição foi uma resposta do legislador à Súmula 437 do TST, que dispunha que seria inválida a cláusula de negociação coletiva de trabalho que reduzisse o intervalo para refeição e descanso, em jornadas de 6 horas, para menos de uma hora. Segundo a súmula, essa matéria era infensa à negociação coletiva porque “constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988)”⁹⁸.

Esse entendimento parece ser confirmado ao ler os pareceres da Câmara e do Senado. Em mais de uma ocasião, os parlamentares criticam a intervenção judicial na seara da autonomia coletiva, o que foi chamado de “populismo judicial”. Em relação ao intervalo em comento, Ferrazo discorre:

Alguns exemplos são simbólicos. A jurisprudência atualmente veda a redução do intervalo de almoço mesmo que acordo ou convenção coletiva, com representação dos sindicatos, tenha acertado o arranjo. Isso afeta a mãe que quer sair mais cedo do trabalho para ficar com os filhos, ou o trabalhador que quer perder menos tempo no trânsito. É incompreensível alegar que se trata de direito indisponível, cuja negociação seria a própria “derrogação do direito do trabalho”, para usar alguns dos argumentos apresentados neste Congresso Nacional contra a proposta em tela.⁹⁹

Talvez por este motivo que o § 1º do art. 611-A reitere o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, já previsto no § 3º do art. 8º da CLT, buscando reduzir a intervenção da Justiça do Trabalho no exame das negociações coletivas de trabalho. Dessa forma, a Justiça do Trabalho fica adstrita a examinar apenas a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, conforme previsto no art. 104 do Código Civil, quais sejam: agente capaz, objeto lícito, possível e determinado ou determinável e a forma prescrita ou não proibida por lei.

Da Silva¹⁰⁰ entende que esse é um caso no qual uma lei ordinária tenta forçar a aplicação de um princípio não antes observado no comportamento social, o que, segundo ele, pode levar o princípio a cair em descrédito ou ter efeito inverso ao esperado. Nas palavras de Amado, tenta-se instituir uma “Justiça do Trabalho minimalista”; ele inclusive questiona se, com a Reforma, não se passará do “ativismo judicial” ao “passivismo judicial”. Nesse sentido, o autor discorre:

O Direito do Trabalho dos nossos dois países [Brasil e Portugal] sempre combinou, cremos, a promoção da autonomia coletiva com a existência de legislação forte, de

⁹⁷ DA SILVA, H. B. M. *Op. cit.*

⁹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 437**. Brasília. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>>. Acesso em: 01 jan. 2024.

⁹⁹ BRASIL. Senado Federal. *Op. cit.*, p. 33.

¹⁰⁰ DA SILVA, H. B. M. *Op. cit.*

caráter imperativo, e com uma atitude vigilante e enérgica dos tribunais do trabalho. Empobrecer o papel interpretativo e criativo dos tribunais e apelar, nesta sede, para um ‘princípio de intervenção mínima’ não corresponde, na nossa opinião, ao código genético e à função primacial deste ramo do ordenamento jurídico.¹⁰¹

Assim, percebe-se quão profundas são as alterações geradas pela Reforma Trabalhista. Entretanto, ainda há mais o que se debater, principalmente no que tange à interpretação conjunta dos §§ 2º e 4º do art. 611-A.

Conforme Da Silva¹⁰², antes da Reforma Trabalhista, havia certas correntes doutrinárias que entendiam que o desfalque trabalhista, isto é, a perda de um direito pelo trabalhador, deveria necessariamente contar com uma contrapartida, algum benefício ao empregado. O § 2º, no entanto, inabilita completamente esse entendimento. Isto porque este parágrafo expõe categoricamente que a ausência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em negociação coletiva não pode ensejar sua nulidade, posto não caracteriza um vício do negócio jurídico.

A única exceção é prevista no parágrafo seguinte, que dispõe que quando houver cláusula para a redução de salário ou jornada, deve a negociação coletiva prever a proteção dos trabalhadores, durante sua vigência, contra dispensa imotivada. Segundo Da Silva¹⁰³, o único defeito do dispositivo é não prever teto para a redução de salário ou jornada, nem prazo de duração para a cláusula.

Conforme destaca Amado¹⁰⁴, contudo, é bastante sintomático que, apesar do § 2º prever a desnecessidade de uma contrapartida expressa para desfalques trabalhistas, o § 4º determine que, quando for anulada cláusula de negociação coletiva que possuir cláusula compensatória, esta também deve ser anulada, sem repetição do indébito. Nesse caso, o autor leva a crer que a Reforma Trabalhista tem um viés muito mais benéfico ao empregador, desamparando o empregado.

Por fim, Da Silva destacou que a previsão constante no § 5º do art. 611-A, acerca da necessidade de os sindicatos signatários participarem como litisconsortes passivos necessários na ação anulatória de cláusula de negociação coletiva, além de ser uma espécie anômala e até inadequada de litisconsorte necessário, é “uma estratégia bem pensada para minar a resistência, demovendo-o [o trabalhador] da ideia, ou até mesmo para colocar seu sindicato contra ele próprio”¹⁰⁵.

¹⁰¹ AMADO, J. L. *Op. cit.*, p. 157.

¹⁰² DA SILVA, H. B. M. *Op. cit.*

¹⁰³ DA SILVA, H. B. M. *Op. cit.*

¹⁰⁴ AMADO, J. L. *Op. cit.*

¹⁰⁵ DA SILVA, H. B. M. *Op. cit.*, p. 135.

A alteração que talvez seja mais relevante e que mais causou preocupação na doutrina, entretanto, foi a disposição do *caput* do art. 611-A de que o negociado em convenção ou acordo coletivo de trabalho prevaleceria sobre o conteúdo da lei. Por isso, esse assunto será melhor pormenorizadamente a seguir.

3.2. A prevalência do negociado sobre o legislado

Conforme já dito acima, as negociações coletivas servem primordialmente para, além de adaptar o previsto em lei à realidade dos trabalhadores, melhorar a condições de trabalho dos empregados. Nesse sentido, até a Reforma Trabalhista, quando o previsto em lei ia de encontro ao acordado por meio de uma negociação coletiva de trabalho, a maior parte da doutrina se afiliava ao entendimento de que deveria haver a aplicação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (*favor laboratoris*), no qual haveria de prevalecer sempre a norma mais favorável, fosse ela a lei, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho¹⁰⁶.

Assim, havia a aplicação do princípio da imperatividade mínima das normas juslaborais, que se relacionava com o princípio do *favor laboratoris*. Dessa forma, o conteúdo negociado apenas poderia afastar o regime legal quando a alteração por ele gerada se processasse *in melius* – e nunca *in pejus* – ao trabalhador. Nessa conjuntura, a norma legal era o patamar mínimo de direitos disponíveis ao trabalhador, apenas sendo possível aumentá-los, nunca diminuí-los¹⁰⁷.

Nada obstante, com a Reforma Trabalhista e a previsão do *caput* do art. 611-A da CLT, isso mudou, havendo, em todos os casos, exceto naqueles previstos nos incisos do art. 611-B, a aplicação do conteúdo da negociação ao invés da lei, independentemente de seu conteúdo ser mais ou menos favorável ao empregado.

Dessa maneira, destaca Amado¹⁰⁸ que, com a Reforma Trabalhista, o Direito do Trabalho brasileiro passa a adotar um caráter convênio-dispositivo ou coletivo-dispositivo das normas legais, ou seja, as normas podem ser naturalmente suplantadas pelas disposições negociais. As normas imperativas tornam-se, então, uma exceção, sendo apenas aquelas previstas no art. 611-B.

¹⁰⁶ AMADO, J. L. *Op. cit.*

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ *Ibid.*

Apesar de serem assuntos muito próximos e intrinsecamente relacionados, não será abordado novamente a questão da pertinência do rol de matérias negociáveis e não negociáveis, uma vez que isso já foi tratado anteriormente no tópico anterior. Será discutido, então, a prevalência do negociado sobre o legislado nas matérias em que isso é possível.

Inicialmente, válido destacar que há várias críticas a essa disposição. Em conjunto com as demais alterações postas pela Reforma Trabalhista, a maior parte da doutrina entende que o Brasil está se encaminhando para a flexibilização de direitos e precarização do trabalho, sendo a prevalência do negociado sobre o legislado o ponto alto desse processo de vulnerabilização do trabalhador¹⁰⁹¹¹⁰¹¹¹¹¹²¹¹³.

Segundo Delgado e Delgado¹¹⁴, as negociações coletivas tais como estão postas após a Reforma Trabalhista, não mais exercem seu papel clássico de democratização, aperfeiçoamento e elevação das condições de trabalho, mas tornam-se um “mecanismo de rebaixamento das condições de vida e trabalho da pessoa humana trabalhadora”, estando, portanto, desfiguradas e distantes dos objetivos do Direito Coletivo do Trabalho.

Destacando a periculosidade dessa disposição legal, os doutos autores afirmaram:

Com a prevalência do negociado sobre o legislado (caput do art. 611-A da CLT), a Lei n. 13.467/2017 autoriza a supressão ou atenuação, pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social.¹¹⁵

No mesmo sentido, Santos e Silveira¹¹⁶ entendem que a prevalência do negociado sobre o legislado, ao mesmo tempo em que garantiu grande autonomia e poder aos sindicatos profissionais, também representou o retorno à época em que o poder econômico era o mais importante na relação empregatícia. Além disso, na opinião dos autores, esse preceito possibilita certa insegurança jurídica, ferindo, ainda, o princípio da proteção, basilar no Direito do Trabalho, e desrespeitando previsões constitucionais.

¹⁰⁹ AMADO, J. L. *Op. cit.*

¹¹⁰ DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Op. cit.*

¹¹¹ MONTEIRO, C. M. *Op. cit.*

¹¹² CABRAL, V. C. R. S.; CARNEIRO, L. A. *Op. cit.*

¹¹³ SOUZA, P. V. N. C. S.; MORAES FILHO, M. A. P. Direito Coletivo do Trabalho e os Reflexos da Reforma Trabalhista. **Revista Argumentum** - Argumentum Journal Of Law, Marília/SP, v. 21, n. 3, p. 1299-1319, Set.-Dez. 2020. eISSN 2359-6889. Disponível em: <<http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/1172>>. Acesso em: 23 dez. 2023.

¹¹⁴ DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Op. cit.*, p. 252.

¹¹⁵ *Ibid.*, p. 254.

¹¹⁶ SANTOS, S. A.; SILVEIRA, S. S. O retrocesso do direito coletivo do trabalho em razão da Reforma Trabalhista feita pela Lei 13.467/17. **Anais do IV Congresso Internacional da Rede Ibero-americana de Pesquisa em Seguridade Social**, Ribeirão Preto/SP, p. 426-440, nov/2022. Disponível em: <<https://revistas.unaerp.br/rede/article/view/2910/2108>>. Acesso em: 12 set. 2023.

O receio da doutrina trabalhista, dessa forma, é que a Reforma Trabalhista acabe por desamparar o trabalhador, transformando seus direitos em capital de negociação pelos sujeitos das negociações coletivas¹¹⁷, e destituindo-se de seus direitos mínimos¹¹⁸. Assim, ainda que a Reforma Trabalhista possa ter, em tese, objetivado modernizar e apresentar avanços no Direito do Trabalho, é evidente que isso não pode ser feito às custas dos direitos dos trabalhadores.

Nesse sentido, manifestam-se Souza e Moraes Filho:

Há ainda os que defendem a desregulamentação das normas trabalhistas, acreditando que representaria um avanço, ou seja, uma adaptação ao sistema capitalista globalizado. Porém, este argumento se mostra falido, pois do ponto de vista histórico representa um retrocesso, na medida em que dispõe sobre a não aplicação da CLT em face de acordos quanto a direitos trabalhistas, que foram duramente conquistados pelos trabalhadores ao longo do tempo.¹¹⁹

Os relatores dos pareceres sobre o projeto de lei que originou a Reforma, entretanto, discordam. Conforme defendido pelo Deputado Marinho¹²⁰, a prevalência do negociado sobre o legislado é fundamental, pois busca aproximar o Direito aplicado àqueles trabalhadores à sua realidade. Além disso, ele entende que a hipossuficiência dos sindicatos, defendida por grande parte da doutrina, na verdade, não se verifica na realidade.

Em sentido similar se manifesta o Senador Ferraço, o qual afirma:

Permitir a prevalência do negociado sobre o legislado é permitir que se estipulem contratos mais eficientes, mutuamente benéficos para empregados e empregadores, com óbvios ganhos para a produtividade. Segundo o jargão dos economistas, trata-se de permitir que os contratos sejam “Pareto eficientes”. Isto é, que se alcancem condições em que o ganho de uma parte não significa perda de outra parte, com a ocorrência de ganhos recíprocos.¹²¹

Por isso, a questão — que será devidamente analisada no capítulo seguinte — é averiguar se, no mundo dos fatos, verifica-se o depauperamento dos direitos dos trabalhadores. Isso porque, somado às preocupações doutrinárias acima expostas, teme-se, ainda, a atuação dos chamados sindicatos pelegos, que, pelas mais variadas razões, ao ter maior poder, através das negociações coletivas, comprometem os direitos dos trabalhadores em troca de algum benefício próprio, não representando a própria classe, como já aconteceu no passado¹²². Assim, Souza e Moraes Filho expressaram seu receio de que “o sindicato vire uma instituição que apenas ratifique os desejos da empresa, sem levar em conta o lado do trabalhador”¹²³.

¹¹⁷ AMADO, J. L. *Op. cit.*

¹¹⁸ SOUZA, P. V. N. C. S.; MORAES FILHO, M. A. P. *Op. cit.*

¹¹⁹ *Ibid.*, p. 1317.

¹²⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Op. cit.*

¹²¹ BRASIL. Senado Federal. *Op. cit.*, p. 34.

¹²² SANTOS, S. A.; SILVEIRA, S. S. *Op. cit.*

¹²³ SOUZA, P. V. N. C. S.; MORAES FILHO, M. A. P. *Op. cit.*, p. 1314.

Em similar perspectiva, Delgado e Delgado discorrem:

Em segundo lugar, o novo diploma jurídico instiga o sindicalismo a se tornar potencial adversário dos trabalhadores, podendo suprimir ou atenuar, por meio da negociação coletiva trabalhista, largo número de direitos imperativamente fixados na ordem jurídica heterônoma estatal (arts. 611-A da CLT, por exemplo, conforme redação imposta pela Lei n. 13.467/2017).¹²⁴

Soma-se isso ao fato de que, conforme a previsão do § 1º do art. 611-A, a intervenção da Justiça do Trabalho na análise da validade das cláusulas de negociações coletivas deve ser mínima, fica evidente a vulnerabilidade do empregado. Monteiro¹²⁵ destaca que a partir dessa disposição, não pode mais o judiciário declarar nula ou abusiva cláusula de negociação coletiva de trabalho por contrariar princípios clássicos do Direito do Trabalho, como o princípio *in dubio pro operário* (do latim, “em caso de dúvida, deve-se beneficiar o empregado”), por exemplo.

Além disso, Delgado e Delgado¹²⁶ acreditam que o princípio da equivalência entre os contratantes coletivos possa estar ameaçado, desequilibrando os polos da negociação e colocando o trabalhador numa posição ainda mais hipossuficiente. Isso se deve ao fato que algumas das alterações da Reforma Trabalhista também colocaram o sindicato em uma posição mais enfraquecida¹²⁷, por diversos fatores que se apresentam como de grande importância para esta pesquisa e que serão melhor abordados no a seguir.

3.3. As principais alterações referentes aos sindicatos

Conforme disposição do art. 8º, VI, da CF, os sindicatos são entes necessários nas negociações coletivas de trabalho, como representantes e defensores dos interesses dos trabalhadores. Assim, faz-se necessário saber sobre as demais alterações relevantes no que tange aos sindicatos profissionais, uma vez que qualquer mudança significativa na sua estrutura pode influenciar nas negociações coletivas. Por isso, discorrer-se-á brevemente a seguir sobre as principais alterações referentes aos sindicatos.

A primeira e talvez mais importante alteração foi em relação à contribuição sindical. A contribuição sindical, que também já foi chamado de imposto sindical, consiste em um valor que era recolhido anualmente e de maneira compulsória de todos os trabalhadores

¹²⁴ DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Op. cit.*, p. 46.

¹²⁵ MONTEIRO, C. M. *Op. cit.*

¹²⁶ DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Op. cit.*

¹²⁷ *Ibid.*

vinculados a uma categoria, fossem eles ou não sindicalizados. Com a Reforma Trabalhista, entretanto, a obrigatoriedade da contribuição sindical foi extinta.

Após o advento da Lei n.º 13.467/2017, com a nova redação dos arts. 578 e 579 da CLT, o recolhimento da contribuição sindical ficou restrito aos trabalhadores que prévia e expressamente autorizarem tal pagamento. Essa disposição causou grande alvoroço na doutrina e nos sindicalistas, que acreditavam que, após essa mudança, o custeio das entidades sindicais seria substancialmente afetado, o que poderia enfraquecer as organizações¹²⁸.

No entanto, Marinho entendeu que para o sucesso da Reforma, seria necessária uma reformulação da estrutura sindical brasileira, fortalecendo-a e, ao mesmo tempo, combatendo o que ele chamou de “sindicatos de fachada”¹²⁹, o que só poderia ser alcançado através da transformação da contribuição sindical é uma contribuição optativa. Assim, o Deputado defende que os sindicatos, para receberem a contribuição, não mais poderão ficar inertes, o que fortalecerá o sistema sindical.

Nesse sentido, em 29 de junho de 2018, ao julgar a ADI n.º 5.794/DF, o Plenário do STF, por maioria dos votos, entendeu pela constitucionalidade da nova redação dos artigos. Os doutos ministros entenderam não haver previsão na CF impondo a obrigatoriedade da contribuição sindical, nem tampouco que tal disposição implicaria na violação do princípio da proibição do retrocesso social ou dos direitos básicos de proteção ao trabalhador. Consideraram, ainda, que os sindicatos possuem várias outras formas de custeio e que a “autocontenção judicial requer o respeito à escolha democrática do legislador”¹³⁰. Assim, as Ações Diretas de Inconstitucionalidade foram julgadas improcedentes, ao passo em que a Ação Declaratória de Constitucionalidade teve sua procedência reconhecida.

No entanto, Delgado e Delgado¹³¹ destacam que apenas sindicatos muito bem estruturados, de categorias profissionais muito bem organizadas conseguem manter-se apenas com as contribuições voluntárias, comuns a outros tipos de associação. Os autores também criticaram a ausência de previsão de período de transição, com o mero abrupto desaparecimento da obrigatoriedade da contribuição.

Mais recentemente, privilegiando o preceito da prevalência do negociado sobre o legislado, o STF entendeu que a obrigatoriedade do recolhimento da contribuição sindical pode ser instituída para toda uma categoria através de negociação coletiva, mesmo sem

¹²⁸ *Ibid.*

¹²⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Op. cit.*, p. 28.

¹³⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI n.º 5.794/DF**. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, DF, 26 de junho de 2018. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749631162>>. Acesso em: 05 jan. 2024.

