

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2024

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - CCT 2024 que celebram, de um lado, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO ARROZ DO ESTADO DE GOIÁS, SIAGO**, CNPJ 01610575/0001-99, registro MTb 00119014007/9, com Sede na Rua 200, Qd. 67 C, Lts. 01 a 05, nº 1121, Setor Leste Vila Nova, Goiânia/ GO, e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DOS ESTADOS DE GOIÁS E TOCANTINS, STIAG**, CNPJ 01668094/0001-34, registro MTb 327.411/71, com sede na Rua 12-A nº 221, Setor Aeroporto, Goiânia/GO, por seus representantes legais que no final subscrevem, na forma dos artigos 611 e seguintes, da CLT, e mediante as cláusulas seguintes.

1ª VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA: A vigência da presente CCT é de 01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e abrangerá todas as empresas e todos os trabalhadores que laboram nas indústrias da categoria enquadrada nos Sindicatos que a subscrevem, nas respectivas bases territoriais.

Parágrafo único: Os sindicatos convenentes, conforme consta do *caput*, mantêm 01 de janeiro como data base para empregados e empregadores da categoria.

2ª REAJUSTE SALARIAL: Fica concedido, a todos os trabalhadores da categoria abrangida pelos Sindicatos convenentes, reajuste salarial aplicado sobre o salário base de dezembro de 2023, no percentual correspondente de 5% (cinco por cento).

§1º Poderão ser compensadas antecipações salariais concedidas no ano de 2023, desde que não acarrete diminuição de salário ou valor inferior ao piso salarial.

§2º Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2023 terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, na razão de 1/12 avos, a contar do mês de admissão, observado o previsto no *caput* desta cláusula.



3ª PISO SALARIAL: Fica garantido piso salarial mensal no valor de R\$1.470,00 (mil quatrocentos e setenta reais).

Parágrafo único: Não se inclui no piso estabelecido no *caput* o Jovem Aprendiz.

4ª DESCANSO: Os feriados nacionais são dias de descanso remunerado, inclusive o dia de finados.

5ª JORNADA DE TRABALHO 5x1, 6x2 e 12x36: Fica autorizado as empresas estabelecerem jornada de trabalho de cinco dias seguidos por um de descanso (5x1), seis dias seguidos por dois de descanso (6x2) e doze horas seguidas por trinta e seis horas de descanso (12x36), observados os intervalos para repouso e alimentação, nos termos da legislação vigente.

§1º Para o labor na forma autorizada nesta cláusula, ficam as empresas obrigadas a elaborar prévia e mensalmente uma escala que contemple o gozo de pelo menos uma folga semanal em dia de domingo para todos os empregados.

§2º Poderá a empresa aplicar medida disciplinar, na forma da lei, ao empregado que venha a faltar em dias para os quais esteja escalado para trabalhar.

6ª COMPENSAÇÃO DE HORAS/DIAS ÚTEIS INTERCALADOS COM DIAS NÃO ÚTEIS: As empresas poderão estabelecer programa de compensação de horas/dias úteis intercalados com domingos e feriados, ou entre fins de semana, carnaval, Natal e Ano Novo, nos termos da CLT.

7ª BANCO DE HORAS: As empresas poderão dispensar o acréscimo de salário, se o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, via regime de Banco de Horas, na proporção de uma por uma, de maneira que não exceda, no período máximo de 01 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, nos termos da legislação vigente.

§1º As horas extraordinárias trabalhadas serão remuneradas com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal ou poderão ser

compensadas com a utilização do banco de horas sem acréscimo, na proporção de uma para uma.

§2º As horas extraordinárias trabalhadas no descanso semanal remunerado ou nos feriados serão remuneradas com acréscimo de 100% sobre o valor da hora normal ou poderão ser compensadas com a utilização do banco de horas sem acréscimo, na proporção de uma para uma.