¹³¹ DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Op. cit.*

expressa e prévia autorização individual dos trabalhadores. Assim, em 12 de setembro de 2023, foi firmado o Tema n.º 935, cuja tese dispõe o seguinte: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”¹³².

Essa decisão mostra como a prevalência do negociado sobre o legislado está sendo assimilada pelo Judiciário brasileiro, inclusive nas esferas de mais alta hierarquia judicial, como o STF. Além disso, a decisão busca, conforme o voto do relator Ministro Gilmar Mendes, assegurar a liberdade de associação e a existência do próprio sistema sindicalista, para que assim seja viabilizada a realização de negociações coletivas, posto que estas são custeadas principalmente pela contribuição sindical¹³³.

As alterações relacionadas aos sindicatos, contudo, não se limitam à facultatividade da contribuição sindical. O art. 477, § 1º, da CLT, por exemplo, simplificou o processo rescisório, desobrigando as partes a homologarem o termo de rescisão junto ao órgão competente ou com a assistência do sindicato. No entendimento de Monteiro¹³⁴, ao retirar a participação do sindicato em situações nas quais ele é imprescindível, como no caso em comento, a Reforma Trabalhista buscou aniquilar os sindicatos. De maneira similar, Delgado e Delgado¹³⁵ acreditam que a mudança, ainda que represente uma simplificação, se dá em sentido contrário ao interesse do trabalhador, eliminando a assistência sindical e/ou administrativa no momento de sua dispensa.

Além disso, a Reforma, ao acrescentar o § 5º ao art. 59 da CLT, eliminou a necessidade da participação do sindicato, via negociação coletiva de trabalho, na instituição de bancos de hora para a compensação de horas extras trabalhadas pelo empregado. O banco de horas pode, agora, também ser pactuado por acordo individual escrito, estipulando-se o período de compensação máximo de seis meses. Souza e Moraes Filho¹³⁶ apontam que essa medida enfraquece os sindicatos e debilita os trabalhadores, que não terão força para negar o pedido de seus empregadores, por medo de serem dispensados.

¹³² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema n.º 935**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF. Disponível em:

<<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5112803&numeroProcesso=1018459&classeProcesso=ARE&numeroTema=935>>. Acesso em: 05 jan. 2024.

¹³³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Emb. Dec. no Are nº 1.018.459**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF, 12 de setembro de 2023. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15362406015&ext=.pdf>>. Acesso em: 05 jan. 2024.

¹³⁴ MONTEIRO, C. M. *Op. Cit.*

¹³⁵ DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Op. cit.*

¹³⁶ SOUZA, P. V. N. C. S.; MORAES FILHO, M. A. P. *Op. cit.*

Já Delgado e Delgado¹³⁷ destacam que tal disposição pode contrariar o previsto no art. 7º, XIII, da CF¹³⁸, que determina que a compensação de horários e redução de jornada seria facultada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Segundo os autores, essa prescrição apenas poderia ser alterada caso houvesse a aplicação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, o que não aconteceu.

É válida, ainda, a menção ao “Título VI-A – Da representação dos empregados”, que foi acrescido à CLT com a Reforma Trabalhista, iniciando a parte de Direito Coletivo no mencionado diploma legal. Esse título criou a figura da Comissão de Representação dos Empregados, uma organização interna em empresas com mais de duzentos empregados. A representação intraempresarial do trabalhador já era prevista na CF, em seu art. 11, mas ainda não havia sido regulamentada por lei. Ainda que não seja o objetivo do presente trabalho de conclusão de curso alongar-se sobre as Comissões de Representação dos Empregados, é sem dúvida importante mencionar que estas jamais substituirão os sindicatos, dada a importância de caráter constitucional destes últimos, assim como as atribuições diversas das duas organizações de representação do trabalhador.

Por fim, ainda que não se tratem dos sindicatos em si, imperioso mencionar as alterações no §3º do art. 614 e no art. 620, ambos da CLT, que, segundo Delgado e Delgado¹³⁹, instituíram três normas jurídicas distintas, mas igualmente prejudiciais ao trabalhador, todas relacionadas às negociações coletivas de trabalho.

Em relação ao § 3º do art. 614 da CLT, houve uma pequena adição em sua redação, que vedou a ultratividade das negociações coletivas de trabalho. Assim, a um só tempo, há a proibição de que negociações coletivas de trabalho possuam vigência superior a dois anos e a vedação à ultratividade desses documentos.

Anteriormente à Reforma Trabalhista, havia o entendimento, sumulado pelo TST através da Súmula n.º 277, de 2012, que permitia a ultratividade das normas coletivas de trabalho, determinando que sua modificação ou supressão apenas poderia se dar através de outra negociação¹⁴⁰. Com essa súmula, que teve sua aplicação suspensa em 2022, por força de

¹³⁷ DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Op. cit.*

¹³⁸ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...]

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 23 set. 2023.

¹³⁹ DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Op. cit.*

¹⁴⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 277**. Brasília, DF. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>>. Acesso em: 05 jan. 2024.

medida cautelar deferida pelo STF nos autos da ADPF n.º 323/DF, as condições de trabalho alcançadas por negociação coletiva de trabalho passavam a integrar o contrato de trabalho dos empregados, a menos que houvesse nova negociação sobre o assunto.

Após a Lei n.º 13.467/2017, entretanto, esta ultratividade, conhecida como ultratividade provisória ou ultratividade relativa, não é mais admitida de forma alguma para acordos e convenções coletivas. Para Delgado e Delgado, sua extinção representa grande insegurança jurídica, porque ela era condição indispensável para assegurar o princípio da equivalência entre os contratantes coletivos. Nesse sentido, os autores discorrem:

Prestigiar um critério interpretativo mediante o qual, em um único dia, dezenas de cláusulas e direitos inerentes a certo ACT ou CCT desapareceriam da regência normativa das categorias e dos contratos de trabalho, abrindo-se dramático limbo jurídico nesse segmento socioeconômico e profissional, consiste em desequilibrar, demasiadamente, de maneira manifestamente desproporcional, a balança de poder entre o sindicato de trabalhadores e a respectiva empresa empregadora ou a correspondente categoria econômica. [...] ¹⁴¹

Assim, com a nova redação do § 3º do art. 614 da CLT, após o prazo de vigência de dois anos da negociação coletiva de trabalho, esta sai do mundo jurídico definitivamente, sem mais poder regular as condições de trabalho, criando, como bem dito por Delgado e Delgado, um “dramático limbo jurídico” muito prejudicial ao trabalho.

Além disso, no que tange ao art. 620, há, mais uma vez, a supressão do princípio da norma mais favorável. O artigo trata sobre a hierarquia das normas negociais coletivas e, em sua redação anterior à Reforma Trabalhista, dispunha que a convenção coletiva de trabalho apenas prevaleceria sobre os acordos coletivos quando o conteúdo daqueles fosse mais benéfico. Com a Lei n.º 13.467/2017, no entanto, sempre haverá a prevalência do acordo sobre a convenção coletiva.

Esta questão pode ser controvertida porque, diferentemente de como acontece com o Direito Comum, o Direito do Trabalho é mais flexível e voltado para a proteção do trabalhador; dessa forma, quando há um conflito na aplicação das normas do Direito do Trabalho, a questão tende a ser mais complexa. Assim, há duas teorias usadas para executar o critério hierárquico prevalecente neste ramo do Direito. São elas a teoria da acumulação (ou da atomização) e do conglobamento, sendo esta última subdividida nas correntes do conglobamento mitigado e do conglobamento puro ¹⁴².

Ainda que ambas as teorias busquem encontrar qual seria a norma mais benéfica ao trabalhador, elas utilizam-se de abordagens diferentes para tal. A teoria da acumulação propõe

¹⁴¹ DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Op. cit.*, p. 272 e 273.

¹⁴² DELGADO, M. G. *Op. cit.*

o fracionamento do conteúdo normativo do texto, buscando-se a aplicação individualizada apenas dos preceitos mais favoráveis ao trabalhador, havendo, então, a aplicação simultânea de mais de um diploma normativo ao mesmo tempo. Diante do seccionamento do sistema normativo, essa teoria é bastante criticada, principalmente do ponto de vista científico, porque criaria uma situação precária na qual o foco é total no caso concreto, sem poder estabelecer-se uma aplicação comum a todos os casos em abstrato¹⁴³.

Para a teoria do conglobamento, por outro lado, não é possível o fracionamento de preceitos ou institutos jurídicos, devendo ser os diplomas jurídicos analisados em sua totalidade (conglobamento puro) ou a partir de um bloco relevante e coerente dessa totalidade (conglobamento mitigado). Na opinião de Delgado, a teoria do conglobamento mitigado é “a mais adequada à operacionalização do critério hierárquico normativo preponderante no Direito do Trabalho”¹⁴⁴, por ser um meio termo entre as duas outras correntes, otimizando o sistema jurídico do trabalho.

Ainda assim, Marinho, quando da confecção do parecer sobre o projeto de lei que gerou a Reforma Trabalhista, defendeu que “como o acordo é um ato jurídico celebrado entre sindicatos e empresas, as cláusulas que vierem a ser por ele avençadas estarão mais próximas da realidade das partes do que aquelas estabelecidas em convenção, que se destinam a toda uma categoria”¹⁴⁵. Dessa forma, o Deputado parece entender que esta seria uma maneira mais eficiente de dissipar conflitos de hierarquia negocial, ao invés de utilizar-se das teorias do conglobamento, seja puro ou mitigado, e da acumulação.

Da Silva¹⁴⁶ entende que adotar a especificidade quando trata-se da hierarquia das normas negociais coletivas pode ser um bom parâmetro, expondo que, antes da vigência da Reforma Trabalhista, havia muita celeuma doutrinária sobre o que seria mais benéfico aos trabalhadores, uma vez que o mais benéfico para um empregado pode não ser para outro. Ainda assim, ele alerta para a necessidade de redimensionamento do princípio da norma mais favorável.

Delgado e Delgado¹⁴⁷, por outro lado, entendem que a alteração foi extremamente prejudicial aos trabalhadores e que, ao ignorar o princípio da norma mais favorável, o legislador desprezou a matriz humanística e social da CF e das normas internacionais de Direitos Humanos das quais o Brasil é signatários.

¹⁴³ *Ibid.*

¹⁴⁴ *Ibid.*, p. 218.

¹⁴⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Op. cit.*

¹⁴⁶ DA SILVA, H. B. M. *Op. cit.*

¹⁴⁷ DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Op. cit.*

A partir do exposto e analisadas as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista no que tange às negociações coletivas de trabalho e aos sindicatos, verifica-se que a maior parte da doutrina se posicionou contrariamente às alterações geradas pela Reforma Trabalhista, por entender que seu conteúdo foi nocivo aos interesses dos trabalhadores. Entretanto, faz-se necessário entender, na prática, se o temor da doutrina se concretizou, e como essas alterações afetaram as negociações coletivas firmadas e, mais importante, o trabalhador.

4 UM ESTUDO FÁTICO: os acordos e convenções trabalhistas dos sindicatos dos empregados de sociedades cooperativas de 2015 a 2019

Conforme dito anteriormente, o objetivo desse trabalho de conclusão de curso é entender como a Reforma Trabalhista afetou as negociações coletivas de trabalho e, através dela, os trabalhadores. Dessa forma, será realizada a análise de acordos e convenções coletivas de trabalho dos sindicatos dos empregados de sociedades cooperativas, nos anos de 2015 a 2019, isto é, dois anos antes e dois anos depois da Reforma Trabalhista.

Para isso, antes de mais nada, discorrer-se-á brevemente sobre as sociedades cooperativas, para que se possa melhor entender a dinâmica destas e como isso potencialmente afeta as negociações coletivas firmadas pelos sindicatos representantes de seus trabalhadores.

Após, expor-se-á como foram obtidos os instrumentos coletivos estudados e, em seguida, apresentar-se-á as negociações coletivas analisadas, tratando sobre sua estrutura, seu conteúdo e suas principais cláusulas, isto é, os principais aspectos nelas observados. Por fim, a partir deste ponto, será possível fazer uma comparação entre as negociações coletivas de trabalho firmadas antes e após a Reforma Trabalhista, para tentar entender, enfim, se a Reforma melhorou, piorou ou foi indiferente à vida dos trabalhadores.

4.1 As sociedades cooperativas

Inicialmente, antes de adentrar na análise dos instrumentos de negociações coletivas, conforme já mencionado, faz-se necessário tratar sobre as sociedades cooperativas, isto é, as sociedades nas quais trabalham os integrantes da categoria profissional objeto do presente estudo. Válido destacar que esta será uma exposição breve, uma vez que não é o objetivo deste trabalho tecer alongadas considerações sobre as sociedades cooperativas, apenas garantir o conhecimento mínimo necessário para entender sua realidade e como esta pode afetar as negociações coletivas de trabalho.

Conforme nos ensina Andrichi¹⁴⁸, o cooperativismo como ideologia de vida existe desde o tempo de Jesus, que, propagando o bem comum acima de qualquer outro valor, praticava o cooperativismo. Como doutrina econômica, entretanto, o cooperativismo surgiu

¹⁴⁸ ANDRIGHI, F. N. Autonomia do direito cooperativo. In: KRUEGER, Guilherme (Coord.). Cooperativismo e o novo Código Civil. Belo Horizonte: Melhoramentos, 2003. p. 49-57. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/79058518.pdf>>. Acesso em: 06 jan. 2024.

mais ou menos na mesma época e local dos sindicatos, ou seja, na Inglaterra pós Revolução Industrial.

Em 1844, surgiu, no bairro de Rochdale, na cidade de Manchester, uma organização de vinte e sete tecelões e uma tecelã, que posteriormente seria conhecida como a primeira cooperativa da história. Esses trabalhadores economizaram, por um ano, uma libra cada, e conseguiram criar um armazém cooperativo de consumo, chamado de “Sociedade dos Equitativos Pioneiros de Rochdale”. A partir de então, o cooperativismo, de cunho social e econômico, surgiu e pôde se expandir pelo mundo¹⁴⁹.

O principal interesse dos Pioneiros de Rochdale era a reformulação dos meios econômicos e sociais da época¹⁵⁰, lutando contra a desigualdade e as péssimas condições de trabalho, de maneira similar aos anseios sindicais. Observa-se, portanto, que as duas organizações de trabalhadores, ainda que tenham objetivos distintos, assim como meios diferentes para alcançá-los, originam-se na exploração da força trabalhadora e, a partir disso, reagem, buscando melhores condições para o proletariado.

Dessa forma, nas palavras de Valério, o cooperativismo é um:

[...] sistema sócio-econômico livre de exploração no qual as pessoas desfrutariam de direitos e obrigações iguais, distribuindo igualmente entre elas os malefícios e os benefícios de sua ação social inspirados por um sentido próprio de solidariedade com o objetivo de valorização progressiva do ser humano.¹⁵¹

No Brasil, segundo Gediel¹⁵², o cooperativismo surge no final do século XIX, nas regiões de colonização europeia mais acentuada, limitando-se ao cooperativismo agrícola e de crédito e não se difundindo, em um primeiro momento, entre a grande maioria dos trabalhadores brasileiros. O autor menciona, ainda, que o cooperativismo, em seu segundo ciclo brasileiro, durante os governos militares, ficou marcado por uma mentalidade agroexportadora e pela forte intervenção estatal.

Com a promulgação da CF/88, no entanto, essa intervenção foi abolida. Conforme a disposição do inciso XVIII, do art. 5º da Carta Magna Brasileira, a criação de cooperativas, na

¹⁴⁹ ARAÚJO, E. A. T.; SILVA, W. A. C. LEITE, C. H. B. Sociedades cooperativas e sua importância para o Brasil. **Revista Alcance (Eletrônica)**, [S.l.], Vol. 18, n. 1, p. 43-58, jan-mar 2011. Disponível em: <<https://periodicos.univali.br/index.php/ra/article/view/610>>. Acesso em: 06 jan. 2024.

¹⁵⁰ ANDRIGHI, F. N. *Op. cit.*

¹⁵¹ VALÉRIO, M. A. G. Ainda sobre a sociedade cooperativa de trabalho no Brasil. **Cadernos de Direito Actual**, [S. l.], n. 6, p. 67-74, 2017. Disponível em: <<https://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/126>>. Acesso em: 06 jan. 2024.

¹⁵² GEDIEL, J. A. P. Trabalho, cooperativismo e direito. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 36-38, Dec. 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400018&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 06. Jan. 2024.

existiria vínculo entre as cooperativas e os cooperados, assim como entres estes e os tomadores de serviços daquelas. O parágrafo único, entretanto, havia sido revogado pela Lei n.º 12.690/2012, mas o art. 442 teve sua redação alterada novamente pela Lei n.º 14.647/2017, que reintroduziu o conteúdo do parágrafo único como parágrafo primeiro e adicionou outros dois parágrafos ao artigo.

O Código Civil também dispensou alta importância às sociedades cooperativas, havendo um capítulo específico para elas, do art. 1.093 ao art. 1.096. Além disso, no parágrafo único de seu art. 982, estabeleceu que as sociedades cooperativas, independentemente de seu objeto, são sociedades simples. Com a edição do Código Civil, contudo, parte da doutrina questionou qual lei deveria ser aplicada em caso de divergência entre o Código (lei mais recente) e a Lei das Cooperativas (lei especial), como, por exemplo, no caso de arquivamento dos atos constitutivos destas sociedades¹⁵⁸.

Por fim, foi promulgada a Lei n.º 12.690/2012, “Lei das Cooperativas de Trabalho”, que trata especificamente sobre as cooperativas de trabalho, sendo, de acordo com o art. 2º da citada lei, “a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho”¹⁵⁹.

Assim, as sociedades cooperativas são um meio encontrado pelos trabalhadores para gerarem trabalho e renda, valendo-se da autogestão e buscando melhorar suas condições de vida através da ajuda mútua¹⁶⁰. Além disso, agem os cooperados em defesa de valores éticos, tais como honestidade e transparência, da responsabilidade social e em razão de sua preocupação com o ser humano e sua subsistência¹⁶¹.

Conforme ensina Mauad, são as características das sociedades cooperativas:

[...] uma *sociedade de pessoas* e não de capitais; apóia-se na *ajuda mútua dos sócios*; possui um objetivo comum e pré-determinado de *afastar o intermediário* e propiciar *o crescimento econômico e a melhoria da condição social de seus membros*, os quais possuem na união a razão de sua força; [...] destina-se a prestar serviços aos próprios cooperados e *não tem como objetivo o lucro*.¹⁶²

¹⁵⁸ LEOPOLDINO, C. J.; QUADROS, L. C. *Op. cit.*

¹⁵⁹ BRASIL. **Lei nº 12.690/2012**. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm>. Acesso em: 08 jan. 2024.