§3º A existência de horas negativas faculta a Empresa convocar o Empregado a compensá-las, através da jornada extraordinária, sob pena de ter as respectivas horas descontadas de seu salário mensal e/ou sofrer aplicação de medida disciplinar.

§4º No ato da rescisão contratual serão aplicadas as seguintes regras:

- a. **HORAS POSITIVAS:** A Empresa indenizará as horas extras em sua rescisão contratual.
- b. **HORAS NEGATIVAS:** a Empresa descontará as horas extras até o limite de 60 horas, excedendo este número elas deverão ser anistiadas.

§5º Ocorrendo aviso prévio trabalhado a Empresa decidirá pela compensação ou pelo pagamento das **HORAS POSITIVAS**, bem como pelo desconto das **HORAS NEGATIVAS**, conforme estabelece o §4º da presente cláusula, sem prejuízo da redução de jornada, se for o caso, prevista em lei para este período.

8ª REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA: Com fundamento no que dispõe o art. 611-A, inciso III, e parágrafo único do art. 611-B, da CLT, ficam as empresas autorizadas a reduzir o intervalo para refeições e descanso, previsto no § terceiro do art. 71 da CLT, de 01h00min para no mínimo 00h30min, em qualquer setor e/ou turnos de trabalho.

§1º A redução para intervalo de refeição e descanso na forma prevista no caput desta cláusula acarretará a redução de forma proporcional no início ou no final da jornada de trabalho.

§2º A redução proporcional no início ou no final da jornada de trabalho poderá ser compensada via banco de horas.

§3º As empresas poderão desobrigar os empregados do registro do horário de intervalo para refeição, lanche e descanso.

9ª PONTO E SISTEMA ALTERNATIVO DE PONTO ELETRÔNICO
– **REP:** As Empresas ficam autorizadas a utilizar os sistemas de registro eletrônico de ponto, previstos no Capítulo V, sessão IV, subseção I e seus artigos e parágrafos, da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, quais sejam:

- a) Sistema de registro eletrônico de ponto convencional (REP-C);
- b) Sistema de registro eletrônico de ponto alternativo (REP-A);
- c) Sistema de registro eletrônico de ponto via programa (REP-P).

§1º Os sistemas de registros de ponto eletrônico devem registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destinam, tais como restrições de horário à marcação do ponto, marcação automática do ponto, autorização prévia por parte do sistema para marcação de sobrejornada e a existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

§2º Ao empregado deverá ser disponibilizada a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione a alteração da sua remuneração até o momento do pagamento da remuneração referente ao período que está sendo aferida a frequência.

§3º Uma vez atendidos todos os critérios acima, fica a Empresa dispensada na impressão dos comprovantes de marcação de ponto. As Empresas deverão disponibilizar, quando assim for solicitado pelo empregado, um demonstrativo de todos os registros de ponto de forma a dar ciência e possibilitar eventuais correções que se fizerem necessárias.

§4º As Empresas ficam dispensadas de colher a assinatura dos empregados no espelho ponto mensal.

§5º Para fins de apuração de jornada de trabalho, as Empresas poderão se utilizar da pré-assinalação do horário de intervalo em substituição ao registro eletrônico deste.

§6º A empresa poderá decidir pela implantação do sistema de controle de jornada por exceção, no qual ocorre o registro das exceções à jornada ordinária de trabalho, sendo registrado apenas as exceções (alterações) da jornada de trabalho, tais como horas extras e sobreavisos. Neste sistema as empresas também ficam autorizadas pela não necessidade de impressão do “Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador”.

10 FECHAMENTO CARTÃO PONTO: Para fins de cumprimento da data limite para pagamento dos salários, ou seja, até o quinto dia útil do mês subsequente, as Empresas ficam autorizadas a considerar como período de apuração de frequência as seguintes datas:

- a) do dia 16 de um mês ao dia 15 do mês subsequente;
- b) do dia 21 de um mês ao dia 20 do mês subsequente;
- c) do dia 26 de um mês ao dia 25 do mês subsequente;
- d) do dia 25 de um mês ao dia 24 do mês subsequente.

Parágrafo único: Quaisquer horas extras, faltas e outras ocorrências extraordinárias ocorridas após o encerramento dos períodos de apuração previstos nesta cláusula, serão consideradas na folha de pagamento do mês subsequente.

11 DO ENVIO E FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS PELO MEIO ELETRÔNICO: As empresas ficam autorizadas a enviar e fornecer documentos aos empregados pelo meio eletrônico (e-mail ou aplicativo de mensagem whatsapp).

§1º Poderão ser enviados pelo meio eletrônico aviso de férias, folha de ponto e comprovante de pagamento.

§2º O empregado poderá solicitar diretamente a empresa o recebimento dos documentos de forma impressa, desde que a solicitação seja feita de forma prévia e por escrito.

§3º A substituição do papel pelo meio eletrônico deve ocorrer por ser mais rápido e com menos custo, pois não consome papel, tinta e tonner e, principalmente por ter uma série de benefícios ecológicos.

Carilena

12 ALIMENTAÇÃO: As empresas poderão fornecer um lanche diário aos empregados com cardápio e horário a seu critério, ficando ajustado que tal benefício não incorpora ao rendimento mensal dos trabalhadores.

Parágrafo único: O tempo dispensado ao lanche ou desjejum, no início ou durante a jornada de trabalho, não será caracterizado tempo a disposição do empregador.

13 UNIFORMES: Os uniformes são de uso obrigatório e serão fornecidos gratuitamente pelas empresas aos seus empregados, nunca menos de dois conjuntos por ano, que deverão usá-los durante o horário de trabalho, sob pena de advertência, suspensão ou dispensa por justa causa pelo não uso.

§1º Obriga-se o empregado a zelar pela conservação do uniforme, usando-o somente quando em serviço, por se tratar de material de propriedade da empresa. Sendo que o mau uso do uniforme pelo empregado, dentro ou fora das dependências da empresa, motivará advertência, suspensão ou dispensa por justa causa conforme a reincidência ou gravidade do ato.

§2º Os uniformes danificados ou extraviados por culpa exclusiva do empregado poderão ser cobrados e descontados no salário do empregado.

§3º A substituição dos uniformes será feita mediante a entrega do que estiver considerado inservível, no prazo nunca inferior a seis meses de uso da vestimenta a ser substituída.

§4º É dever do empregador comunicar, no ato do aviso de dispensa do empregado, sobre a obrigatoriedade da devolução dos uniformes em seu poder.

14 DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) e INSUMOS: Os EPI's são de uso obrigatório e serão fornecidos gratuitamente aos empregados, que deverão usá-los sob pena de aplicação de multa, advertência, suspensão ou dispensa por justa causa.

§1º O empregado deve seguir as orientações e procedimentos fornecidos pela empresa sobre o uso do EPI e insumos.

§2º O empregado deve comunicar imediatamente o empregador acerca do extravio ou estrago de EPI e insumos.

§3º O empregado deverá assinar a ficha de controle de EPI e insumos, devidamente apresentada pela Empresa.

15 DO EXAME TOXICOLÓGICO E TESTE ETILÔMETRO: As empresas, por sua liberalidade, poderão realizar exame toxicológico e/ou teste etilômetro previamente à admissão, periodicamente e/ou por ocasião do desligamento, com direito à contraprova ao empregado em caso de resultado positivo dos respectivos exames.

§1º O objetivo do teste é a prevenção de acidentes de trabalho, pelo que a imposição do teste toxicológico e ou do teste etilômetro não caracterizam ofensa à dignidade da pessoa no ambiente de trabalho e tampouco configura abuso do poder diretivo do empregador.

§2º Os testes estão no poder diretivo do empregador e visam preservar a saúde e a segurança dos empregados e do ambiente de trabalho, não podendo, portanto, serem considerados ilícitos.

§3º Os testes quando realizados deverão ser direcionados indistintamente e aleatoriamente aos empregados da empresa, devendo, portanto, serem testes impessoais.