¹⁶⁰ MAUAD, M. J. L. *Op. cit.*

¹⁶¹ ANDRIGHI, F. N. *Op. cit.*

¹⁶² MAUAD, M. J. L. *Op. cit.*

Válido destacar que as sociedades cooperativas, como sociedades civis simples, não se confundem com as sociedades empresárias. Nesse sentido, ensinam Leopoldino e Quadros¹⁶³, que ao passo que a sociedade cooperativa é formada em razão das características pessoais dos cooperados, buscando atender às suas necessidades, as sociedades empresárias têm seu foco no mercado de consumo e na obtenção de lucro. Enquanto para as sociedades cooperativas o *affectio societatis* é de extrema importância e é o objetivo maior na promoção do trabalho dos sócios, as sociedades empresárias apenas sobrevivem através de seus fins mercantilistas.

Além disso, os doutos autores dissertam:

Essa característica da organização cooperativa faz com que os cooperados assumam, sempre, uma dupla posição jurídica: eles são, ao mesmo tempo, sócios e destinatários da atividade societária. Ou melhor, a sua condição de sócios atribui-lhes o direito de se beneficiarem, diretamente, do funcionamento da sociedade.¹⁶⁴

Por fim, cabe salientar que, ainda que não haja vínculo empregatício entre os cooperados e a cooperativa, não há óbice legal que a sociedade cooperativa contraia obrigações trabalhistas com pessoas distintas daquelas que compõe seu quadro societário, empregando trabalhadores no regime celetista. Estes são os trabalhadores nos quais se concentra o atual trabalho de conclusão de curso.

Nesta mesma nota, Mauad¹⁶⁵ ensina que o cooperativismo e o sindicalismo não são doutrinas incompatíveis, ressaltando que não há qualquer empecilho legal para a sindicalização dos empregados das cooperativas, em especial privilegiando a previsão constitucional do *caput* do art. 8º da CF/88, que garante a liberdade de associação sindical.

Com isto em mente, portanto, é possível finalmente passar para a análise dos documentos de negociações coletivas de trabalho firmados pelos sindicatos representantes dos trabalhadores celetistas das cooperativas, isto é, os trabalhadores com vínculo empregatício das cooperativas.

4.2 As negociações coletivas analisadas

Inicialmente, antes de adentrar no conteúdo das negociações coletivas em si, faz-se necessário expor como esses documentos foram encontrados. Para pesquisar as negociações coletivas de trabalho dos empregados das sociedades cooperativas, utilizou-se do Sistema de

¹⁶³ LEOPOLDINO, C. J.; QUADROS, L. C. *Op. cit.*

¹⁶⁴ *Ibid.*

¹⁶⁵ MAUAD, M. J. L. *Op. cit.*

Negociações Coletivas de Trabalho, através do site Mediador¹⁶⁶, do Ministério do Trabalho e Emprego e vinculado à Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT.

Ao acessar o site, utilizou-se da ferramenta de consulta “Instrumentos Coletivos Registrados”. Em “categoria”, pesquisou-se pela palavra-chave “cooperativa”; em “tipo do instrumento coletivo”, selecionou-se “todos os tipos”; em vigência, “todos”; em “UF de registro” e “Abrangência Territorial”, “AL”. Em relação aos períodos, pesquisou-se apenas por “período de registro”, havendo sido selecionados dois intervalos de tempo: a) de 11 de novembro de 2015 a 10 de novembro de 2017, isto é, os dois anos que antecederam a vigência da Reforma Trabalhista; e b) de 11 de novembro de 2017 a 10 de novembro de 2019, ou seja, os dois anos que se seguiram à vigência da Reforma Trabalhista. Todos os demais campos não foram preenchidos.

Assim, para o primeiro grupo, “A”, (de 11/11/2015 a 10/11/2017), obteve-se sete instrumentos de negociação coletiva, sendo todas estas convenções coletivas, estando uma dessas indisponível para a análise, por seu registro ter sido cancelado, motivo pelo qual ela não será levada em conta para a pesquisa a ser realizada. Em relação ao segundo grupo, “B”, (de 11/11/2017 a 10/11/2019), obteve-se oito instrumentos de negociação coletiva, sendo apenas um acordo coletivo, três termos aditivos de convenção coletiva e quatro convenções coletivas, estando uma destas, também por ter seu registro cancelado, indisponível para a análise, motivo pelo qual ela igualmente não será levada em conta para a pesquisa a ser realizada.

Destaca-se, ainda, conforme aviso constante no próprio site consultado, que estes resultados dizem respeito apenas aos instrumentos coletivos registrados por meio do sistema Mediador, motivo pelo qual é possível que haja instrumentos de negociações coletivas que não serão analisados no presente trabalho de conclusão de curso, por terem sido registrados por outro meio. Ressalta-se, por fim, que a pesquisa limitou-se aos instrumentos coletivos com vigência exclusiva dentro do estado de Alagoas, não havendo sido analisados, por exemplo, negociações firmadas exclusivamente por federações ou confederações representantes dos empregados.

Assim, abaixo discriminadas estão as informações dos instrumentos de negociações coletivas consultados:

Tabela 1 – Instrumentos coletivos de trabalho referentes ao grupo “A” (de 11/11/2015 a 10/11/2017)

¹⁶⁶ Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

	Instrumento A-1	Instrumento A-2	Instrumento A-3	Instrumento A-4
N.º de registro	AL000079/2016	AL000080/2016	AL000081/2016	AL000139/2017
Tipo de instrumento	CCT	CCT	CCT	CCT
Data de registro no MTE	06/04/2016	06/04/2016	06/04/2016	30/05/2017
Período de vigência	01/01/2016 - 31/12/2017	01/01/2016 - 31/12/2017	01/01/2016 - 31/12/2017	01/01/2017 - 31/12/2017
Representante dos empregados	Sind. dos Trab. Em Coop. e C. A. Ag. Agp. C. R. E. Co. - SINTRACOOP	Sind. dos Trab. Em Coop. e C. A. Ag. Agp. C. R. E. Co. - SINTRACOOP	Sind. dos Trab. Em Coop. e C. A. Ag. Agp. C. R. E. Co. - SINTRACOOP	Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas
Representante dos empregadores	Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas	Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas	Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas	Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas
Instrumentos vinculados	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica

Fonte: Elaborada com base nas informações retiradas do Sistema Mediador.

Tabela 2 – Instrumentos coletivos de trabalho referentes ao grupo “A” (de 11/11/2015 a 10/11/2017)

	Instrumento A-5	Instrumento A-6
N.º de registro	AL000140/2017	AL000166/2017
Tipo de instrumento	CCT	CCT
Data de registro no MTE	30/05/2017	21/09/2017
Período de vigência	01/01/2017 - 31/12/2017	01/01/2017 - 31/12/2017
Representante dos empregados	Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas	Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas
Representante dos empregadores	Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas	Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas
Instrumentos vinculados	Não se aplica	Não se aplica

Fonte: Elaborada com base nas informações retiradas do Sistema Mediador.

Tabela 3 – Instrumentos coletivos de trabalho referentes ao grupo “B” (de 11/11/2017 a 10/11/2019)

	Instrumento B-1	Instrumento B-2	Instrumento B-3	Instrumento B-4
N.º de registro	AL000021/2019	AL000041/2019	AL000042/2019	AL000093/2019
Tipo de instrumento	CCT	CCT	CCT	TA
Data de registro no MTE	01/02/2019	12/03/2019	12/03/2019	15/05/2019
Período de vigência	01/07/2018 - 30/06/2020	01/01/2018 - 31/12/2019	01/01/2018 - 31/12/2019	01/01/2019 - 31/12/2019
Representante dos empregados	Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas	Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas	Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas	Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas

		Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil	Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil	
Representante dos empregadores	Sindicato Nacional das Cooperativas de Crédito - SINACRED	Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas	Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas	Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas
Instrumentos vinculados	TA n.º AL000193/2019	TA n.º AL000093/2019	TA n.º AL000096/2019	CCT n.º AL000021/2019

Fonte: Elaborada com base nas informações retiradas do Sistema Mediador.

Tabela 4 – Instrumentos coletivos de trabalho referentes ao grupo “B” (de 11/11/2017 a 10/11/2019)

	Instrumento B-5	Instrumento B-6	Instrumento B-7
N.º de registro	AL000096/2019	AL000191/2019	AL000193/2019
Tipo de instrumento	TA	ACT	TA
Data de registro no MTE	15/05/2019	24/09/2019	24/09/2019
Período de vigência	01/01/2019 - 31/12/2019	01/01/2019 - 31/12/2019	01/07/2019 - 30/06/2020
Representante dos empregados	Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas	Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas	Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas
Representante dos empregadores	Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas	Cooperativa de Eco. e Cred. Mútuo dos Serv Públicos nos Estados de Alagoas, Sergipe, Bahia e Emp. da Reg. Metrop. do Agreste Alagoano - SICOOB LESTE	Sindicato Nacional das Cooperativas de Crédito – SINACRED
Instrumentos vinculados	CCT n.º AL000042/2019	Não se aplica	CCT n.º AL000021/2019

Fonte: Elaborada com base nas informações retiradas do Sistema Mediador.

É conveniente ressaltar que, em relação ao grupo “A”, não foi incluída nas tabelas a CCT n.º AL000229/2016, uma vez que teve o seu registro cancelado e seu instrumento coletivo está indisponível. O mesmo vale para a CCT n.º AL000147/2018, do grupo “B”.

Além disso, informa-se que estão disponíveis em anexo dois instrumentos coletivos de cada grupo, a título de exemplificação e para facilitar a visualização da análise a ser feita a seguir. No “Anexo A” (pág. 73), estão presentes duas convenções do Grupo “A”, sendo elas as convenções “A-2” e “A-5”. No “Anexo B” (pág. 107), estando presentes duas negociações do Grupo “B”, sendo elas a convenção “B-3” e o acordo “B-6”.

Assim, explicada a maneira como os documentos foram acessados e apresentados os instrumentos a serem analisados, é possível, agora, relatar os principais aspectos observados nas negociações coletivas em comento.

4.3 Principais aspectos observados

Inicialmente, serão analisados separadamente os dois grupos de instrumentos coletivos, isto é, o grupo “A”, pré-Reforma, cujo período de registro vai de 11/11/2015 a 10/11/2017, e o grupo “B”, pós-Reforma, cujo período de registro vai de 11/11/2017 a 10/11/2019. Dessa forma, será mais fácil analisar os grupos individualmente, antes de ser possível comparar as diferenças verificadas entre os períodos, o que será feito no tópico seguinte.

Além disso, destaca-se que, durante o estudo dos instrumentos coletivos em comento, percebeu-se que os documentos separam-se em três categorias, conforme os ramos nos quais trabalham os empregados que as negociações abrangem. São eles: os empregados das cooperativas de crédito, os empregados das cooperativas de saúde, operadoras de planos de saúde e cooperativas odontológicas e os empregados das cooperativas dos chamados “demais ramos”, ou seja, das cooperativas que não se encaixam em nenhuma das categorias anteriores.

4.3.1 Grupo “A”

Da análise dos instrumentos, a primeira coisa percebida é que os documentos todos são muito parecidos, com muitas de suas cláusulas repetidas, com igual redação, redação muito similar ou com redação idêntica e com a simples alteração de valores. Dessa maneira, a maioria das disposições é a mesma, independentemente do ramo da cooperativa na qual estão empregados. Ainda assim, há diferenças.

De forma geral, os instrumentos coletivos versavam sobre diversos assuntos, como as formas e demonstrativos de pagamento, as gratificações, adicionais, auxílios e horas extras, assim como sobre a jornada de trabalho dos empregados, faltas, férias e licenças, os meios de rescisões dos contratos de trabalho e das homologações destas, meios para a prevenção de acidentes de trabalho e sobre aviso prévio e seu procedimento. As convenções previam, ainda, a possibilidade de admissão de empregados por prazo determinado e da adoção da jornada 12 x 36 (jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), assegurando a remuneração em dobro nos feriados trabalhados.

Um detalhe interessante percebido nos documentos foi que as convenções coletivas estudadas estabeleceram para os empregados a elas sujeitos piso salarial superior ao salário mínimo fixado à época. Nesses documentos coletivos, instituiu-se, também, reajustes salariais, ressaltando a não aplicação da cláusula contratual coletiva se a cooperativa estabeleceu

correções salariais superiores àquelas ali estipuladas, sendo esta possivelmente uma aplicação do princípio da norma mais favorável.

Além disso, as convenções previam a utilização de banco de horas pelas cooperativas, com a compensação em até um ano e prevenindo contra a compensação de horas ou dias nos repouso semanais ou feriados. Havia a estipulação de que as horas extras deveriam integrar o cálculo do 13º salário, férias, FGTS, aviso prévio, indenização adicional e descanso semanal remunerado, destacando, ainda, que, uma vez que habituais, passariam a integrar o salário do empregado.

Os sindicatos envolvidos também fixaram cláusulas acerca do treinamento e aprimoramento profissional dos empregados. Por exemplo, há a recomendação de que, quando houver a implantação de novas técnicas de produção, seja realizado o treinamento dos empregados para qualificá-los, devendo ser custeado pelo empregador. Ademais, há a determinação de que as cooperativas contribuam com um valor mensal para o Fundo de Assistência Social e Formação Profissional dos trabalhadores em cooperativa.

Além do Fundo, há, igualmente, a previsão de uma contribuição sindical, a ser paga mensalmente pelos empregados em favor do sindicato que os representa, com a possibilidade de exercer direito de oposição. Constantes também outras disposições sobre estabilidade dos membros da CIPA ou a possibilidade de ausência de dirigentes sindicais para o cumprimento de suas atividades.

Por fim, tratavam sobre as regras procedimentais dos instrumentos coletivos de trabalho, como prevendo multa pelo não cumprimento e a renegociação dos documentos, reservando-se à prerrogativa de firmar termos aditivos, assim como abordando as prorrogações e revisões das convenções e o foro competente para dirimir conflitos oriundos do instrumento.

Como dito anteriormente, entretanto, há diferenças entres os instrumentos coletivos em análise, em especial quando se pensa sob a ótica dos distintos ramos das cooperativas (cooperativas de crédito, da saúde e dos demais ramos). Por exemplo, não há previsão em nenhuma das convenções pactuadas para os empregados das cooperativas dos demais ramos (“A-1” e “A-5”) sobre o pagamento de auxílio-alimentação aos empregados, o que é estipulado tanto nas convenções dos trabalhadores das cooperativas de crédito (“A-3” e “A-6”), quanto dos da saúde (“A-2” e “A-4”).

Além disso, como também já mencionado, há grandes distinções no que diz respeito aos valores fixados para cada ramo, em especial no que tange ao piso salarial quando se compara o piso fixado para cada categoria em um mesmo ano. Nesse sentido, observou-se que

as convenções aplicáveis aos trabalhadores das cooperativas de crédito tiveram os pisos salariais definidos nos valores mais altos. Houve, de igual forma, diferenças em relação à jornada de trabalho, inclusive com a mudança de 40 horas semanais para 44 horas semanais em um mesmo ramo (cooperativas de crédito) de uma convenção coletiva para outra.

Outra menção digna de nota é que a convenção coletiva “A-6”, na contramão dos outros instrumentos coletivos, foi o único a não prever o recolhimento de valores para o Fundo de Assistência Social e Formação Profissional.

Com isso em mente, passemos à análise dos instrumentos coletivos do grupo “B”.

4.3.2 Grupo “B”

Antes de mais nada, importante destacar que, com poucas exceções, não foram observadas grandes diferenças dos instrumentos coletivos do grupo “B” ao grupo “A”, em muitos casos tendo sido mantida a mesma redação de uma negociação para outra, quase como se houvesse tido sido utilizada a famosa técnica conhecida como “copia e cola” de um instrumento para o outro.

Dessa forma, as negociações identificadas como “B-2” e “B-3”, e seus respectivos termos aditivos, “B-4” e “B-5”, com abrangência sobre os empregados de cooperativas de crédito e dos demais ramos, nesta ordem, seguiram basicamente a mesma estrutura dos instrumentos coletivos do grupo “A”, motivo pelo qual se faz desnecessário expor novamente sua organização. No que tange aos termos aditivos, estes apenas apresentaram a atualização dos valores previstos em seus instrumentos originários, sendo também desnecessário apresentar sua estrutura.

Em relação ao instrumento “B-1”, trata-se de uma convenção coletiva com abrangência sobre os empregados de apenas duas cooperativas de crédito, que participaram da pactuação da negociação. Vinculado a ele está o instrumento “B-7”, seu respectivo termo aditivo. Válido mencionar que, juntamente com o acordo coletivo “B-6”, estes são os instrumentos menos padronizados que foram analisados; ainda assim, estas negociações apresentam muita similaridade entre si, tanto em questão de estrutura, como de conteúdo.

O piso salarial e os ganhos salariais firmados na convenção “B-1” são superiores àqueles pactuados na convenção “B-2”. Essa convenção também prevê uma maneira diferente para definir a gratificação de função (calculando-se sobre um percentual do salário efetivo, ao invés de um valor fixo), assim como estabelece a possibilidade de adoção de Programa Participação nos Resultados (PPR), o que se observou apenas no acordo “B-6”.

Ademais, também prevê uma jornada inferior, de 40 horas semanais, se comparada à convenção “B-2”, com 44 horas semanais. Entretanto, dispõe que até certa quantidade de horas prestadas para cursos e treinamentos (duas horas semanais, oito, mensais e noventa e seis, anuais) não será considerada como hora extra. A negociação coletiva “B-1” também possibilita o pagamento de auxílio-educação e auxílio-saúde aos empregados, o que também foi observado somente no acordo “B-6”.

Pelo exposto, percebe-se que de maneira geral, o instrumento “B-1” parece ser mais benéfico aos trabalhadores do que o “B-2”, com pequenas exceções, como o valor do auxílio-alimentação, e a falta de previsão do pagamento de horas extras trabalhadas em feriados, domingos e dias do repouso semanal remunerado com acréscimo de “100%” sobre o valor da hora normal, trazendo apenas o acréscimo de “50%”, comuns aos dias tidos como “normais”.

O banco de horas previsto nesta convenção, diferentemente das demais, tem prazo máximo de compensação de seis meses, ao invés de um ano. Além disso, o instrumento também apresenta algumas condições nas quais os empregados poderão gozar de estabilidade provisória do emprego, como a gestante ou o empregado que retorna do Serviço Militar Obrigatório, ambos já previstos em lei.

Por fim, a convenção dispõe sobre as relações sindicais, o reconhecimento mútuo, as contribuições sindicais e as disposições gerais sobre a negociação, como multa por descumprimento, data-base, foro competente ou a apresentação das cooperativas convenientes, que são as únicas que a convenção poderá abranger. Já o instrumento “B-7”, como os demais termos aditivos, apenas apresentou atualização de alguns valores previstos na convenção “B-1”, ratificando todos os seus termos.

O acordo coletivo “B-6”, por sua vez, teve sua estrutura bastante parecida com a convenção “B-1”, como já mencionado. Ainda assim, se comparado aos demais instrumentos, ele também trouxe novidades. Ao analisar este acordo, percebe-se que, se a convenção “B-1” era considerada mais benéfica do que a convenção “B-2”, esta aparenta ser mais benéfica do que as demais, conforme será exposto a seguir.

Como já dito, o acordo “B-6” e a convenção “B-1” foram os únicos instrumentos a prever a adoção de Programa Participação nos Resultados (PPR) e o pagamento de auxílio-educação e auxílio-saúde aos empregados. Além disso, o acordo também estabeleceu a jornada de 40 horas semanais, disciplinando, no entanto, assim como a convenção “B-1”, que as horas prestadas a título de capacitação e treinamento, até o limite de noventa e seis horas anuais, não serão consideradas horas extras.

Prevê, ainda, o pagamento de adicional de transferência, da gratificação por função no percentual de 40% do salário percebido, e um valor fixo para a gratificação de caixa, dispondo sobre a substituição temporária em função comissionada e o direito de ganhos proporcionais do valor da gratificação. Ademais, estabelece que “Qualquer outro benefício ou gratificação que exista antes desse Acordo, poderá ser incorporado ao salário e deixar de existir”¹⁶⁷.

Outrossim, determina a obrigatoriedade do pagamento, pela cooperativa, de seguro de vida e de contribuição para previdência privada em favor do empregado, o que não foi previsto em nenhum outro instrumento. Como o acordo “B-1”, prevê condições nas quais os empregados não de gozar de estabilidade provisória, apresentando, inclusive, algumas não previstas em lei, como a estabilidade pré-aposentadoria.

No mais, teve outras cláusulas similares aos demais instrumentos, em especial à convenção “B-1”, não sendo estas dignas de destaque. Assim, possível, finalmente, adentrar nas diferenças observadas nos instrumentos coletivos após o advento da Lei da Reforma Trabalhista, o que será feito a seguir.

4.4 Diferenças reais antes e após o advento da Lei da Reforma Trabalhista

Após expostos os instrumentos coletivos estudados, sua estrutura e principais cláusulas, é possível, agora, partir para a análise das diferenças que foram observadas nas negociações coletivas de trabalho após a edição da Lei n.º 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, que é o ponto central deste trabalho de conclusão de curso.

Primeiro, observou-se que, após a Reforma Trabalhista, não houve, ao menos no intervalo de tempo estudado, qualquer negociação coletiva firmada para representar os empregados das cooperativas de saúde. Dessa forma, levando em conta a previsão do § 3º do art. 614 da CLT, que veda a ultratividade, verifica-se que durante o período em análise, estes trabalhadores não foram albergados por nenhum instrumento de negociação coletiva.

Além disso, conforme já mencionado, observou-se que muitas das negociações coletivas analisadas, isto é, todas do grupo “A” e as convenções “B-2” e “B-3”, e seus

¹⁶⁷ ALAGOAS. Cooperativa de Eco. e Cred. Mútuo dos Serv Públicos nos Estados de Alagoas, Sergipe, Bahia e Emp. da Reg. Metrop. do Agreste Alagoano - SICOOB LESTE; Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas. **Acordo Coletivo de Trabalho n.º AL000191/2019, de 24/04/2019**, p. 3. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR020084/2019>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

respectivos termos aditivos, “B-4” e “B-5”, parecem seguir um modelo bastante parecido, com quase nenhuma modificação após a Reforma Trabalhista.

Em relação à convenção “B-1” e ao acordo “B-6”, entretanto, pode-se perceber que houve uma espécie de “quebra de padrão”. Não é possível afirmar se isso deve-se à Reforma Trabalhista ou se apenas foi uma coincidência. Ainda assim, é inegável que no grupo “B”, ou, em outros termos, o grupo “pós-Reforma”, houve mais inovações e disposições diferentes, possivelmente mais benéficas aos trabalhadores.

A primeira alteração que parece levar em conta as novas disposições da Reforma Trabalhista está presente na convenção “B-1”, na cláusula décima oitava, que trata sobre as horas extras. Enquanto todos os outros instrumentos mantiveram a previsão de pagamento de horas extraordinárias prestadas em feriados, domingos e dias do repouso semanal remunerado com acréscimo de “100%” sobre o valor da hora normal, a convenção “B-1” trouxe apenas menção ao “50%” para horas extras, não fazendo essa diferenciação. Essa disposição coaduna perfeitamente com o disposto no inciso X do art. 611-B¹⁶⁸.

Outrossim, a convenção “B-1” também foi a única a não dispor que as horas extras habituais integrariam o salário. Antes da Reforma Trabalhista, este era um entendimento consolidado pelo TST, em especial através do inciso II da Súmula n.º 376 do TST¹⁶⁹. No entanto, uma vez que a Reforma Trabalhista dispõe que o que não estiver previsto nos incisos do art. 611-B pode ser negociado, entende-se que os convenientes utilizaram-se dessa possibilidade para que as horas extras habituais não mais integrassem o salário.

Além disso, uma questão que pode ou não estar relacionada à Reforma Trabalhista é a opção de vigência dos acordos. No grupo “A”, observa-se que foi preferida a pactuação de instrumentos coletivos de vigência de um ano, ao passo que, no grupo “B”, as negociações coletivas tinham, em regra, a vigência de dois anos e, ao completar um ano de vigência, era pactuado um termo aditivo.

Outro ponto digno de nota é que, conforme se depreende do tópico anterior, o acordo coletivo de trabalho “B-6” aparenta ser a negociação coletiva mais benéfica entre os analisados. Assim, levando em conta unicamente a amostra apresentada, parece razoável a

¹⁶⁸ Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: [...]

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; [...]

¹⁶⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 376**. Brasília, DF. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html>. Acesso em: 25 jan. 2024.

afirmação trazida por Marinho¹⁷⁰ no parecer do projeto de lei que virou a Reforma Trabalhista, de que os acordos coletivos podem se amoldar melhor à realidade da empresa acordante.

Dessa maneira, além dos dois pontos mencionados em relação à convenção trabalhista “B-1”, não se verifica mais nenhum reflexo da Reforma Trabalhista nas negociações coletivas em comento, havendo sido mantida, de forma geral, a estrutura e o conteúdo observado no período anterior à Reforma.

Destarte, conforme se infere da análise realizada, não parece ter havido o aviltamento dos direitos dos trabalhadores, não havendo a confirmação dos temores da doutrina. De modo similar, a Reforma também não parece ter trazido a grande modernização e “flexibilização com proteção” que foi prevista pelos relatores dos pareceres sobre o projeto de lei que originou a Reforma. Pelo contrário, a Reforma Trabalhista não pareceu impactar de maneira expressiva as negociações examinadas.

Dessa forma, seja porque, na amostra analisada, os sindicatos não tiveram tempo de se atualizar em relação à Reforma Trabalhista, e “ousar” mais quando em negociação coletiva, ou seja por algum motivo particular da categoria profissional estudada, percebe-se que, ao menos no que tange aos instrumentos em comento, a Reforma Trabalhista não pareceu gerar grandes mudanças na pactuação de negociações coletivas de trabalho para os empregados de sociedades cooperativas em Alagoas, podendo ser considerada neste ponto, portanto, indiferente.

¹⁷⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Op. cit.*

5 CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo investigar quais os reais impactos da Reforma Trabalhista na vida dos trabalhadores, através das negociações coletivas de trabalho, instrumento legal do Direito Coletivo do Trabalho que foi profundamente alterado com a edição da Lei n.º 13.467/2017, em especial pela adição dos arts. 611-A e 611-B à CLT.

Para isso, utilizando-se do método indutivo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e principalmente documental, a partir da análise dos instrumentos de negociações coletivas de trabalho vinculados aos sindicatos representantes dos empregados celetistas das cooperativas, no intervalo de tempo de 2015 a 2019, isto é, dois anos antes e dois anos depois do início da vigência da Reforma Trabalhista.

Desse modo, começou-se a investigação a partir do percurso histórico dos sindicatos e do Direito Coletivo, inicialmente com enfoque no mundo e depois aprofundando as especificidades brasileiras. Também discorreu-se um pouco sobre a situação atual do Direito Coletivo do Trabalho.

Em seguida, tratou-se das principais mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista, primeiramente abordando o conteúdo dos arts. 611-A e 611-B da CLT, para, em seguida, focar na disposição do *caput* daquele, de que o negociado, em exceção ao rol do art. 611-B, deve sempre ser aplicado em detrimento do legislado, o que se mostrou um contraste com a situação anterior à Reforma, que buscava a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador. Por fim, debruçou-se sobre as demais alterações causadas pela Reforma que fossem relevantes ao Direito Coletivo ou que pudessem de alguma forma impactar o estudo que estava sendo feito.

Para tal, usou-se principalmente da consulta a livros e artigos, assim como foi feita a análise dos pareceres da Câmara dos Deputados e do Senado Federal sobre o Projeto de Lei n.º 6.787/2016, que foi posteriormente convertido na Lei da Reforma Trabalhista. Pretendia-se, com isso, entender o que objetivava o Legislativo e, ao mesmo tempo, saber as opiniões doutrinárias sobre as alterações operadas na CLT.

Ao passo em que a doutrina parecia extremamente temerária com as mudanças causadas pela Lei n.º 13.467/2017, invocando os princípios da proibição do retrocesso e da norma mais favorável, o Legislativo parecia acreditar que a Reforma tinha um futuro promissor e que ajudaria muito a sociedade brasileira, tanto as pessoas empregadas quanto as desempregadas.

Assim, previamente à análise dos instrumentos coletivos, discorreu-se sobre as sociedades cooperativas, ou seja, o tipo de empresa na qual os trabalhadores diretamente impactados pelas negociações investigadas trabalham. Foi realizada uma breve recapitulação histórica e também legislativa sobre as cooperativas, diferenciando-as, inclusive, das sociedades empresárias, com as quais não se confundem.

Além disso, antes de iniciar o estudo propriamente dito das negociações, primeiro foi exposto como os instrumentos coletivos foram obtidos, apresentando, em uma tabela, todos os dados dos acordos e convenções coletivas estudados, para garantir que, caso alguém queira repetir o processo, consiga os mesmo dados como base.

Adentrando no mérito investigatório, foram destacados os principais pontos observados nas negociações em comento, que haviam sido divididas em dois grupos: grupo “A”, ou grupo pré-Reforma, cujos instrumentos tinham seu registro datado de 11/11/2015 a 10/11/2017; e o grupo “B”, ou grupo pós-Reforma, cujo período de registro ia de 11/11/2017 a 10/11/2019. Neste sentido, ressaltou-se, por exemplo, como as negociações coletivas pareciam dividir-se em três ramos, de acordo com os tipos de cooperativas que atingiam: cooperativas de crédito, de saúde e dos demais ramos. Ademais, percebeu-se como a maior parte dos instrumentos coletivos pareciam seguir um mesmo modelo, sendo extremamente parecidos, quando não iguais, com a mera modificação dos valores previstos e de algumas poucas cláusulas.

Por fim, após analisados individualmente os dois grupos, pôde-se destacar as diferenças percebidas entre eles. Em verdade, não foram muitas. Os instrumentos ainda seguiam a mesma estrutura básica, com poucas mudanças, mesmo após a Reforma Trabalhista. Além disso, contrariando tanto os temores doutrinários quanto as esperanças legislativas, nada de revolucionário foi observado no grupo “B”. Não parece ter havido a depreciação dos interesses ou direitos dos trabalhadores, assim como não parece que nada além do já previsto em lei foi proposto através dos acordos e convenções estudados.

Destarte, percebe-se que, no que tange às negociações coletivas de trabalho, a Reforma Trabalhista, ao mesmo quanto à categoria profissional analisada e no lapso de tempo em comento, não gerou mudanças impactantes nas negociações pactuadas e muito menos na vida dos trabalhadores.

É possível que isso se dê em razão do recorte temporal examinado ou da categoria investigada. Nesse sentido, é válido ressaltar que as sociedades cooperativas são sociedades fortemente ligadas pelo *affectio societatis*, cujo objetivo inicial é a melhoria das condições de trabalho dos seus cooperados, que, por vezes, também são/foram trabalhadores integrantes da

mesma categoria que os empregados celetistas que a cooperativa contrata. Dessa forma, parece plausível que tais empregadores não buscaria o lucro às custas das condições de vida dos seus empregados, como pode acontecer em outros tipos de sociedade.

Assim sendo, é inegável que muitas variáveis podem incidir no caso concreto para a verificação destes resultados. É certo que não se pode assumir que as conclusões encontradas neste estudo reflitam a realidade de um país tão grande e diverso como o Brasil, cuja pluralidade é uma das suas maiores características.

Por este motivo, recomenda-se a realização de mais estudos como este, com categorias profissionais diferentes e em um intervalo de tempo distinto, talvez com uma quantidade maior de instrumentos a serem analisados. Dessa forma, seria possível saber, para além da teoria doutrinária e das esperanças legislativas, como a Reforma Trabalhista de fato afetou e afeta aqueles que mais dependem do Direito do Trabalho, isto é, os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALAGOAS. Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas; Sind. dos Trab. Em Coop. e C. A. Ag. Agp. C. R. E. Co. - SINTRACOOB. **Convenção Coletiva de Trabalho n.º AL000079/2016, de 04/04/2016.** Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR018208/2016>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

ALAGOAS. Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas; Sind. dos Trab. Em Coop. e C. A. Ag. Agp. C. R. E. Co. - SINTRACOOB. **Convenção Coletiva de Trabalho n.º AL000080/2016, de 04/04/2016.** Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR017795/2016>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

ALAGOAS. Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas; Sind. dos Trab. Em Coop. e C. A. Ag. Agp. C. R. E. Co. - SINTRACOOB. **Convenção Coletiva de Trabalho n.º AL000081/2016, de 04/04/2016.** Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR018228/2016>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

ALAGOAS. Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas; Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas. **Convenção Coletiva de Trabalho n.º AL000139/2017, de 16/05/2017.** Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR027662/2017>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

ALAGOAS. Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas; Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas. **Convenção Coletiva de Trabalho n.º AL000140/2017, de 16/05/2017.** Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR027277/2017>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

ALAGOAS. Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas; Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas. **Convenção Coletiva de Trabalho n.º AL000166/2017, de 12/09/2017.** Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR048291/2017>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

ALAGOAS. Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas; Sindicato Nacional das Cooperativas de Crédito - SINACRED. **Convenção Coletiva de Trabalho n.º AL000021/2019, de 25/01/2019.** Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR077162/2018>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

ALAGOAS. Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas; Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil; Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas. **Convenção Coletiva de Trabalho n.º AL000041/2019, de 20/02/2019.** Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR007088/2019>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

ALAGOAS. Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas; Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil; Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas. **Convenção Coletiva de Trabalho n.º AL000042/2019, de 20/02/2019.** Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR007238/2019>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

ALAGOAS. Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas; Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas. **Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho n.º AL000093/2019, de 03/05/2019.** Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR020163/2019>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

ALAGOAS. Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas; Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas. **Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho n.º AL000096/2019, de 03/05/2019.** Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR020331/2019>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

ALAGOAS. Cooperativa de Eco. e Cred. Mútuo dos Serv Públicos nos Estados de Alagoas, Sergipe, Bahia e Emp. da Reg. Metrop. do Agreste Alagoano - SICOOB LESTE; Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas. **Acordo Coletivo de Trabalho n.º AL000191/2019, de 24/04/2019.** Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR020084/2019>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

ALAGOAS. Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado de Alagoas; Sindicato dos Trabalhadores Celetistas em Cooperativas no Estado de Alagoas. **Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho n.º AL000193/2019, de 19/09/2019.** Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR048222/2019>>. Acesso em: 03 jun. 2023.

AMADO, J. L. Negociado x legislado: a experiência e a reforma trabalhista brasileira: algumas notas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 3, p. 138-159, jul./set. 2017. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/115873>>. Acesso em: 20 dez. 2023.

ANDRIGHI, F. N. Autonomia do direito cooperativo. In: KRUEGER, Guilherme (Coord.). **Cooperativismo e o novo Código Civil**. Belo Horizonte: Melhoramentos, 2003. p. 49-57. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/79058518.pdf>>. Acesso em: 06 jan. 2024.

ANTUNES, R. L. C. **O que é sindicalismo**. 17 ed. São Paulo: Brasiliense, 1989.

ARAÚJO, E. A. T.; SILVA, W. A. C. Sociedades cooperativas e sua importância para o Brasil. **Revista Alcance** (Eletrônica), [S.l.], Vol. 18, n. 1, p. 43-58, jan-mar 2011. Disponível em: <<https://periodicos.univali.br/index.php/ra/article/view/610>>. Acesso em: 06 jan. 2024.

BATALHA, W. S. C.; BATALHA, S. M. L. **Sindicatos, sindicalismo**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1994.

BOMFIM, V. **Direito do Trabalho**. 19 ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2022.

BORGES, A. **Origem e papel dos sindicatos**. In: I Módulo do Curso Centralizado de Formação Política – Escola Nacional de Formação da CONTAG – ENFOC. Brasília, 2006. Disponível em: <<http://contag.org.br/imagens/Origemepapeldossindicatos-AltamiroBorges.pdf>>. Acesso em: 02 dez. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 23 set. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão Especial Destinada a Proferir Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que "altera o Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências"**. Relator: Deputado Rogério Marinho. Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=154496>. Acesso em: 15 jan. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 10.406/2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 08 jan. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 5.764/71**. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15764.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%205.764%2C%20DE%2016,cooperativas%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs.>. Acesso em: 08 jan. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 8.949/94**. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8949.htm#:~:text=LEI%20No%208.949%2C%20DE,as%20cooperativas%20e%20seus%20associados.>. Acesso em: 08 jan. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.690/2012**. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm>. Acesso em: 08 jan. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 26 set. 2023.

BRASIL. Senado Federal. **Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Relator: Senador Ricardo Ferraço. Brasília, 2017. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&disposition=inline>>. Acesso em: 23 jan. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI n.º 5.794/DF.** Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, 26 de junho de 2018. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749631162>>. Acesso em: 05 jan. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Emb. Dec. no Are nº 1.018.459.** Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, 12 de setembro de 2023. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15362406015&ext=.pdf>>. Acesso em: 05 jan. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema n.º 935.** Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5112803&numeroProcesso=1018459&classeProcesso=ARE&numeroTema=935>>. Acesso em: 05 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 277.** Brasília. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>>. Acesso em: 05 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 376.** Brasília. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html>. Acesso em: 25 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 437.** Brasília. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>>. Acesso em: 01 jan. 2024.

BUONICORE, A. C. O 1968 operário: As greves de Contagem e Osasco, **Paulo Fonteles: memória e legado**, Brasília, mai. 2018. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4439815/mod_resource/content/1/BUONICORE%20C%20Augusto.%20O%201968%20oper%C3%A1rio_%20As%20greves%20de%20Contagem%20e%20Osasco.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2023.

CABRAL, V. C. R. S.; CARNEIRO, L. A. As reformas trabalhistas à luz da vedação ao retrocesso: uma análise ao parágrafo único do art. 611-b da consolidação das leis do trabalho. **Revista Foco** (Interdisciplinary Studies Journal), Curitiba/PR, v. 16, n. 6, p. 1-21, 2023. DOI: 10.54751/revistafoco.v16n6-008. Disponível em: <<https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/2110>>. Acesso em: 12 set. 2023.

DA SILVA, H. B. M. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2 ed. São Paulo: Editora dos Tribunais, 2017.