§4º O custo dos testes fica ao encargo do empregador, não podendo ser transferido ao empregado.

§5º As empresas deverão dar conhecimento prévio aos empregados acerca da realização dos testes, com a devida exposição dos objetivos da realização dos exames e do segredo do resultado, para garantir a não exposição da intimidade e a vida privada do empregado.

16 TAXA NEGOCIAL PATRONAL: As empresas abrangidas pela presente CCT, associadas ou não, conforme decisão em assembleia, são obrigadas a recolher ao SIAGO taxa negocial patronal no valor de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), até o dia 15-07-2024, para cobrir as despesas oriundas da elaboração, manutenção e custeio da presente negociação coletiva.

Leg. Jua 7

§1º: Após o vencimento, o valor será acrescido de juros legais, comissão de permanência e o título sujeito a protesto 10 (dez) dias após o vencimento.

§2º O sindicato laboral (STIAG) fica eximido de toda e qualquer responsabilidade, quer judicial ou extrajudicial, atual ou futura, relacionada à presente cláusula.

17 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL: Fica instituída, a favor do sindicato profissional conveniente, STIAG, contribuição assistencial profissional, expressamente autorizada pelo artigo 513, alínea “e”, da CLT, e validada pelo Supremo Tribunal Federal por meio do julgamento do Tema 935 que fixou a seguinte tese: “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”.

§1º Aprovada em assembleia de trabalhadores que deliberou sobre a negociação deste instrumento coletivo de trabalho, por se beneficiarem com a representatividade e atuação do STIAG, a contribuição assistencial profissional é devida pelos empregados da categoria, uma única vez no ano de 2024 e no percentual de 3% (três por cento), calculada sobre o salário base vigente em janeiro de 2024, que deve ser descontado da folha de junho de 2024 e recolhido ao STIAG até 10-07-2024, conforme negociado e aqui estabelecido, considerando que:

a) a entidade profissional precisa de recursos para pagar suas despesas sociais e administrativas;

b) a atuação do STIAG resultou nesta Convenção com condições que beneficiam todos os trabalhadores empregados da categoria representada com:

- conquista de benefícios e avanço e/ou manutenção dos já conquistados;
- reajuste de salário e do piso salarial (12 meses de salários, 13º, férias mais 1/3, reflexo em adicionais insalubridade / periculosidade, FGTS, Seguro Desemprego, benefícios previdenciários e outros);

Coz. Lina

- segurança jurídica nas relações e condições de trabalho entre empregados e empregadores;
- fiscalização de seu cumprimento.

§2º Dos empregados admitidos em 2023, o desconto será na razão de 1/12 avos de 3%, considerado mês completo quinze (15) ou mais dias de trabalho, calculada sobre o salário base já reajustado conforme aqui estabelecido.

§3º Os trabalhadores que não apresentaram oposição na assembleia que deliberou sobre a negociação deste instrumento coletivo e autorizou a instituição da contribuição assistencial profissional, terão o prazo de até cinco (5) dias úteis, após recebimento do pagamento do salário do qual houve o desconto, para se manifestarem, pelo e-mail stiag@stiag.org.br, contra o desconto da contribuição negocial profissional, instituída no caput desta Cláusula, por oposição com redação individual, escrita de próprio punho e informando:

- de quais condições negociadas discorda;
- o que pretende para a próxima negociação;
- o CPF e o número de telefone pessoal.

§4º Até o 10º dia após pagar salários com o desconto da contribuição assistencial profissional, estabelecida no caput e § § desta cláusula, a empresa recolherá o total dos valores descontados para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação dos Estados de Goiás e Tocantins - STIAG, via PIX cuja chave é o CNPJ 01668094000134, ou por meio de boleto bancário solicitado pelo e-mail stiag@stiag.org.br, ou através de depósito na Caixa Econômica Federal, agência 0012, Op 003, conta corrente 2858-4.