DE CÂNDIDO, M. A. D. As Condições Históricas e o Surgimento do Movimento Sindical. **Revista de Ensino, Educação e Ciências Humanas**, [S. l.], v. 14, n. 2, 2015. DOI: 10.17921/2447-8733.2013v14n2p%p. Disponível em: <<https://revistaensinoeducacao.pgsscogna.com.br/ensino/article/view/643>>. Acesso em: 30 out. 2023.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTR, 2019.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FREITAS, C. **Direito coletivo do trabalho [livro eletrônico]**. 3 ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023.

GEDIEL, J. A. P. Trabalho, cooperativismo e direito. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 36-38, Dec. 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400018&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 06. Jan. 2024.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho [livro eletrônico]**. 15 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

LEOPOLDINO, C. J.; QUADROS, L. C. O Direito Cooperativo e sua normativa jurídica. **Revista Faz Ciência**, [S. l.], v. 13, n. 17, p. 185-207, jan./jun. 2011. DOI: 10.48075/rfc.v13i17.7920. Disponível em: <<https://saber.unioeste.br/index.php/fazciencia/article/view/7920>>. Acesso em: 06 jan. 2024.

MARTINEZ, L. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada [livro eletrônico]**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho [livro eletrônico]**. 39 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MAUAD, M. J. L. As cooperativas de trabalho e sua relação com o Direito do Trabalho. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, [S. l.], v. 6, n. 1, 2015. Disponível em: <<https://revistas.direitosbc.br/fdsbc/article/view/586>>. Acesso em: 06 jan. 2024.

MOLINA, H. **A luta dos trabalhadores – A organização dos sindicatos e sua participação na construção da democracia e dos direitos sociais no Brasil**, 2008. Disponível em: <<http://www.sintetufu.org/historia-do-sindicalismo/>>. Acesso em: 02 dez. 2023.

MONTEIRO, C. M. A Reforma Trabalhista e o retrocesso social. **Revista Científica Faculdades do Saber**, Mogi Guaçu/SP, v. 2, n. 3, p. 185-203, 2017. Disponível em: <<https://rfs.emnuvens.com.br/rfs/article/view/27>>. Acesso em 31 dez. 2023.

NASCIMENTO, R. S. **A legitimidade do sindicato para a promoção de ações coletivas à luz da constituição federal**: condições e limitações. Ricardo Reis Silveira, 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP), Ribeirão Preto, 2014. Disponível em: <<https://www.unaerp.br/documentos/1634-roberto-santos-nascimento/file>>. Acesso em: 17 jan. 2024.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU**. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 20 nov. 2023.

SAES, F. A. M.; SAES, A. M. **História econômica geral**. São Paulo: Saraiva, 2013.

SANTOS, S. A.; SILVEIRA, S. S. O retrocesso do direito coletivo do trabalho em razão da Reforma Trabalhista feita pela Lei 13.467/17. **Anais do IV Congresso Internacional da Rede Ibero-americana de Pesquisa em Seguridade Social**, Ribeirão Preto/SP, p. 426-440, nov/2022. Disponível em: <<https://revistas.unaerp.br/rede/article/view/2910/2108>>. Acesso em: 12 set. 2023.

SOUZA, P. V. N. C. S.; MORAES FILHO, M. A. P. Direito Coletivo do Trabalho e os Reflexos da Reforma Trabalhista. **Revista Argumentum** - Argumentum Journal Of Law, Marília/SP, v. 21, n. 3, p. 1299-1319, Set.-Dez. 2020. eISSN 2359-6889. Disponível em: <<http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/1172>>. Acesso em: 23 dez. 2023.

VALÉRIO, M. A. G. Ainda sobre a sociedade cooperativa de trabalho no Brasil. **Cadernos de Dereito Actual**, [S. l.], n. 6, p. 67-74, 2017. Disponível em: <<https://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/126>>. Acesso em: 06 jan. 2024.

ANEXO A – NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DO GRUPO “A”

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: AL000080/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/04/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017795/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46201.001032/2016-32
DATA DO PROTOCOLO: 04/04/2016

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

SINDICATO E ORGANIZACAO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS DO ESTADO DE ALAGOAS, CNPJ n. 12.517.538/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS ANTONIO BRAGA DA ROCHA;

E

SINTRACOOOP SIND DOS TRAB EM COOP E C A AG AGP C R E CO, CNPJ n. 01.307.499/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ITENIR PEDRO DOS SANTOS;

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 janeiro de 2016 a 31 de dezembro de 2017 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores em cooperativas**, com abrangência territorial em **AL**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A presente convenção coletiva abrangerá apenas os trabalhadores celetistas em cooperativas do ramo saúde. A partir de 1º de janeiro de 2016 o salário base dos trabalhadores em Cooperativa do ramo Saúde abrangidos por este instrumento não poderão ser inferior a:

a) - Pessoal de Portaria, Contínuos, Faxina e assemelhados - R\$ 927,00 (novecentos e vinte e sete reais).

b) - Pessoal Administrativo e Financeiro - R\$ 1.052,00 (mil e cinqüenta e dois reais).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - GANHOS SALARIAIS

Serão concedidos a partir de 1º (primeiro) de Janeiro de 2016 reposições das perdas salariais, considerando-se a variação percentual do INPC de 1º de janeiro de 2015 a 31 de dezembro de 2015 (11,28%) sobre os respectivos salários base vigentes em 31 de dezembro de 2015.

Parágrafo único – As cooperativas não aplicarão o reajuste estabelecido nesta cláusula se o reajuste estabelecido nos seus planos de cargos e salários ou estrutura de cargos seja superior ao aqui estabelecido. Caso seja inferior, deverá complementar até o limite aqui estabelecido.

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).

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

Parágrafo Segundo - 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. A critério da Cooperativa fica dispensada a assinatura do empregado nos demonstrativos de pagamento;

Parágrafo Terceiro - Os demonstrativos de pagamento poderão ser disponibilizados, por meio de impressos ou meios eletrônicos, na própria Cooperativa, ou nos terminais de consulta de atendimento das agências dos estabelecimentos conveniados.

Parágrafo Quarto - Fica dispensada a assinatura do empregado nos demonstrativos de pagamento, quando estes forem feitos com cheques, depósito ou transferência bancária.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

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

II - 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.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE O 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.

Parágrafo Primeiro - 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%).

Parágrafo Segundo - O adicional de periculosidade quando devido, será no percentual de 30% a ser pago tomando-se como base o salário nominal sem incluir adicionais e variáveis.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As sociedades cooperativas de saúde concederão todo mês, a "Ajuda Alimentação", no valor mínimo de R\$ 17,25 (dezessete reais e vinte e cinco centavos) mediante fornecimento de Ticket-Refeição ou Vale Alimentação, em número igual a 22 (vinte e dois) dias no mês.

Parágrafo Primeiro - A ajuda alimentação prevista nesta Cláusula poderá ser substituída pelo fornecimento direto de alimentação, conforme legislação em vigor.

Parágrafo Segundo - As partes pactuam que o benefício instituído nesta cláusula não possui caráter salarial e por isso não integra a remuneração, devendo a sua concessão ser feita dentro dos dispositivos legais que regulam o PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

Parágrafo Primeiro- 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.

Parágrafo Segundo- Tendo em vista o que dispõe o parágrafo único do artigo 4º da lei 7.418/85, que foi renumerado 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 a 6% (seis por cento) do salário básico do empregado.

Parágrafo Terceiro - Informações inverídicas quando a necessidade e quantidade de vale-transporte serão causas para demissão.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

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

Parágrafo Segundo - 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.

Parágrafo Terceiro - 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.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUTOMAÇÕES E HOMOLOGAÇÕES

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 DÉCIMA TERCEIRA - CURSO

A cada ano as Cooperativas que são obrigadas por lei a instalar a CIPA, realizarão cursos de formação e de prevenção de acidentes de trabalho, com grupos de empregados.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO ELETRÔNICA, MÍDIA SOCIAL E EMAILS

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

Parágrafo Primeiro - Todos os e-mails enviados ou recebidos por qualquer empregado utilizando-se do endereço eletrônico da Cooperativa, poderão a qualquer tempo ser consultados pela cooperativa sem a anuência e/ou concordância do empregado prévia, não caracterizando qualquer tipo de ilícito penal ou cível, nem caberá qualquer tipo de indenização.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA JORNADA AOS SÁBADOS

Poderá a Cooperativa optar pela 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 sejam respeitados os intervalos de lei.

Parágrafo Único - 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.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BANC DE HORAS

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

- a) Trabalho além das horas normais laboradas: conversão em folgas remuneradas, na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, com exceção dos serviços prestados no dia de repouso semanal ou feriados nacionais, quando se observará a conversão de uma hora de trabalho por duas de descanso.
- b) Horas ou dias pagos e não trabalhados na semana: compensação na oportunidade que a cooperativa determinar, sem direito a qualquer tipo de remuneração.
- c) 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

Parágrafo Primeiro - Competirá a Cooperativa em conjunto com o empregado fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, dentro das normas aqui estabelecidas.

Parágrafo Segundo - 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.

Parágrafo Terceiro - Sempre que possível a cooperativa evitará a compensação de horas ou dias nos repousos semanais ou feriados, garantindo sempre dentro do período de um mês uma folga aos domingos.

Parágrafo Quarto - A cooperativa fixará os dias em que haverá trabalho ou folga, bem como, a sua duração e a forma de cumprimento diário, podendo abranger todos ou apenas parte dos empregados do estabelecimento.

Parágrafo Quinto - O sistema de flexibilização não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo de alimentação período de descanso entre duas jornadas diárias de trabalho e repouso semanal.

Parágrafo Sexto - A cooperativa garantirá o salário dos empregados referente à sua jornada contratual habitual durante a vigência do acordo, salvo faltas ou atrasos injustificados, licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias e outros afastamentos previstos em lei sem remuneração.

Parágrafo Sétimo - Ocorrendo desligamento do empregado quer por sua iniciativa ou da cooperativa, por aposentadoria ou morte, a cooperativa pagará, junto com as demais verbas rescisórias, como se fossem horas extras, ou saldo credor de horas, aplicando-se o percentual previsto nesta convenção coletiva. O saldo devedor será assumido pela cooperativa exceto quando a ruptura do contrato se der por solicitação do empregado ou por motivo de justa causa, hipóteses que ensejarão o desconto das horas no acerto das verbas rescisórias. Neste caso, as horas serão descontadas sem o adicional de horas extras.

Parágrafo Oitavo - Ficam desta forma reconhecidos os descontos referentes ao saldo devedor do empregado, no pagamento da rescisão contratual, nos casos previstos neste parágrafo.

Parágrafo Nono - Acumulando o empregado saldo credor de 44 (quarenta e quatro) horas ou se ao final de 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. Dessa forma, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

Parágrafo Décimo - 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;

Parágrafo Décimo Primeiro - 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;

Parágrafo Décimo Segundo - Competirá a Cooperativa de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, dentro das normas aqui estabelecidas.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INTERVALO PARA DESCANSO E ALIMENTAÇÃO

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

Parágrafo Primeiro - 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, sendo que o tempo intervalar suprimido não será tido como horas suplementares.

Parágrafo Segundo - 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;

Parágrafo Terceiro - 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.

Parágrafo Quarto - 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

Parágrafo Quinto - 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.

Parágrafo Sexto - 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.

Parágrafo Sétimo - Não haverá qualquer intervalo de descanso prévio a realização/compensação das horas extras.

Controle da Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA JORNADA

A jornada 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.

Parágrafo Único - JORNADA 12 X 36

É válida a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO DE FALTAS

I - As faltas oriundas de acompanhamento à consulta médica e internações de filhos menores de 21 anos solteiros, do cônjuge ou companheiro e dos pais, desde que devidamente comprovados por atestado médico com o nome do acompanhado, serão abonadas pela Cooperativa, desde que não excedam a 03 (três) dias por ano.

II - As faltas ocorridas por motivo de doença, acidente e tratamento odontológico somente poderão ser justificadas através de atestado, que obrigatoriamente conste CID e esteja devidamente assinado e carimbado pelo profissional emissor e desde

que seja apresentado no prazo de 48hs (quarenta e oito horas) da data de sua expedição, sob pena de invalidade, podendo ser recusado mediante avaliação do médico indicado pela Cooperativa.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

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

Parágrafo Primeiro - 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.

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

Parágrafo Terceiro - Para os cargos de gestão, direção, coordenação, assessoria, técnicos, gerência, supervisão, encarregados e chefia da Cooperativa e 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;

Parágrafo Quarto - 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.

Parágrafo Quinto - Quando ocorrer reajuste salarial durante o período de férias, deverá ser complementado o pagamento da diferença no primeiro mês subsequente ao mês de gozo das férias;

Parágrafo Sexto - Ficam assegurados os direitos de férias proporcionais, nos casos de rescisão do contrato de trabalho, salvo nos casos de demissão por justa causa;

Parágrafo Sétimo - O trabalhador poderá requerer o pagamento da primeira

parcela do 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;

Parágrafo Oitavo - A cooperativa poderá programar as férias dos funcionários, de acordo com suas necessidades, respeitando-se os prazos estabelecidos em lei.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA AO ESTUDANTE

Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, terá suas faltas abonadas.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LAUDOS ERGONÔMIOS

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

- a)** PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – NR-9.
- b)** PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR-7.
- c)** PCA – Programa de Controle Auditivo – Anexo I NR-7.

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

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, obedecendo orientações da CIPA e/ou do SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), conforme determinação da Lei n. 6.514/77.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SEGURANÇA DE MEDICINA NO 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 Norma Regulamentadora 04 (NR-4).

Equipamentos de Proteção Individual**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EPIS**

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

Uniforme**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES**

O empregador que determinar o uso de uniforme deverá fornecê-lo gratuitamente a seus empregados, exceto calçados, salvo se o serviço exigir calçado especial.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROCESSO ELEITORAL DA CIPA**

A Cooperativa providenciará a formação e renovação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes quando se enquadrarem na NR5.

Parágrafo Primeiro - O edital para as eleições da CIPA deverá conter o local e o prazo para inscrição dos candidatos;

Parágrafo Segundo - A convocação das eleições será feita pelo empregador com prazo mínimo de 15 (quinze) dias, e realizada com antecedência mínima de 05

(cinco) dias do termino do mandato a ser sucedido;

Parágrafo Terceiro - A semana de prevenção de acidente do trabalho contará com a participação dos trabalhadores,

Parágrafo Quarto - Fica assegurado, aos Integrantes da CIPA, o direito a participação em cursos específicos que serão ministrados pela entidade sindical laboral, 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 2 (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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIAS DOS CIPEIROS

Ficam garantidos aos componentes da CIPA, em conjunto ou separadamente, uma hora por semana, dentro do horário normal de trabalho para realização de inspeção de higiene e segurança do trabalhador, com apresentação de relatório mensal das inspeções realizadas.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

Parágrafo Primeiro- 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.

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

Parágrafo Terceiro - 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 efetua-los.

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DIRIGENTES SINDICAIS

A Cooperativa concederá licença remunerada de 03 dias no ano, aos empregados dirigentes sindicais, que indicados pela entidade sindical profissional, venham a freqüentar cursos ou atividades de interesses da entidade sindical. A licença não poderá coincidir com o período de safra, no caso dos empregados de Cooperativas, 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 15 (quinze) dias úteis, sendo informada a respeito dos seguintes itens:

I - empregados indicados;

II - local onde será realizada a atividade.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TAXA ASSISTENCIAL

Será descontado mensalmente em folha de pagamento de cada empregado de cooperativa, o percentual de 1% (um por cento) sobre o salário, limitado a R\$ 30,00 (trinta reais) que deverá ser recolhido ao SINTRACOOOP ALAGOAS, em guias por ela fornecida até o dia 2 (dois) do mês subsequente ao desconto, e deverá ser recolhido até o quinto dia útil de cada mês. O SINTRACOOOP ALAGOAS só poderá exigir o recolhimento da contribuição assistencial após a homologação, pelo MTE, do presente instrumento.

I - As partes adotam o entendimento do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, através da Ordem de Serviço número 1, de 24/03/2009.

II - O direito de oposição do empregado deve ser exercido por meio de apresentação de carta à entidade sindical laboral no endereço de sua sede na Rua Senador Mendonça, ed. Walmap, nº 148, Sala 309/310, 3º Andar, Centro, Maceió/AL, CEP 57.020-030, no prazo de 10 (dez) dias contados a partir da

homologação deste acordo pelo MTE, sendo comprovado o envio através de AR ou protocolo assinado pelo representante do SINTRACOOOP/AL.

III - Deverá o empregado apresentar ao empregador, para que ele se abstenha de efetuar o desconto, o comprovante de encaminhamento da carta de oposição, ou o aviso de recebimento da empresa de correios.

IV - O empregado analfabeto fará sua manifestação a rogo de colegas, mediante assinatura de 02 (duas) testemunhas.

V - As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimentos deverão ser encaminhados à entidade sindical laboral e patronal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FUNDO DE FORMÃÇÃO PROFISSIONAL E ASSISTÊNCIA SOCIAL

O Fundo de Assistência Social e Formação Profissional para os trabalhadores em Cooperativas será formado através de contribuição mensal das Cooperativas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, que sejam abrangidas por esta convenção, localizadas no estado de Alagoas e será recolhido em favor da SINTRACOOOP/AL.

I - O valor mensal do recolhimento será o resultado direto da multiplicação de R\$ 3,90 (três reais e noventa centavos) pelo número de empregados registrados e ativos na Cooperativa no final de cada mês.

II – O SINTRACOOOP ALAGOAS remeterá à cada Cooperativa, boleto mensal, a ser quitado na rede bancária até o quinto dia do mês subsequente.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

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

– Ficam acordados que as partes negociarão para a data-base de 2017 os itens

econômicos.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MULTA

Pelo comprovado descumprimento de quaisquer das cláusulas convencionadas, e em obediência ao disposto no artigo 613, inciso VIII da CLT, fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) do valor equivalente ao salário mínimo nacional, em favor do empregado ou da cooperativa, limitado a duas ocorrências por ano, prescrevendo o direito de cobrança a partir de um ano da ocorrência do fato, assegurado o amplo direito de defesa.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÕES E REVISÕES

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-se 60 (sessenta) dias antes do término do presente instrumento.

Parágrafo Único - Ao final dos 12 primeiros meses, as cláusulas econômicas serão revistas, mediante a adoção de aditivos próprios, enquanto as demais permanecerão sem modificações e/ou alterações.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 pela direção da Cooperativa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

A cooperativa enviará ao SINTRACOOOP ALAGOAS quando solicitado formalmente, até o dia 10 do mês subsequente a relação nominal dos empregados, desde que não ultrapasse 02 (dois) encaminhamentos por ano, os quais poderão ser enviados via internet.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

É facultado às Cooperativas abrangidas pelo presente Instrumento, a adoção do Contrato de trabalho por prazo determinado nos termos da Lei.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORO COMPETENTE

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

}

MARCOS ANTONIO BRAGA DA ROCHA
Presidente
SINDICATO E ORGANIZACAO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS DO ESTADO DE
ALAGOAS

ITENIR PEDRO DOS SANTOS
Presidente
SINTRACOOOP SIND DOS TRAB EM COOP E C A AG AGP C R E CO

ANEXOS **ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA - PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA - LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: AL000140/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/05/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR027277/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46201.002334/2017-17
DATA DO PROTOCOLO: 16/05/2017

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES CELETISTAS EM COOPERATIVAS NO ESTADO DE ALAGOAS, CNPJ n. 01.307.499/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAPHAEL MIGUEL DA SILVA;

E

SINDICATO E ORGANIZACAO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS DO ESTADO DE ALAGOAS, CNPJ n. 12.517.538/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS ANTONIO BRAGA DA ROCHA;

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 janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Cooperativas e Companhias Agrícolas, Agropecuárias e Agroindústrias de Crédito Rural e de Consumo**, com abrangência territorial em **AL**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A presente convenção coletiva abrangerá apenas os trabalhadores celetistas em cooperativas, exceto os trabalhadores celetistas em cooperativas do ramo crédito e do ramo saúde. A partir de 01 de Janeiro de 2017 fica assegurado o piso salarial de R\$ 968,13 (novecentos e sessenta e oito reais e treze centavos) para todos os trabalhadores celetistas de cooperativas, exceto aqueles das cooperativas do ramo crédito e do ramo saúde e operadoras de planos de saúde.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - GANHOS SALARIAIS

Serão concedidos a partir de 1º (primeiro) de Janeiro de 2017 reposições das perdas salariais, considerando-se a variação percentual do INPC de 1º de janeiro de 2016 a 31 de dezembro de 2016 (6,57%) mais 1% (um por cento) de ganho real, o que totaliza um reajuste de 7,57% (sete virgula cinquenta e sete por cento) sobre os respectivos salários base vigentes em 31 de dezembro de 2016.

Parágrafo único – As cooperativas não aplicarão o reajuste estabelecido nesta cláusula se o reajuste estabelecido nos seus planos de cargos e salários ou estrutura de cargos seja superior ao aqui estabelecido. Caso seja inferior, deverá complementar até o limite aqui estabelecido.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DEMONSTRATIVO E FORMAS 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).

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

Parágrafo Segundo - 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. A critério da Cooperativa fica dispensada a assinatura do empregado nos demonstrativos de pagamento;

Parágrafo Terceiro - Os demonstrativos de pagamento poderão ser disponibilizados, por meio de impressos ou meios eletrônicos, na própria Cooperativa, ou nos terminais de consulta de atendimento das agências dos estabelecimentos conveniados.

Parágrafo Quarto - Fica dispensada a assinatura do empregado nos demonstrativos de pagamento, quando estes forem feitos com cheques, depósito ou transferência bancária.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

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

II - 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.

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

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

Parágrafo Primeiro - 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%).

Parágrafo Segundo - O adicional de periculosidade quando devido, será no percentual de 30% a ser pago tomando-se como base o salário nominal sem incluir adicionais e variáveis.

Outros Adicionais

CLÁUSULA OITAVA - 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.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA NONA - 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.

Parágrafo Primeiro- 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.

Parágrafo Segundo- Tendo em vista o que dispõe o parágrafo único do artigo 4º da lei 7.418/85, que foi renumerado 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 a 6% (seis por cento) do salário básico do empregado.

Parágrafo Terceiro - Informações inverídicas quando a necessidade e quantidade de vale-transporte serão causas para demissão

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA - RESCISÕES E HOMOLOGAÇÕES

Todas as rescisões com mais de 12 (doze) meses de contrato de trabalho deverão ser homologadas pelo SINTRACOOOP/AL e/ou FENATRACOOOP.

Paragrafo Primeiro – Em caso de impossibilidade confirmada, e mediante a autorização da representação laboral, de forma assegurar os direitos dos trabalhadores, fica a Cooperativa autorizada a efetivar as homologações junto ao Ministério do Trabalho e Emprego ou no Ministério Público Estadual de suas Comarcas, encaminhando em seguida a representação laboral o TRCT homologado.

Paragrafo Segundo – A Cooperativa enviará ao SINTRACOOOP/AL cópia dos termos de rescisões de contrato de trabalho efetuadas, sem necessidade de homologação, no prazo de 10 (dez) dias, através do e-mail contato@sintracoopal.com.br ou via correios, ao endereço

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

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

Parágrafo Segundo - 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.

Parágrafo Terceiro - 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.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

É facultado às Cooperativas abrangidas pelo presente Instrumento, a adoção do Contrato de trabalho por prazo determinado nos termos da Lei, depois de, negociado e celebrado o Acordo Coletivo de Trabalho.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CURSO

A cada ano as Cooperativas que são obrigadas por lei a instalar a CIPA, realizarão cursos de formação e de prevenção de acidentes de trabalho, com grupos de empregados.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO ELETRONICA, MIDIA SOCIAL E EMAILS

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

Parágrafo Primeiro - Todos os e-mails enviados ou recebidos por qualquer empregado utilizando-se do endereço eletrônico da Cooperativa, poderão a qualquer tempo ser consultados pela cooperativa sem a anuência e/ou concordância do empregado prévia, não caracterizando qualquer tipo de ilícito penal ou cível, nem caberá qualquer tipo de indenização;

CLÁUSULA DÉCIMA 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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

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

- a) Trabalho além das horas normais laboradas: conversão em folgas remuneradas, na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, com exceção dos serviços prestados no dia de repouso semanal ou feriados nacionais, quando se observará a conversão de uma hora de trabalho por duas de descanso.
- b) Horas ou dias pagos e não trabalhados na semana: compensação na oportunidade que a cooperativa determinar, sem direito a qualquer tipo de remuneração.
- c) 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

Parágrafo Primeiro - Competirá a Cooperativa em conjunto com o empregado fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, dentro das normas aqui estabelecidas.

Parágrafo Segundo - 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.

Parágrafo Terceiro - Sempre que possível a cooperativa evitará a compensação de horas ou dias nos repousos semanais ou feriados, garantindo sempre dentro do período de um mês uma folga aos domingos.

Parágrafo Quarto - A cooperativa fixará os dias em que haverá trabalho ou folga, bem como, a sua duração e a forma de cumprimento diário, podendo abranger todos ou apenas parte dos empregados do estabelecimento.

Parágrafo Quinto - O sistema de flexibilização não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo de alimentação período de descanso entre duas jornadas diárias de trabalho e repouso semanal.

Parágrafo Sexto - A cooperativa garantirá o salário dos empregados referente à sua jornada contratual habitual durante a vigência do acordo, salvo faltas ou atrasos injustificados, licenças médicas superiores a

15 (quinze) dias e outros afastamentos previstos em lei sem remuneração.

Parágrafo Sétimo - Ocorrendo desligamento do empregado quer por sua iniciativa ou da cooperativa, por aposentadoria ou morte, a cooperativa pagará, junto com as demais verbas rescisórias, como se fossem horas extras, ou saldo credor de horas, aplicando-se o percentual previsto nesta convenção coletiva. O saldo devedor será assumido pela cooperativa exceto quando a ruptura do contrato se der por solicitação do empregado ou por motivo de justa causa, hipóteses que ensejarão o desconto das horas no acerto das verbas rescisórias. Neste caso, as horas serão descontadas sem o adicional de horas extras.

Parágrafo Oitavo - Ficam desta forma reconhecidos os descontos referentes ao saldo devedor do empregado, no pagamento da rescisão contratual, nos casos previstos neste parágrafo.

Parágrafo Nono - Acumulando o empregado saldo credor de 44 (quarenta e quatro) horas ou se ao final de 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. Dessa forma, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

Parágrafo Décimo - 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;

Parágrafo Décimo Primeiro - 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;

Parágrafo Décimo Segundo - Competirá a Cooperativa de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, dentro das normas aqui estabelecidas.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INTERVALO PARA DESCANSO E ALIMENTAÇÃO

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

Parágrafo Primeiro - 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, sendo que o tempo intervalar suprimido não será tido como horas suplementares.

Parágrafo Segundo - 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;

Parágrafo Terceiro - 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.

Parágrafo Quarto - 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.

Parágrafo Quinto - 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.

Parágrafo Sexto - 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.

Parágrafo Sétimo - Não haverá qualquer intervalo de descanso prévio a realização/compensação das horas extras.

Controle da Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA JORNADA

A jornada 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 VIGÉSIMA - JORNADA 12 X 36

É válida a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS

I - As faltas oriundas de acompanhamento à consulta médica e internações de filhos menores de 21 anos solteiros, do cônjuge ou companheiro e dos pais, desde que devidamente comprovados por atestado médico com o nome do acompanhado, serão abonadas pela Cooperativa, desde que não excedam a 03 (três) dias por ano.

II - As faltas ocorridas por motivo de doença, acidente e tratamento odontológico somente poderão ser justificadas através de atestado, que obrigatoriamente conste CID e esteja devidamente assinado e carimbado pelo profissional emitente e desde que seja apresentado no prazo de 48hs (quarenta e oito horas) da data de sua expedição, sob pena de invalidade, podendo ser recusado mediante avaliação do médico indicado pela Cooperativa.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA JORNADA AOS SABADOS

Poderá a Cooperativa optar pela 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 sejam respeitados os intervalos de lei.

Parágrafo Único - 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.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FERIAS

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

Parágrafo Primeiro - 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.

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

Parágrafo Terceiro - Para os cargos de gestão, direção, coordenação, assessoria, técnicos, gerência, supervisão, encarregados e chefia da Cooperativa e 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;

Parágrafo Quarto - 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.

Parágrafo Quinto - Quando ocorrer reajuste salarial durante o período de férias, deverá ser complementado o pagamento da diferença no primeiro mês subsequente ao mês de gozo das férias;

Parágrafo Sexto - Ficam assegurados os direitos de férias proporcionais, nos casos de rescisão do contrato de trabalho, salvo nos casos de demissão por justa causa;

Parágrafo Sétimo - O trabalhador poderá requerer o pagamento da primeira parcela do 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;

Parágrafo Oitavo - A cooperativa poderá programar as férias dos funcionários, de acordo com suas

necessidades, respeitando-se os prazos estabelecidos em lei.

Licença Remunerada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA AO ESTUDANTE

Mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, será abonada a falta do empregado estudante, no dia de prova escolar obrigatório, ou exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior, desde que comprovada a sua realização, em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.

Paragrafo Único - A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino. Com relação ao exame vestibular para ingresso em Instituição de ensino superior, a comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e dos calendários dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecido pela própria escola/Instituição de Ensino Superior Pública ou Privada.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 EPCs, obedecendo orientações da CIPA e/ou do SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), conforme determinação da Lei n. 6.514/77.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SEGURANÇA DE MEDICINA NO 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 Norma Regulamentadora 04 (NR-4).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LAUDOS ERGONOMICOS

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

- a) PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – NR-9.
- b) PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR-7.
- c) PCA – Programa de Controle Auditivo – Anexo I NR-7.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EPIS

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

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UNIFORMES

O empregador que determinar o uso de uniforme deverá fornecê-lo gratuitamente a seus empregados, exceto calçados, salvo se o serviço exigir calçado especial.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PROCESSO ELEITORAL DA CIPA

A Cooperativa providenciará a formação e renovação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes quando se enquadrarem na NR5.

Parágrafo Primeiro - O edital para as eleições da CIPA deverá conter o local e o prazo para inscrição dos candidatos;

Parágrafo Segundo - A convocação das eleições será feita pelo empregador com prazo mínimo de 15 (quinze) dias, e realizada com antecedência mínima de 05 (cinco) dias do termino do mandato a ser sucedido;

Parágrafo Terceiro - A semana de prevenção de acidente do trabalho contará com a participação dos trabalhadores,

Parágrafo Quarto - Fica assegurado, aos Integrantes da CIPA, o direito a participação em cursos específicos que serão ministrados pela entidade sindical laboral, 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 2 (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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS DOS CIPEIROS

Ficam garantidos aos componentes da CIPA, em conjunto ou separadamente, uma hora por semana, dentro do horário normal de trabalho para realização de inspeção de higiene e segurança do trabalhador, com apresentação de relatório mensal das inspeções realizadas.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MEDICOS

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.

Parágrafo Primeiro- 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.

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

Parágrafo Terceiro - 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.

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIRIGENTES SINDICAIS

A Cooperativa concederá licença remunerada de 03 dias no ano, aos empregados dirigentes sindicais, que indicados pela entidade sindical profissional, venham a freqüentar cursos ou atividades de interesses da entidade sindical. A licença não poderá coincidir com o período de safra, no caso dos empregados de Cooperativas, 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 15 (quinze) dias úteis, sendo informada a respeito dos seguintes itens:

I - Empregados indicados;

II - Local onde será realizada a atividade.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TAXA ASSOCIATIVA

Será descontado mensalmente em folha de pagamento de cada empregado de cooperativa, o percentual de 1% (um por cento) sobre o salário, limitado a R\$ 30,00 (trinta reais) que deverá ser recolhido ao SINTRACOOOP ALAGOAS, em guias por ela fornecida até o dia 2 (dois) do mês subsequente ao desconto, e deverá ser recolhido até o quinto dia útil de cada mês.

I - O direito de oposição do empregado deve ser exercido por meio de apresentação de carta à entidade sindical laboral no endereço de sua sede na Rua Regina Cordeiro Lins, nº 80, bairro Gruta de Lourdes, Maceió, Alagoas, CEP 57052-780, no prazo de 10 (dez) dias contados a partir da homologação deste acordo pelo Ministério do Trabalho, sendo comprovado o envio através de AR ou protocolo assinado pelo representante do SINTRACOOOP/AL.

II - Deverá o empregado apresentar ao empregador sua carta de oposição devidamente autenticada (carimbada) pelo Sindicato Laboral, para que ele se abstenha de efetuar o desconto, o comprovante de encaminhamento da carta de oposição, ou o aviso de recebimento da empresa de correios.

III - O empregado analfabeto fará sua manifestação a rogo de colegas, mediante assinatura de 02 (duas) testemunhas.

IV - As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimentos deverão ser encaminhados à entidade sindical laboral e patronal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FUNDO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E ASSISTENCIA SOCIAL

O Fundo de Assistência Social e Formação Profissional para os trabalhadores em Cooperativas será formado através de contribuição mensal das Cooperativas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, que sejam abrangidas por esta convenção, localizadas no estado de Alagoas e será recolhido em favor da SINTRACOOOP/AL.

I - O valor mensal do recolhimento será o resultado direto da multiplicação de R\$ 4,19 (quatro reais e dezenove centavos) pelo número de empregados registrados e ativos na Cooperativa no final de cada mês.

II – O SINTRACOOOP ALAGOAS remeterá à cada Cooperativa, boleto mensal, a ser quitado na rede bancária até o quinto dia do mês subsequente.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RENEGOCIAÇÃO

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA

Pelo comprovado descumprimento de quaisquer das cláusulas convencionadas, e em obediência ao disposto no artigo 613, inciso VIII da CLT, fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) do valor equivalente ao salário mínimo nacional, em favor do empregado ou da cooperativa, assegurado o amplo direito de defesa.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÕES E REVISÕES

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-se 60 (SESSENTA) dias antes do término do presente instrumento.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

A Cooperativa colocará à disposição do SINTRACOOOP/AL, quadro para avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria que sejam encaminhados previamente ao setor competente da cooperativa para os devidos fins, incumbindo-se este, da sua afixação dentro de 24 horas (vinte e quatro) posteriores ao recebimento, não sendo permitidas matérias políticas, discriminatórias ou ofensivas a quem quer que seja.

Paragrafo Primeiro – Eventualmente a afixação no quadro de aviso poderá ser substituída por comunicações eletrônicas ou qualquer outra ferramenta e meio comumente utilizados pela Cooperativa para comunicação com seus empregados.

Paragrafo Segundo – A Cooperativa obrigatoriamente informará ao SINTRACOOOP/AL a ocorrência da veiculação realizada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

A cooperativa remeterá, quando solicitada, em prazo não superior a 15 (quinze) dias, a relação atualizada de empregados, contendo nome, CTPS, data de nascimento, data de admissão, endereços e contatos, que poderá ser feito via internet a Entidade Sindical.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO

Para dirimir as divergências oriundas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica eleito o Foro da Justiça do Trabalho de Maceió-AL

}

RAPHAEL MIGUEL DA SILVA

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES CELETISTAS EM COOPERATIVAS NO ESTADO DE
ALAGOAS**

MARCOS ANTONIO BRAGA DA ROCHA

Presidente

**SINDICATO E ORGANIZACAO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS DO ESTADO DE
ALAGOAS**

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA NA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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

ANEXO B – NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DO GRUPO “B”

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: AL000042/2019
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/03/2019
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR007238/2019
 NÚMERO DO PROCESSO: 46201.000662/2019-32
 DATA DO PROTOCOLO: 20/02/2019

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: 46201001603201981e **Registro nº:** AL000096/2019

SINDICATO DOS TRABALHADORES CELETISTAS EM COOPERATIVAS NO ESTADO DE ALAGOAS, CNPJ n. 01.307.499/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAPHAEL MIGUEL DA SILVA;

FEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES CELETISTAS NAS COOPERATIVAS NO BRASIL, CNPJ n. 09.509.920/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MAURI VIANA PEREIRA;

E

SINDICATO E ORGANIZACAO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS DO ESTADO DE ALAGOAS, CNPJ n. 12.517.538/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS ANTONIO BRAGA DA ROCHA;

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 janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Cooperativas e Companhias Agrícolas, Agropecuárias e Agroindustrias de Crédito Rural e de Consumo**, com abrangência territorial em **AL**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A presente convenção coletiva abrangerá apenas os trabalhadores celetistas em cooperativas, exceto os trabalhadores celetistas em cooperativas do ramo crédito e do ramo saúde. A partir de 01 de janeiro de 2018 fica assegurado o piso salarial de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) para todos os trabalhadores celetistas de cooperativas, exceto aqueles das cooperativas do ramo crédito e do ramo.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - GANHOS SALARIAIS

Serão concedidos a partir de 1º (primeiro) de janeiro de 2018 reposições das perdas salariais, considerando-se a variação percentual do INPC de 1º de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017 (2,06%) mais 1% (um por cento) de ganho real, o que totaliza um reajuste de 3,06% (três virgula zero seis por cento) sobre os respectivos salários base vigentes em 31 de dezembro de 2017.

Parágrafo Primeiro – As cooperativas não aplicarão o reajuste estabelecido nesta cláusula se o reajuste estabelecido nos seus planos de cargos e salários ou estrutura de cargos seja superior ao aqui estabelecido. Caso seja inferior, deverá complementar até o limite aqui estabelecido.

Parágrafo Segundo – O valor decorrente do reajuste salarial retroativo é devido desde janeiro de 2018.

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).

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

Parágrafo Segundo - 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. A critério da Cooperativa fica dispensada a assinatura do empregado nos demonstrativos de pagamento;

Parágrafo Terceiro - Os demonstrativos de pagamento poderão ser disponibilizados, por meio de impressos ou meios eletrônicos, na própria Cooperativa, ou nos terminais de consulta de atendimento das agências dos estabelecimentos conveniados.

Parágrafo Quarto - Fica dispensada a assinatura do empregado nos demonstrativos de pagamento, quando estes forem feitos com cheques, depósito ou transferência bancária.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

I- Serão consideradas como horas suplementares os excedentes da carga horária semanal de 44 horas.