§5º Em até três (3) dias úteis após o recolhimento, por qualquer um dos meios citados acima, inclusive no caso do § 2º a empresa enviará ao STIAG cópia do respectivo comprovante do recolhimento, § retro, e da relação nominal de empregados com os valores individuais de cada um.

Uzielva

§6º Após o final do prazo estabelecido no § 5º, anterior, em oito (8) dias úteis, relatório das oposições recebidas conforme o § 3º, acima, será elaborado e encaminhado pelo STIAG à empresa empregadora, com nome dos respectivos trabalhadores e o comprovante de devolução, pelo meio que indicar, do total dos valores deles descontados, para que efetue o crédito e devolva a cada um, na folha de pagamento de salário do mês imediatamente posterior.

§7º Desde já, as empresas ficam formalmente notificadas que assumirão a responsabilidade de pagar ao STIAG o valor da contribuição assistencial que deixarem de descontar do empregado que não fizer oposição nos moldes dos §§ acima.

§8º As empresas poderão, sob o título que considerarem conveniente, por mera liberalidade e como forma de premiar seus empregados, lhes restituir o valor da contribuição assistencial tratada na presente cláusula, valor livre de encargos sociais e que não comporá a média salarial.

§9º Conforme o disposto na ORIENTAÇÃO Nº 13 e na sua fundamentação, do CONALIS - Ministério Público do Trabalho, fica estabelecido que será considerado antissindical, contra a entidade sindical profissional STIAG, o ato e/ou fato praticado por empregador ou terceiro, pessoa jurídica e/ou natural, que leve o trabalhador a se opor à arrecadação de recursos para custear as atividades representativas e sociais do STIAG, seja coagindo, estimulando, auxiliando e/ou induzindo o trabalhador a resistir ao desconto da contribuição assistencial tratada no presente instrumento ou de qualquer outra espécie, podendo respectiva conduta ser denunciada aos órgãos competentes para apuração, inclusive no âmbito judicial.

§10º O sindicato patronal (SIAGO) fica eximido de toda e qualquer responsabilidade, quer judicial ou extrajudicial, atual ou futura, relacionada à presente cláusula.

18 TAXA DE HOMOLOGAÇÃO CONVENCIONAL: As empresas associadas ao SIAGO e abrangidas pela presente CCT recolherão ao Sindicato Profissional convenente (STIAG) taxa de homologação convencional, a título de pagamento antecipado por homologações do TRCT dos empregados da base, via depósito ou transferência bancária na conta

Carolina

corrente nº 2858-4, agência 0012, da Caixa Econômica Federal, até o dia 20 de agosto de 2024, o valor correspondente a 1,5% (um vírgula cinco por cento) da folha de pagamento dos salários do mês de fevereiro de 2024, sem qualquer ônus para os trabalhadores.

Parágrafo único: Não está desobrigada do recolhimento da taxa prevista no caput da presente cláusula a empresa que optar, por ser facultativo, por não homologar TRCT no Sindicato laboral conveniente.

19 UTILIZAÇÃO DE APARELHOS CELULARES: Por motivo de segurança e para evitar acidentes, fica proibido o uso de aparelho celular particular, fones de ouvido e outros eletrônicos que não sejam de uso em serviço no ambiente de trabalho e durante o expediente.

§1º Apenas nos períodos de intervalo para alimentação e em local autorizado e indicado previamente pela empresa como seguro para uso, o empregado poderá usar do telefone celular particular.

§2º O empregado infrator sofrerá advertência e, posteriormente, suspensão e, em caso de reincidência, poderá ser dispensado por justa causa, pois as empresas do setor possuem maquinário que exigem completa atenção ante o risco de acidente de trabalho.

20 ATESTADO DE SAÚDE: O trabalhador que se ausentar por motivo de doença deverá apresentar à empresa, no prazo de 48 horas após a data de emissão, o respectivo atestado de saúde para fins de abono de falta.

§1º O atestado de saúde deverá conter obrigatoriamente o nome, assinatura e o registro do profissional de saúde competente;

§2º Se for comprovada fraude na apresentação do atestado de saúde, a empresa poderá colocar em prática todas as medidas legais que tem direito, uma vez que apresentar atestado de saúde falso é crime, sendo assim, o empregado poderá ser demitido por justa causa.

21 DA FORMALIZAÇÃO DA TROCA DO DIA DE FERIADO: Atendendo interesse das partes convenientes, as empresas ficam autorizadas a trocar trabalho em dia de feriado por folga em dia útil ao total ou a parte dos seus empregados.

Legião

22 DO TRABALHO AOS DOMINGOS: A empresa poderá convocar o empregado para trabalhar aos domingos sem conceder-lhe folga antecipada, ficando a empresa obrigada a conceder folga na semana subsequente ao fato.

23 CONCESSÃO DE FÉRIAS: O início das férias coletivas ou individuais, integrais, ou não, não poderá coincidir com domingos, feriados, ou dias já compensados, exceto em relação ao turno de revezamento, cujo início não poderá ser em dia de repouso.

§1º Os 30 (trinta) dias de férias poderão ser divididos em até três períodos, desde que um deles seja de no mínimo 14 dias.

§2º A concessão das férias será comunicada ao empregado com antecedência de 30 (trinta) dias.

§3º Poderão as empresas antecipar o gozo de férias coletivas ou individuais para os empregados, mesmo para os que ainda não façam jus à concessão.

24 FATO NOVO: Os sindicatos convenientes se comprometem a discutir a presente CCT sempre que surgir um fato novo ou um deles sentir-se prejudicado.

25 LICENÇA PRÊMIO: Para os empregados que completarem 10 (dez) anos de trabalho na mesma Empresa, será concedida uma única licença prêmio remunerada de 30 (trinta) dias, podendo ser indenizada por valor correspondente.

26 ESTABILIDADE POR DIREITO À APOSENTADORIA: É garantido aos empregados o emprego, ou os salários, durante o período de 12(doze) meses que antecederem a data que adquirirem o direito à aposentadoria voluntária, pela Previdência Social, seja ela proporcional ou integral, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5(cinco) anos, conforme o Precedente Normativo nº 85 do TST.

§1º Para fazer *jus* ao direito garantido nesta cláusula, deverá o empregado que receber aviso prévio, fazer alegação imediata e por escrito do seu direito e apresentar à empresa documentos ou declaração do INSS, comprovando o

Carilena

tempo que possui para exercer o direito à aposentadoria, no prazo máximo de 5 dias após receber a comunicação do desligamento, após o que, se não for observado, extingue o direito à garantia do emprego ou dos salários previstos no *caput* desta Cláusula.

§2º O empregado poderá buscar auxílio do sindicato laboral para levantamento dos documentos mencionados no § anterior desta cláusula.

§3º A garantia desta cláusula não se aplica aos casos de pedido de demissão, dispensa por justa causa e de aposentadorias especiais.

27 COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTOS: Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical e Assistencial acompanhada da relação nominal de trabalhadores dos respectivos salários e valores descontados, conforme PN nº 041 do TST, serão enviadas fornecidas pelas empresas ao Sindicato Profissional quando por ele solicitado no prazo de 30 dias após o desconto.

28 SEGURO DE VIDAS E SERVIÇO DE ASSISTÊNCIA: Por esta cláusula fica convencionado que as empresas poderão contratar seguro de vida em favor de todos os seus trabalhadores, sendo que o referido benefício não caracterizará salário 'in natura' por consistir em parcela totalmente indenizatória e, por conseguinte, não integrará de maneira alguma na remuneração do trabalhador.

Parágrafo único: Em caso de rescisão do contrato de trabalho o empregado perderá automaticamente o direito aos benefícios do Seguro de Vida de que trata essa cláusula.