II - 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.

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

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

Parágrafo Primeiro - 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%).

Parágrafo Segundo - O adicional de periculosidade quando devido, será no percentual de 30% a ser pago tomando-se como base o salário nominal sem incluir adicionais e variáveis.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA OITAVA - 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.

Parágrafo Primeiro- 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.

Parágrafo Segundo- Tendo em vista o que dispõe o parágrafo único do artigo 4º da lei 7.418/85, que foi renumerado 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 a 6% (seis por cento) do salário básico do empregado.

Parágrafo Terceiro - Informações inverídicas quando a necessidade e quantidade de vale-transporte serão causas para demissão por justa causa

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA NONA - HOMOLOGAÇÕES DO TERMO DE QUITAÇÃO

Todas as rescisões de contrato de trabalho deverão ser homologadas pelo SINTRACOOOP ALAGOAS e/ou FENATRACOOOP, a Cooperativa deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa ao Sindicato para agendamento do ato homologatório e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. O SINTRACOOOP ALAGOAS deverá ir realizar as homologações *in loco*, desde previamente agendado com o sindicato, quando as cooperativas estiverem localizadas no interior do Estado.

Parágrafo Primeiro - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

Parágrafo Segundo - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes;

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

Parágrafo Terceiro - A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

Parágrafo Quarto – Em caso de impossibilidade confirmada, e mediante a autorização da representação laboral, de forma assegurar os direitos dos trabalhadores, ficam as sociedades cooperativas autorizadas a efetivarem as homologações junto ao Ministério do Trabalho e Emprego ou no Ministério Público Estadual de suas Comarcas, encaminhando em seguida a representação laboral o TRCT homologado.

Parágrafo Quinto – A Cooperativa enviará ao SINTRACOOOP ALAGOAS cópia dos termos de rescisões de contrato de trabalho efetuadas, sem necessidade de homologação, no prazo de 10 (dez) dias, através do e-mail contato@sintracoopal.com.br ou via correios, ao endereço: RUA COMENDADOR LEÃO, 456 - BAIRRO DO POÇO - MACEIO – AL, CEP: 57.025-000.

Parágrafo Sexto - Ocorrendo a recusa do ex-empregado no recebimento das verbas rescisórias, ou o não comparecimento do mesmo na data e local pré-determinado para recebê-las, a Cooperativa isenta-se de quaisquer sanções legais, inclusive pecuniárias.

Parágrafo Sétimo - É facultado a Cooperativa solicitar ressalva no verso do termo de rescisão de contrato de trabalho, atestando a ausência ou a recusa do respectivo ex-empregado.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

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

Parágrafo Segundo - 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.

Parágrafo Terceiro - 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.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

É facultada às Cooperativas abrangidas pelo presente instrumento, a adoção de contrato de trabalho por prazo determinado nos termos da Lei.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUTOMOÇÃO E HOMOLOGAÇÕES

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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA JORNADA

A jornada 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.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

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

- a) Trabalho além das horas normais laboradas: conversão em folgas remuneradas, na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, com exceção dos serviços prestados no dia de repouso semanal ou feriados nacionais, quando se observará a conversão de uma hora de trabalho por duas de descanso.
- b) Horas ou dias pagos e não trabalhados na semana: compensação na oportunidade que a cooperativa determinar, sem direito a qualquer tipo de remuneração.
- c) 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

Parágrafo Primeiro - Competirá a Cooperativa em conjunto com o empregado fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, dentro das normas aqui estabelecidas.

Parágrafo Segundo - 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.

Parágrafo Terceiro - Sempre que possível a cooperativa evitará a compensação de horas ou dias nos repousos semanais ou feriados, garantindo sempre dentro do período de um mês uma folga aos domingos.

Parágrafo Quarto - A cooperativa fixará os dias em que haverá trabalho ou folga, bem como, a sua duração e a forma de cumprimento diário, podendo abranger todos ou apenas parte dos empregados do estabelecimento.

Parágrafo Quinto - O sistema de flexibilização não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo de alimentação período de descanso entre duas jornadas diárias de trabalho e repouso semanal.

Parágrafo Sexto - A cooperativa garantirá o salário dos empregados referente à sua jornada contratual habitual durante a vigência do acordo, salvo faltas ou atrasos injustificados, licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias e outros afastamentos previstos em lei sem remuneração.

Parágrafo Sétimo - Ocorrendo desligamento do empregado quer por sua iniciativa ou da cooperativa, por aposentadoria ou morte, a cooperativa pagará, junto com as demais verbas rescisórias, como se fossem horas extras, ou saldo credor de horas, aplicando-se o percentual previsto nesta convenção coletiva. O saldo devedor será assumido pela cooperativa exceto quando a ruptura do contrato se der por solicitação do empregado ou por motivo de justa causa, hipóteses que ensejarão o desconto das horas no acerto das verbas rescisórias. Neste caso, as horas serão descontadas sem o adicional de horas extras.

Parágrafo Oitavo - Ficam desta forma reconhecidos os descontos referentes ao saldo devedor do empregado, no pagamento da rescisão contratual, nos casos previstos neste parágrafo.

Parágrafo Nono - Acumulando o empregado saldo credor de 44 (quarenta e quatro) horas ou se ao final de 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. Dessa forma, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

Parágrafo Décimo - 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;

Parágrafo Décimo Primeiro - 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;

Parágrafo Décimo Segundo - Competirá a Cooperativa de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, dentro das normas aqui estabelecidas.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INTERVALO PARA DESCANSO E ALIMENTAÇÃO

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

Parágrafo Primeiro - 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, sendo que o tempo intervalar suprimido não será tido como horas suplementares.

Parágrafo Segundo - 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;

Parágrafo Terceiro - 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.

Parágrafo Quarto - 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

Parágrafo Quinto - 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.

Parágrafo Sexto - 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.

Parágrafo Sétimo - Não haverá qualquer intervalo de descanso prévio a realização/compensação das horas extras

Controle da Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA 12 X 36

É válida a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Faltas

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS

I - As faltas oriundas de acompanhamento à consulta médica e internações de filhos menores de 21 anos solteiros, do cônjuge ou companheiro e dos pais, desde que devidamente comprovados por atestado médico com o nome do acompanhado, serão abonadas pela Cooperativa, desde que não excedam a 03 (três) dias por ano.

II - As faltas ocorridas por motivo de doença, acidente e tratamento odontológico somente poderão ser justificadas através de atestado, que obrigatoriamente conste CID e esteja devidamente assinado e carimbado pelo profissional emitente e desde que seja apresentado no prazo de 48hs (quarenta e oito horas) da data de sua expedição, sob pena de invalidade, podendo ser recusado mediante avaliação do médico indicado pela Cooperativa.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA JORNADA AOS SABADOS

Poderá a Cooperativa optar pela 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 sejam respeitados os intervalos de lei, ou utilizadas para cursos, treinamentos ou capacitações.

Parágrafo Único - 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.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

Parágrafo Primeiro - 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.

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

Parágrafo Terceiro - Para os cargos de gestão, direção, coordenação, assessoria, técnicos, gerência, supervisão, encarregados e chefia da Cooperativa e 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;

Parágrafo Quarto - 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.

Parágrafo Quinto - Quando ocorrer reajuste salarial durante o período de férias, deverá ser complementado o pagamento da diferença no primeiro mês subsequente ao mês de gozo das férias;

Parágrafo Sexto - Ficam assegurados os direitos de férias proporcionais, nos casos de rescisão do contrato de trabalho, salvo nos casos de demissão por justa causa;

Parágrafo Sétimo - O trabalhador poderá requerer o pagamento da primeira parcela do 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;

Parágrafo Oitavo - A cooperativa poderá programar as férias dos funcionários, de acordo com suas necessidades, respeitando-se os prazos estabelecidos em lei.

Licença Remunerada

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA AO ESTUDANTE

Mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, será abonada a falta do empregado estudante, no dia de prova escolar obrigatório, ou exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior, desde que comprovada a sua realização, em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.

Paragrafo Único - A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino. Com relação ao exame vestibular para ingresso em Instituição de ensino superior, a comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e dos calendários dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecido pela própria escola/Instituição de Ensino Superior Pública ou Privada

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LAUDOS ERGONOMICOS

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

- a) PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – NR-9.
- b) PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR-7.
- c) PCA – Programa de Controle Auditivo – Anexo I NR-7.

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 EPCs, obedecendo orientações da CIPA e/ou do SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), conforme determinação da Lei n. 6.514/77.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EPIs

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

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES

O empregador que determinar o uso de uniforme deverá fornecê-lo gratuitamente a seus empregados, exceto calçados, salvo se o serviço exigir calçado especial.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CURSO

A cada ano as Cooperativas que são obrigadas por lei a instalar a CIPA, realizarão cursos de formação e de prevenção de acidentes de trabalho, com grupos de empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSO ELEITORAL DA CIPA

A Cooperativa providenciará a formação e renovação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes quando se enquadrarem na NR5.

Parágrafo Primeiro - O edital para as eleições da CIPA deverá conter o local e o prazo para

inscrição dos candidatos;

Parágrafo Segundo - A convocação das eleições será feita pelo empregador com prazo mínimo de 15 (quinze) dias, e realizada com antecedência mínima de 05 (cinco) dias do termino do mandato a ser sucedido;

Parágrafo Terceiro - A semana de prevenção de acidente do trabalho contará com a participação dos trabalhadores,

Parágrafo Quarto - Fica assegurado, aos Integrantes da CIPA, o direito a participação em cursos específicos que serão ministrados pela entidade sindical laboral, 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 2 (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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS DOS CIPEIROS

Ficam garantidos aos componentes da CIPA, em conjunto ou separadamente, uma hora por semana, dentro do horário normal de trabalho para realização de inspeção de higiene e segurança do trabalhador, com apresentação de relatório mensal das inspeções realizadas.

Exames Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

Parágrafo Primeiro- 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.

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

Parágrafo Terceiro - 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

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SEGURANÇA DE MEDICINA NO 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 Norma Regulamentadora 04 (NR-4).

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DIRIGENTES SINDICAIS

A Cooperativa concederá licença remunerada de 03 dias no ano, aos empregados dirigentes sindicais, que indicados pela entidade sindical profissional, venham a freqüentar cursos ou atividades de interesses da entidade sindical. A licença não poderá coincidir com o período de safra, no caso dos empregados de Cooperativas, 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 15 (quinze) dias úteis, sendo informada a respeito dos seguintes itens:

I - empregados indicados;

II - local onde será realizada a atividade.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

Será descontado mensalmente em folha de pagamento de cada trabalhador sindicalizado/associado, o percentual de 1% (um por cento) sobre o salário base, limitado a R\$ 30,00 (trinta reais) que deverá ser recolhido ao SINTRACOOOP ALAGOAS, em guias por ela fornecida até o dia 2 (dois) do mês subsequente ao desconto, e deverá ser recolhido até o quinto dia útil de cada mês. O SINTRACOOOP ALAGOAS só poderá exigir o recolhimento da contribuição assistencial após a homologação, pelo Ministério do Trabalho, do presente instrumento.

I - O direito de oposição do empregado deve ser exercido por meio de apresentação de carta à entidade sindical laboral no endereço de sua sede na Rua Comendador Leão, 456 - Bairro Poço - Maceió – AL, Cep: 57.025-000, no prazo de 30 (trinta) dias contados a partir da homologação deste acordo pelo Ministério do Trabalho, sendo comprovado o envio através de AR ou protocolo assinado pelo representante do SINTRACOOOP ALAGOAS.

II - Deverá o empregado apresentar ao empregador sua carta de oposição devidamente autenticada (carimbada) pelo Sindicato Laboral, para que ele se abstenha de efetuar o desconto, o comprovante de encaminhamento da carta de oposição, ou o aviso de recebimento da empresa de correios.

III - O empregado analfabeto fará sua manifestação a rogo de colegas, mediante assinatura de 02 (duas) testemunhas.

IV - As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimentos deverão ser encaminhados à entidade sindical laboral e patronal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FUNDO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E ASSISTENCIAL SOCIAL

O Fundo de Assistência Social e Formação Profissional para os trabalhadores em Cooperativas será formado através de contribuição mensal das Cooperativas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, localizadas no estado de Alagoas e será recolhido em favor do SINTRACOOOP ALAGOAS.

I - O valor mensal do recolhimento será o resultado direto da multiplicação de R\$ 4,50 (quatro reais e cinquenta centavos) pelo número de empregados registrados e ativos na Cooperativa no final de cada mês.

II – O SINTRACOOOP ALAGOAS remeterá à cada Cooperativa, boleto mensal, a ser quitado na rede bancária até o quinto dia do mês subsequente.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REGRAS PARA NEGOCIAÇÃO

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MULTA

Pelo comprovado descumprimento de quaisquer das cláusulas convencionadas, e em obediência ao disposto no artigo 613, inciso VIII da CLT, fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) do valor equivalente ao salário mínimo nacional, em favor do empregado ou da cooperativa, assegurado o amplo direito de defesa.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÕES E REVISÕES

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-se 60 (SESSENTA) dias antes do término do presente instrumento.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MAIS SOBRE VIGENCIA E ABRANGENCIA DESSA CCT

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá **as cooperativas e os trabalhadores celetistas em Cooperativas, não abrangidas pelas Convenções Coletivas, Medicas e Hospitais, Cooperativas de Saúde e Operadoras de Plano de Saúde e Credito, denominadas “DEMAIS RAMOS”**, com abrangência territorial no Estado de Alagoas, com vigência de 24 (vinte e quatro) meses contados a partir de 01 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2019.

Parágrafo Único – Esta Convenção Coletiva de Trabalho tem vigência de 24 (vinte e quatro) meses, iniciando em 1º (primeiro) de janeiro de 2018, com a rediscussão das cláusulas econômicas e sociais decorridos após o decurso de 12 (doze) meses, ou seja, em 1º de janeiro de 2019.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria Trabalhadores em cooperativas, com abrangência territorial em Alagoas.

Parágrafo único – Excetuam-se da abrangência desta Convenção Coletiva de Trabalho as cooperativas do ramo crédito e do ramo saúde.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO ELETRONICA, MIDIA SOCIAL E EMAILS

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

Parágrafo Primeiro - Todos os e-mails enviados ou recebidos por qualquer empregado utilizando-se do endereço eletrônico da Cooperativa, ou por qualquer outro meio de comunicação institucional, poderão a qualquer tempo ser consultados pela cooperativa sem a anuência e/ou concordância prévia do empregado, não caracterizando qualquer tipo de ilícito penal ou cível, nem caberá qualquer tipo de indenização;

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ADVERTENCIAS 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 QUADRAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

A Cooperativa colocará à disposição do SINTRACOOOP ALAGOAS, espaço para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria que sejam encaminhados previamente ao setor competente da cooperativa para os devidos fins, incumbindo-se este, da sua afixação dentro de 24 horas (vinte e quatro) posteriores ao recebimento, não sendo permitidas matérias políticas, discriminatórias ou ofensivas a quem quer que seja.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

A cooperativa remeterá, quando solicitada, em prazo não superior a 15 (quinze) dias, a relação atualizada de empregados, contendo nome, CTPS, data de nascimento, data de admissão, endereços e contatos, que poderá ser feito via internet a Entidade Sindical.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORO COMPETENTE

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

}

RAPHAEL MIGUEL DA SILVA

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES CELETISTAS EM COOPERATIVAS NO
ESTADO DE ALAGOAS**

MAURI VIANA PEREIRA

Presidente

**FEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES CELETISTAS NAS
COOPERATIVAS NO BRASIL**

MARCOS ANTONIO BRAGA DA ROCHA
Presidente
SINDICATO E ORGANIZACAO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS DO ESTADO
DE ALAGOAS

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: AL000191/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/09/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR020084/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 46201.001443/2019-71
DATA DO PROTOCOLO: 24/04/2019

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES CELETISTAS EM COOPERATIVAS NO ESTADO DE ALAGOAS, CNPJ n. 01.307.499/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAPHAEL MIGUEL DA SILVA;

E

COOPERATIVA DE ECO E CRED MUTUO DOS SERV PUBLICOS NOS ESTADOS DE ALAGOAS, SERGIPE, BAHIA E EMP DA REG METROP DO AGRESTE ALAGOANO - SICOOB LESTE, CNPJ n. 02.493.000/0001-04, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). WELITO LOPES CORREIA e por seu Diretor, Sr(a). JOAO MONTE CALHEIROS;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Cooperativas e Companhias Agrícolas, Agropecuárias e Agroindústrias de Crédito Rural e de Consumo**, com abrangência territorial em AL.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL DE INGRESSO E JORNADA

Durante a vigência deste acordo, os salários de ingresso não poderão ser inferiores aos seguintes valores mensais: a) Quadro Funcional de Portaria, Contínuos, Faxina e assemelhados – Fica assegurado piso salarial de R\$ 1.200,00

b) Quadro Funcional da Área Administrativa e Financeira - Fica assegurado piso salarial de R\$

1.554,00 durante o período do contrato experimental, até 90 (noventa) dias, reajustado automaticamente em seu término para o valor de R\$ 1.700,00 (hum mil setecentos reais).

1º a jornada de trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais.

2º serão consideradas extraordinárias as horas que ultrapassarem a jornada diária de 8 (oito) horas.

3º não serão consideradas como serviços extraordinários as horas utilizadas para Capacitações e Treinamentos, excedentes da jornada de trabalho acima, desde que não ultrapassem o total de 96 (noventa e seis) horas anuais

4º 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.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE

As Cooperativas concederão à categoria profissional representada pelo Sindicato Laboral supra identificado, no dia 1º de janeiro de 2019, reajuste salarial referente à variação percentual do INPC de janeiro de 2018 a dezembro de 2018, a incidir sobre os salários vigentes no mês de janeiro de 2019.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DEMONSTRATIVO E FORMAS DE PAGAMENTOS

A Cooperativa obrigatoriamente fornecerá aos empregados, comprovante de pagamento especificando o nome da Cooperativa, o nome do empregado, as parcelas discriminadamente, bem como horas extras, e todos os descontos permitidos em lei. Página 5 de 16 §1º As Cooperativas poderão efetuar os pagamentos de salários, férias, 13º salário, adiantamentos e verbas rescisórias através de depósito em conta corrente em cooperativa de crédito ou agência bancária, bem como por meio de cheques, os quais terão força de recibo de quitação nos termos legais.

§2º 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.

§3º Fica dispensada a assinatura do empregado nos demonstrativos de pagamento, quando estes forem feitos com cheques, depósito ou transferência bancária.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA SEXTA - DA SUBSTITUIÇÃO DE COMISSIONADOS

Quando um empregado substituir outro que exerça cargo comissionado em afastamento temporário (férias, licença, etc.), sempre que o período for superior a 5 (cinco) dias, será devido, proporcionalmente aos dias da substituição, o valor da comissão de maior valor do respectivo cargo

CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO/CARGO DE CONFIANÇA

Será percebido pelos empregados que desempenham a função de gerente, ou outra função de gestão equivalente e pré-determinada pela instituição, o adicional previsto no art. 62, parágrafo único, da CLT, nunca inferior a 40% (quarenta por cento) do salário do cargo efetivo.

CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam e aos que venham a exercer, na vigência do presente acordo, as funções de Caixa e Tesouraria, o direito a percepção de remuneração mensal distinta, a título de quebra de caixa, no valor de R\$ 450,00 (Quatrocentos e cinquenta reais).

Parágrafo primeiro: As cooperativas signatárias que pagam em valor acima do acordado nesta cláusula, reajustarão conforme índice do INPC acumulado nos últimos 12 (doze) meses (janeiro a dezembro de 2018), a gratificação. Página 7 de 16

Parágrafo único. A gratificação prevista neste artigo não é cumulativa com a gratificação de função estabelecida neste acordo, prevalecendo a gratificação mais vantajosa.

Outras Gratificações

CLÁUSULA NONA - INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIO OU GRATIFICAÇÃO

Qualquer outro benefício ou gratificação que exista antes desse Acordo, poderá ser incorporado ao salário e deixar de existir.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

A jornada de trabalho em período noturno, das 22 (vinte e duas) horas às 5 (cinco) horas do dia seguinte, será remunerada com acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas vigentes.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE TRANSFERENCIA.

A Cooperativa que transferir 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

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Fica pactuado entre as partes, que as cooperativas que cumprirem integralmente os termos do presente Acordo Coletivo de Trabalho, poderão implantar o PPR, com seus devidos planos e metas, negociados diretamente com seus empregados a fim de dar cumprimento ao Art. 7º, inciso 11 da Constituição Federal e Legislação Pertinente e a Portaria 002/2018 da Participação dos Resultados da FENATRACOOP, o qual deverá ser encaminhado para a mesma, para dar ciência.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO REFEIÇÃO OU AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As Sociedades Cooperativas, concederão mensalmente aos seus empregados celetistas, a título de “Auxílio Refeição” e/ou de “Auxílio Alimentação”, o montante de R\$ 880,00 (Oitocentos e oitenta reais), equivalente a 22 (vinte e dois) tickets refeição/alimentação no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais) por dia, em cartela de papel ou cartão magnético, sem nenhum desconto formal sobre o salário do empregado beneficiário.

§1º – O empregado poderá optar em dividir este benefício em 60% (sessenta por cento) em Auxílio Alimentação e 40% (quarenta por cento) em Auxílio Refeição ou transferi-lo sua totalidade para um dos auxílios mencionado.

§2º – Sempre no primeiro mês subsequente à assinatura do presente instrumento coletivo, poderá o empregado optar pelo recebimento do benefício através de “Auxílio Refeição” ou “Auxílio Alimentação”, o qual vigorará por 12 (doze) meses, somente podendo alterar a escolha

no mesmo período do ano seguinte.

§3º– Durante o gozo de férias, licença-maternidade, períodos de afastamento por doença, a sociedade cooperativa deverá manter o fornecimento do “Auxílio Refeição” ou “Auxílio Alimentação”, nos casos de acidente de trabalho ou doença ocupacional, quando o mesmo deverá ser mantido enquanto pendurar o afastamento. Página 8 de 16

§4º – O presente benefício não integra a remuneração sob nenhuma hipótese, devendo a sua concessão ser feita dentro dos dispositivos legais que regulam o PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

Será fornecido transporte municipal e intermunicipal para o percurso residência x local de trabalho, gratuitamente, através de transporte urbano regular, com desconto de no máximo de 4% (quatro por cento) do salário base do empregado.

Parágrafo único - Caso o empregado opte por utilizar de veículo próprio, não fará jus ao recebimento do vale transporte, poderá o empregado optar pela utilização/substituição do vale transporte por vale combustível, nos mesmos parâmetros (desconto e custo) do vale transporte coletivo.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTÍMULO AO ESTUDO

Fica estipulado o incentivo mensal ao estudo, no percentual de até 50% (cinquenta por cento) do valor da mensalidade, limitando-se o valor da bolsa em R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), pago pela Cooperativa, para usufruto em cursos de ensino técnico, superiores, pósgraduação, mestrado e doutorado.

§1º - Para se valer do benefício o empregado deverá: (i) optar por curso que esteja vinculado a sua área de atuação na cooperativa; (ii) obter a média mínima exigida pela Instituição de ensino após término do curso; (iii) permanecer obrigatoriamente com vínculo empregatício com a cooperativa, superior a 18 (dezoito) meses. Página 9 de 16

§2º - Nos casos de rescisão contratual nas modalidades por justa causa ou pedido de demissão dentro do período de 18 meses, após a concessão desse recurso o beneficiário deverá reembolsar, na data da rescisão contratual, o valor recebido a título de bolsa de estudo no período de usufruto deste benefício no percentual de: a. 100% do recurso repassado quando o período de trabalho após a iniciação do curso for de até 06 (seis) meses; b. 75% do recurso repassado quando o período de trabalho após a iniciação do curso for de até 12 (doze) meses; c. 50% do recurso repassado quando o período de trabalho após a iniciação do curso for de até 18 (dezoito) meses. d. 0% do recurso repassado quando o período de trabalho após a iniciação do

curso for superior a 18 (dezoito) meses.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO AUXÍLIO SAÚDE – ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA

As sociedades cooperativas de crédito signatárias do presente instrumento, disponibilizarão um Plano de Saúde Empresarial e Plano Odontológico Empresarial para seus empregados.

§1º - A Cooperativa custeará o percentual de 100% (cem por cento) do valor da mensalidade, referente ao empregado titular.

§2º – Havendo necessidade de emissão de segunda via de cartão do Plano de Saúde do empregado ou seus dependentes, esta será custeada pelo empregado.

§3º – Fica o empregado, quando da rescisão do contrato de trabalho, no ato de seu desligamento, obrigado a devolver sua carteira (cartão) relativa ao plano de saúde, assim como a (s) de seu (s) dependente (s), se houver, e também obrigado a assumir os valores faturados pelo Plano de Saúde após o seu desligamento, porém utilizados durante o vínculo empregatício.

§4º – Os empregados demitidos ou aposentados poderão permanecer no plano, desde que essa opção ocorra no ato do desligamento e, sendo que a partir da opção, o empregado passa a assumir o custo integral das mensalidades, na forma das Resoluções nº 20 e 21 do Conselho de Saúde Suplementar.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As cooperativas ficam obrigadas a manter “Seguro de Vida em Grupo” sem ônus para os empregados, durante a vigência do contrato de trabalho e deste acordo, ficando a critério da cooperativa o valor indenizatório securitário referente a cada empregado, observando-se, todavia, que nenhum empregado poderá ter valor securitário inferior a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PREVIDENCIA PRIVADA

Será concedido benefício de Previdência Privada, onde a cooperativa contribuirá em favor do empregado com valor equivalente a, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) da contribuição efetuada pelo mesmo, limitado a 3% (três por cento), através do desconto em folha de Página 10 de 16 pagamento, respeitadas as condições previstas no contrato firmado com a entidade de

previdência privada e no Manual de Previdência Privada do Sicoob.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ATESTADO MÉDICO ADMISSIONAL E DEMISSIONAL

Quando da admissão e rescisão do contrato de trabalho de empregado, será obrigatoriamente realizado exame médico, nos termos da NR 7 do MTE.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÕES

Possuindo o empregado mais de um ano de serviço, já considerado o Aviso Prévio, a cooperativa deverá comparecer para realizar a homologação da rescisão contratual nas Delegacias Sindicais do SINTRACOOB/AL ou FENATRACOOB, nos municípios em que houver as delegacias da mesma.

Parágrafo único - Em caso de impossibilidade confirmada, fica a Cooperativa Sicoob autorizada a efetuar as homologações mediante a presença de duas testemunhas.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

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

§1º Havendo recusa do empregado em assinar o recibo de comunicação de dispensa, caberá à Cooperativa supri-lo com a assinatura de duas testemunhas.

§2º 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.

§3º 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 a cooperativa obrigada apenas a pagar os dias trabalhados.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

É facultada às Cooperativas de Crédito abrangidas pelo presente Instrumento, a adoção do Contrato de Trabalho por Prazo Determinado nos termos da Lei.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUTOMAÇÃO E NOVAS TECNICAS

A automação dos meios de produção, com a implementação de novas técnicas, obriga a cooperativa a promover treinamento de seus empregados a fim de que eles adquiram melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho, aplicando-se para esse fim o disposto no § 3º da Cláusula Quarta.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIAS ESPECIAIS

Fica garantida a estabilidade provisória no emprego nas seguintes situações:

I. A empregada gestante gozará de estabilidade, salvo se dispensada por justa causa ou por pedido de demissão, desde a respectiva comprovação e até os 5 (cinco) meses após o parto.

II. Ao empregado que retornar do Serviço Militar Obrigatório assegura-se garantia de emprego, durante 30 (trinta) dias após o retorno, desde que se apresente para trabalhar no dia imediato à sua baixa.

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

Parágrafo único. Não fará jus à garantia o empregado que tiver sido contratado a prazo certo, e cujo contrato não seja convertido em prazo indeterminado.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO ACIDENTADO

O empregado, afastado pelo INSS por acidente de trabalho, terá garantia de emprego pelo período de 12 (doze) meses após sua cessação do afastamento, conforme previsto no art. 118 da Lei 8.213/91.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Assegura-se o emprego por 12 (doze) meses imediatamente anteriores a complementação do tempo para aposentadoria ao empregado que tiver no mínimo 06 (seis) anos de vínculo empregatício ininterrupto com a mesma cooperativa, salvo nos casos de demissão por justa causa.

§1º - O empregado, para ter direito a presente estabilidade, deverá comunicar assim que atingir os 12 (doze) meses anteriores à aposentadoria, à empregadora, por escrito, com o prazo estimado para sua aposentadoria.

§2º - A estabilidade para empregados em vias de aposentadoria se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente depois de completado o tempo mínimo necessário à aquisição do direito a ela

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REGIME DE TEMPO PARCIAL FICAM FACULTADAS ÀS COOPERATIVAS ABRANGIDAS POR ESTE

Ficam facultadas às cooperativas abrangidas por este instrumento, a contratação de parte dos empregados em regime de tempo parcial, nos termos do art. 58 – A, da CLT e seus parágrafos com a nova redação dada pela Lei 9.601/98 e pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.08.2001, DOU 27.08.2001, em vigor conforme o art. 2º da EC nº. 32/2001.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS E COMPENSAÇÃO

Fica facultada às cooperativas convenientes, a adoção de Acordo de Compensação de Horas (BANCO DE HORAS) negociados com seus empregados, nos termos do art. 59 e seus parágrafos da CLT, com a nova redação dada pela Lei nº. 9.601/98 e pela MP nº. 2.164-41, de 24.08.2001, DOU 27.08.2001, em vigor conforme o art. 2º da EC nº. 32/2001. §1º Fica convencionado que a compensação acima prevista poderá ocorrer em até 360 (trezentos e

sessenta) dias, não podendo ocorrer em dias de domingos e feriados.

§2º. As horas extras trabalhadas e não compensadas no período de 360 (trezentos e sessenta) dias, serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, salvo se ocorridas em sábados, domingos e feriados, cujo adicional será de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

§3º 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 integrarão os salários para todos os efeitos legais.

§4º A faculdade de que trata o caput desta cláusula terá vigência com o presente Acordo.

§5º As cooperativas farão, mensalmente, relatório formal para seus empregados das horas efetivamente trabalhadas, com as que foram compensadas e das que faltam compensar.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Com fundamento no disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal que trata do reconhecimento dos Acordos e Convenções Coletivos de Trabalho, bem como no parágrafo 2º do artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho e no artigo 2º da Portaria de nº 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, fica ajustado a utilização de Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TOLERÂNCIA NOS HORÁRIOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA NORMAL DE TRABALH

As eventuais variações de até 10 (dez) minutos de horário de registro do cartão 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 da jornada extraordinária.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO MÉDICO

O empregado deverá apresentar atestado médico em até 48 (quarenta e oito) horas, a contar de sua data de emissão, podendo ser em sua Cooperativa ou via eletrônico, e/ou via correio. § 1º - Terá abono de falta o empregado mediante comprovação de consultas, exames médicos ou internações hospitalares, no caso de necessidade de acompanhamento aos filhos de até 10 (dez) anos de idade, sendo deficiente o filho, não haverá limite de idade, ou aos ascendentes de

primeiro grau, até o limite de 05 (cinco) dias (período integral) ou ocorrências (período parcial), para o período de 12 (doze) meses seguintes à data base.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, será abonada a falta do empregado estudante, no dia de prova escolar obrigatória, ou exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior. Nestes casos o abono somente ocorrerá mediante comprovação formal de que a prova ou o vestibular foram realizados em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao local de trabalho na cooperativa. A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo para todos os efeitos legais.

Parágrafo único: A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino. Com relação ao exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior, a comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e dos calendários dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecidos pela própria escola/instituição de Ensino Superior Pública ou Privada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS

As ausências a que aludem os incisos I, II, III do art. 473 da CLT, por força do presente Acordo Coletivo de Trabalho ficam assim ampliados:

- a) Quatro dias úteis consecutivos no caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob dependência econômica do trabalhador;
- b) Cinco dias úteis consecutivos, em razão de casamento;
- c) Cinco dias úteis para licença paternidade a ser gozada na primeira quinzena de vida da criança; mesmo benefício quando da adoção de filho;

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

I - O início das férias coletivas, individuais, integrais ou parceladas, não poderá coincidir com sábados, domingos ou feriados, sendo considerado mês completo de serviço o período igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho efetivo.

II - Poderá a Cooperativa em caso de férias coletivas antecipar o gozo destas para os empregados, mesmo àqueles que não façam jus a concessão, compensando-se esta

antecipação quando adquirido o direito ou em sede de rescisão;

III - Havendo acordo entre as partes, as férias poderão ser usufruídas em até dois períodos.

IV - Quando ocorrer reajuste salarial durante o período de férias, deverá ser complementado o pagamento da diferença no primeiro mês subsequente ao mês de gozo das férias; Página 6 de 16

V - Ficam assegurados os direitos de férias proporcionais, nos casos de rescisão do contrato de trabalho.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INSTALAÇÕES SANITARIAS

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

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES

O empregador que determinar o uso de uniforme deverá fornecê-lo gratuitamente, em número de 2 (dois) conjuntos a cada dezoito meses.

§1º A concessão gratuita do uniforme pelo empregador ao empregado não abrange o calçado.

§2º O Empregado deverá anuir através de registro eletrônico ou em documento assinado que o mesmo recebeu os uniformes, bem como o compromisso de sua correta utilização sob pena de incorrer em falta grave.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIRIGENTE SINDICAL LIBERAÇÃO

A Cooperativa liberará os dirigentes sindicais que ocuparem cargo na Diretoria Executiva ou Conselho Fiscal do SINDICATO, três vezes por anos, uma vez a cada quadrimestre, para

participação em assembleia, congresso, e/ou seminário, promovidos pela entidade sindical, sem prejuízo da remuneração.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL CONFEDERATIVA LABORAL

Prevista no artigo 8º inciso IV da Constituição Federal, será descontado mensalmente no valor correspondente ao percentual de 1,5% no salário de cada trabalhador, limitando a R\$ 25,50 (vinte e cinco reais e cinquenta centavos), a título de contribuição confederativa, mediante previa autorização do empregado, em guias fornecidas pela entidade FENATRACOOP a qual fará o rateio das contribuições entre as entidades laborais, até o dia 02 (dois) do mês subsequente ao desconto, e deverá ser recolhido até o quinto dia útil de cada mês.

§ 1º - Direito a Desassociação - Fica garantido o direito a desassociação aos trabalhadores interessados em formulário próprio distribuído pela entidade sindical a todas as Cooperativas para que no prazo de 30 (trinta) dias após o primeiro desconto, e em formulário próprio no site das entidades sindicais (Sindicato e Federação), e a qualquer tempo o trabalhador poderá imprimir do próprio site o termo de desfiliação e remeter ao SINTRACOOP/AL se opondo ao desconto e garantindo o seu direito de desfiliação, garantindo assim o direito de oposição.

§ 2º - O SINTRACOOP/AL, quando necessário poderá solicitar relação individualizada dos empregados contribuintes da referida taxa, com nome do empregado e valor correspondente
Página 14 de 16 a cada um, a qual deverá ser fornecida pela cooperativa em prazo não superior a 15 (quinze) dias.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RECONHECIMENTO MUTUO

O SICOOB CENTRAL NE, E SUAS COOPERATIVAS FILIADAS e o SINTRACOOP/AL e a FENATRACOOP, no presente instrumento se reconhecem uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias econômica e profissional, conforme decisão do STF nos autos da ação declaratória RE/381970, de 07/11/2002 excluídos os de categorias diferenciadas nos termos da lei, para entendimentos, assinaturas de acordos, convenções ou outros instrumentos legais que envolvam a categoria sob pena de nulidade.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PENALIDADE POR DESCUMPRIMENTO

Pelo descumprimento de quaisquer cláusulas convencionadas, em obediência ao disposto no art. 613, VIII da CLT, fica estipulada a multa de 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria previsto neste documento, em favor do prejudicado, salvo caso fortuito ou de força maior

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - NEGOCIAÇÕES PERMANENTES

As partes se comprometem a manter permanentes negociações, sempre que entenderem necessário, no intuito de proceder a estudos no sentido de revisar e atualizar as condições laborativas e econômicas previstas no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

As sociedades cooperativas de crédito poderão colocar à disposição das partes, quadro para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, desde que previamente apresentados e aprovados pela administração da cooperativa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS

A cooperativa remeterá, quando solicitada, em prazo não superior a 15 (quinze) dias, a relação atualizada de empregados, contendo nome, CTPS, PIS, data de nascimento, data de admissão, endereços e contatos, que poderá ser feito via internet a Entidade Sindical.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

Fica convencionado neste instrumento de forma expressa, por parte das cooperativas que o SINTRACOOOP/AL e a FENATRACOOOP, representam todos os empregados celetistas em cooperativas como substituto processual nas relações de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORO COMPETENTE

Para dirimir as divergências oriundas deste Acordo Coletivo de Trabalho, fica eleito o Foro da

Justiça do Trabalho de Maceió/AL para dirimir quaisquer dúvidas.

}

RAPHAEL MIGUEL DA SILVA
Presidente
**SINDICATO DOS TRABALHADORES CELETISTAS EM COOPERATIVAS NO
ESTADO DE ALAGOAS**

WELITO LOPES CORREIA
Diretor
**COOPERATIVA DE ECO E CRED MUTUO DOS SERV PUBLICOS NOS ESTADOS DE
ALAGOAS, SERGIPE, BAHIA E EMP DA REG METROP DO AGRESTE ALAGOANO -
SICOOB LESTE**

JOAO MONTE CALHEIROS
Diretor
**COOPERATIVA DE ECO E CRED MUTUO DOS SERV PUBLICOS NOS ESTADOS DE
ALAGOAS, SERGIPE, BAHIA E EMP DA REG METROP DO AGRESTE ALAGOANO -
SICOOB LESTE**

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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