29 MATÉRIA PRIMA PERECÍVEL – ELASTICIDADE DA JORNADA: Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis diante do perecimento da matéria prima ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§1º O excesso de jornada, nos casos desta cláusula, pode ser exigido pelo empregador.

Osilva

§2º Nos casos de excesso de jornada por motivo de força maior e perecimento da matéria prima, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Sendo acrescida de 50%

§3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano.

30 TELETRABALHO/HOME OFFICE: A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho nas empresas da categoria observará o disposto nesta cláusula.

§1º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão acordadas entre o empregador e empregado. Sendo que estas não integram a remuneração do empregado.

§2º Não há controle de jornada e pagamento de horas extras ao trabalhador que esteja em regime de teletrabalho/home office, razão pela qual este deve cumprir estritamente sua jornada de trabalho contratual.

§3º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

§4º O empregado se compromete a observar e cumprir as recomendações de saúde e segurança fornecidas pelo empregador, observando regras de ergonomia, pausas para descanso e manutenção de ambiente de trabalho em casa seguro e saudável.

§5º Não será devido ao trabalhador em teletrabalho/home office o pagamento de vale transporte e o auxílio refeição.

Carilva

31 TRABALHO HÍBRIDO: As Empresas poderão implantar o regime de trabalho híbrido (parte remoto e parte presencial) para as funções cujas atividades possam ser desempenhadas fora das instalações da Empresa.

§1º Fica a critério da Empresa estabelecer junto aos empregados elegíveis os dias de trabalho presencial, bem como os dias de trabalho remoto.

§2º Nos dias de trabalho presencial a empresa deverá pagar o vale transporte para os deslocamentos feitos para a empresa e de volta à residência do empregado, quando for o caso.

§3º O Trabalho remoto deverá seguir as regras estabelecidas na cláusula 30 da presente Convenção Coletiva.

§4º O empregado deverá seguir as orientações de saúde e segurança sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio presencial, físico ou digital, promovidas pela empresa.

§5º O empregado cumprirá a jornada de trabalho prevista em contrato individual de trabalho, observados os ditames legais e os previstos em norma coletiva.

32 FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA: Nos termos do art. 611-A, inciso I, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, as empresas ficam autorizadas a flexibilizar a jornada de trabalho, podendo, mediante comunicação direta aos seus empregados:

- a) Alterar o horário de entrada e saída, bem como intervalo intrajornada do trabalhador, como alternativa para evitar aglomeração nos transportes públicos;
- b) Reduzir a jornada também como forma de evitar aglomeração nos transportes públicos;
- c) Implantar turnos com horários diferenciados para almoço para evitar a aglomeração.



Parágrafo único: Para a flexibilização da jornada de trabalho serão observados os limites constitucionais e legais de duração do trabalho;

33 DIVULGAÇÃO DA CCT: Ficam os convenentes obrigados a dar visibilidade e manter à disposição dos empregados uma cópia da presente CCT.

34 PENALIDADES: Fica estipulada a multa equivalente a 10% (dez por cento) do menor salário pago pela empresa, no mês da infração, à parte que descumprir qualquer condição desta CCT.

§1º Sua aplicação só se efetivará após notificação com prazo de 30 (trinta) dias para sua regularização.

§2º Os valores das multas aplicadas às empresas reverterão em favor dos empregados, salvo se a infração não os atingir diretamente, quando, então, reverterão em favor do Sindicato Profissional correspondente.

35 CONTROVÉRSIAS E DIVERGÊNCIAS: Quaisquer dúvidas ou controvérsias suscitadas em torno das cláusulas ora convencionadas serão dirimidas na Superintendência do Ministério do Trabalho e Emprego em Goiânia, GO, e, caso persistirem, junto ao órgão judiciário competente.

E, por estarem, assim justos e convencionados, firmam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor, para que produza os seus efeitos legais e jurídicos.

Goiânia, 29 de maio de 2024.



Jerry Alexandre de Oliveira Paula
Presidente SIAGO


Ana Maria da Costa e Silva
Presidente STIAG